REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Universidad Católica Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho de la Empresa

EL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO A LA LUZ DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, AREQUIPA - 2021

Tesis presentada por el bachiller:

Fernández Sánchez Fredy

Para optar el Grado Académico de

Maestro en:

Derecho de la Empresa

Asesor:

Dr. Mayta Coaguila Ronald Albino

Arequipa – Perú

2023

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 08 de Octubre del 2022

Dictamen: 003996-C-EPG-2022

Visto el borrador del expediente 003996, presentado por:

2005002461 - FERNANDEZ SANCHEZ FREDY

Titulado:

EL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO A LA LUZ DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, AREQUIPA - 2021

Nuestro dictamen es:

APROBADO

0168 - URVIOLA HANI OSCAR MARCO ANTONIO
DICTAMINADOR



6391 - TERAN BEJAR CARLOS AUGUSTO
DICTAMINADOR



6737 - VARGAS SALAS OBED
DICTAMINADOR



REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

A mi amada esposa Liliana, a mis adorados hijos Dayrita y Sebastiáncito, a mis padres Sixto y Julia, a mis hermanos Willy, Jorge, Reydelinda y José y a mis sobrinos Heidi, Jhon, Maybee, Joaquín, Thiago, Mathías y Gael, por sus invalorables apoyo moral y comprensión.

A mis profesores de la Maestría de Derecho de la Empresa de la Universidad Católica de Santa María, por sus enseñanzas y consejos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

"La igualdad no significa que todos tengamos la misma riqueza, sino que nadie sea tan rico como para poder comprar a otro, ni tan pobre como para verse forzado a venderse".
Rousseau.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN **1**

CAPITULO I **5**

MARCO TEÓRICO **5**

1. ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL 5

1.1. ANTECEDENTES 5

1.2. DERECHO AL TRABAJO 5

1.2.1. CONTRATO DE TRABAJO 8

1.2.2. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL 9

1.2.2.1. PRESTACIÓN PERSONAL 9

1.2.2.2. REMUNERACIÓN 10

1.2.2.3. SUBORDINACIÓN 11

1.3. DERECHOS CONSTITUCIONALES 11

1.3.1. LIBERTAD DE TRABAJO 12

1.3.2. TRABAJO COMO DEBER Y DERECHO 13

1.3.3. EL TRABAJO COMO ATENCIÓN PRIORITARIA DEL ESTADO 13

1.3.4. DERECHO A LA REMUNERACIÓN 14

1.3.5. JORNADA LABORAL 15

1.3.6. DERECHO A LAS UTILIDADES 15

1.4. LA REMUNERACIÓN 16

1.5. BENEFICIOS SOCIALES 17

2. RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y EL RÉGIMEN LABORAL COMÚN EN EL PERÚ 18

2.1. ANTECEDENTES 18

2.2. REGULACIÓN NORMATIVA DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO 21

2.2.1. DECRETO LEY N° 17716 SOBRE LA REFORMA AGRARIA 21

2.2.2. LEY Nº 27360 – LEY QUE APRUEBA LAS NORMAS DE PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO 22

2.2.3. LEY N° 28810 – LEY QUE AMPLIA LA VIGENCIA DE LA LEY N° 27360 23

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2.2.4. PROCESO DE INCONSTITUCIONALIDAD 23
2.3. NUEVA LEY DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO 23
2.3.1. ALCANCE 24
2.3.2. REMUNERACIÓN 24
2.3.3. BENEFICIOS SOCIALES 24
2.3.4. UTILIDADES 25
2.3.5. VACACIONES 25
2.3.6. JORNADA Y CONDICIONES DE TRABAJO 25
2.3.7. SEGURIDAD Y PREVISIÓN SOCIAL 26
2.3.8. RELACIONES COLECTIVAS 26
2.3.9. ELIMINACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN 27
2.3.10. CONTRATACIÓN PREFERENCIAL 27
2.3.11. REGISTRO 27
2.4. EL RÉGIMEN LABORAL COMÚN 28
2.4.1. ANTECEDENTES 28
2.4.2. LEY DE FOMENTO AL EMPLEO, EN ADELANTE LFE – DECRETO LEGISLATIVO N° 728 29
2.4.3. ANÁLISIS DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL 30
2.4.3.1. REQUISITOS PARA EL INGRESO O INICIO 30
2.4.3.2. DERECHO DE LOS TRABAJADORES 30
3. ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY A LA LUZ DE LA NUEVA LEY AGRARIA 34
3.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD 35
3.1.1. ANTECEDENTES 35
3.1.2. CONCEPTO 36
3.1.3. NATURALEZA JURÍDICA 39
3.1.4. PRINCIPIO Y DERECHO DE IGUALDAD 40
3.1.5. CLASES DE IGUALDAD 43
3.1.5.1. IGUALDAD ANTE LA LEY 43
3.1.5.2. IGUALDAD EN LA PRODUCCIÓN DE LA LEY 43
3.1.5.3. IGUALDAD EN LA APLICACIÓN DE LA LEY 43
3.1.5.4. IGUALDAD DE TRATO 44
3.1.5.5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 44

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

3.1.6. ALCANCES O IMPORTANCIA 45
3.1.7. LIMITES O CONDICIONES 46
3.1.8. EFECTOS 48
3.1.9. AMPARO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL 49
3.1.10. LA DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE, 1948 53
3.1.11. LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS, 1948 53
3.1.12. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS, 1976 53

CAPÍTULO II 55
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN 55
1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN TEÓRICA JURÍDICA 55
2. MÉTODO EN EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN 55
3. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO 55
4. CUADRO DE COHERENCIAS 55
5. POBLACIÓN DE ESTUDIO 58
5.1. UNIVERSO Y MUESTRA 58
6. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 58

CAPÍTULO III 61
RESULTADOS 61
1. TEST DE PROPORCIONALIDAD 61
1.1. ANTECEDENTES 61
1.2. EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD 63
1.3. CONCEPTO DE TEST DE PROPORCIONALIDAD 65
1.4. ESTRUCTURA DEL TEST DE PROPORCIONALIDAD 66
1.4.1. PRINCIPIO DE IDONEIDAD 67
1.4.2. PRINCIPIO DE NECESIDAD 68
1.4.3. PROPORCIONALIDAD EN SENTIDO ESTRICTO O PONDERACIÓN 70
2. ANÁLISIS DE LA NUEVA LEY AGRARIA BAJO LOS ALCANCES DEL TEST DE PROPORCIONALIDAD 73

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2.1. EXAMEN DE IDONEIDAD 75
2.2. EXAMEN DE NECESIDAD 76
2.3. EXAMEN DE PONDERACIÓN O PROPORCIONALIDAD EN SENTIDO ESTRICTO 77
3. ASPECTOS GENERALES 78
4. ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS 78
5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 98

CONCLUSIONES 102
RECOMENDACIONES 104
REFERENCIA 109
ANEXOS 112
ANEXO 1 113
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 113
ANEXO N° 2 155
FICHA BIBLIOGRÁFICA 155
ANEXO N° 3 156
CUESTIONARIO 156

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1: ¿Considera que es idóneo el Régimen Laboral Agrario regulado por las Leyes Nº 27360 y Nº 31110 y sus Reglamentos Decreto Supremo Nº 049-2002-TR y Decreto Supremo Nº 005-2021-MIDAGRI? 79

CUADRO N° 2: ¿Considera que existen diferencias entre los derechos laborales de los trabajadores del régimen laboral agrario y del régimen laboral común? 81

CUADRO N° 3: ¿Considera que las diferencias del Régimen Laboral Agrario con respecto al Régimen Laboral Común vulneran derechos fundamentales? 83

CUADRO N° 4: ¿Considera que si bien con la actual normativa aparentemente los trabajadores del Régimen Laboral Agrario contarían con los mismos derechos laborales del D. Leg? 728; sin embargo, en el terreno de los hechos no se advierte tal situación?..... 85

CUADRO N° 5: ¿Considera que con la dación de la Ley Nº 31110 se han satisfecho los reclamos de los trabajadores agrarios?. 87

CUADRO N° 6: ¿Considera óptimo que los trabajadores agrarios perciban en sus remuneraciones la compensación por tiempo de servicios?..... 89

CUADRO N° 7: ¿Considera óptimo que los trabajadores agrarios perciban en sus remuneraciones las gratificaciones legales?. 91

CUADRO N° 8: ¿Considera que el BETA (Bonificación Especial del Trabajador Agrario) compensa las diferencias que existen con los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Común o General?. 93

CUADRO N° 9: ¿Considera que la diferencia del Régimen Laboral Agrario en comparación al Régimen Laboral Común o General supera el test de proporcionalidad (adecuación, necesidad y proporcionalidad propiamente dicho)?..... 95

CUADRO N° 10: ¿Considera que el Régimen Laboral Agrario transgrede el principio de igualdad ante la Ley regulado en nuestra Constitución Política?..... 97

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1 ¿Considera que es idóneo el Régimen Laboral Agrario regulado por las Leyes Nº 27360 y Nº 31110 y sus Reglamentos Decreto Supremo Nº 049-2002-TR y Decreto Supremo Nº 005-2021-MIDAGRI? 79

GRÁFICO N° 2 ¿Considera que existen diferencias entre los derechos laborales de los trabajadores del régimen laboral agrario y del régimen laboral común? 81

GRÁFICO N° 3 ¿Considera que las diferencias del Régimen Laboral Agrario con respecto al Régimen Laboral Común vulneran derechos fundamentales? 83

GRÁFICO N° 4 ¿Considera que si bien con la actual normativa aparentemente los trabajadores del Régimen Laboral Agrario contarían con los mismos derechos laborales del D. Leg? 728; sin embargo, en el terreno de los hechos no se advierte tal situación?..... 85

GRÁFICO N° 5 ¿Considera que con la dación de la Ley Nº 31110 se han satisfecho los reclamos de los trabajadores agrarios?. 87

GRÁFICO N° 6 ¿Considera óptimo que los trabajadores agrarios perciban en sus remuneraciones la compensación por tiempo de servicios?..... 89

GRÁFICO N° 7 ¿Considera óptimo que los trabajadores agrarios perciban en sus remuneraciones las gratificaciones legales?. 91

GRÁFICO N° 8 ¿Considera que el BETA (Bonificación Especial del Trabajador Agrario) compensa las diferencias que existen con los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Común o General?. 93

GRÁFICO N° 9 ¿Considera que la diferencia del Régimen Laboral Agrario en comparación al Régimen Laboral Común o General supera el test de proporcionalidad (adecuación, necesidad y proporcionalidad propiamente dicho)?..... 95

GRÁFICO N° 10 ¿Considera que el Régimen Laboral Agrario transgrede el principio de igualdad ante la Ley regulado en nuestra Constitución Política?..... 97

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar si la nueva Ley N° 31110 – Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, mediante la cual se deroga la anterior ley y aparentemente se introducen mejoras a favor de los trabajadores (Aumento de la remuneración básica no pudiendo ser menor a la remuneración mínima vital, la compensación por tiempo de servicio y las gratificaciones se incluyen en la remuneración; el descanso vacacional será igual que en el régimen común; y la introducción de la bonificación especial (BETA) equivalente al 30% de la remuneración mínima vital con carácter no remunerativo); vulnera o no el principio de igualdad ante la ley.

El estudio parte, teniendo en cuenta la realidad de los hechos que evidencia que las supuestas mejoras introducidas mediante la nueva ley agraria, no ve reflejados en las mejoras de condiciones y mucho menos en la percepción de los beneficios sociolaborales a favor de los trabajadores, lo cual no resulta útil para el avance de los derechos laborales.

En ese contexto, y con la realización de la presente investigación bibliográfica y de campo, se ha podido comprobar nuestra hipótesis en su totalidad, lo que significa haber comprobado que esta nueva ley del régimen agrario, de aparentes mejoras transgrede el principio de igualdad ante ley; por lo que, resulta necesario efectuar una reforma legislativa sobre los trabajadores agrarios, con la finalidad de que los mismos gocen de los derechos laborales que les corresponden.

En consecuencia, la implementación de la reforma legislativa sobre los trabajadores agrarios resulta altamente viable, puesto que no hace otra cosa que hacer prevalecer los derechos fundamentales que toda persona debe gozar como es el caso del derecho al trabajo, es decir, sin ninguna limitación o restricción alguna.

Palabras Clave: Régimen laboral agrario, régimen laboral común, remuneración, gratificaciones, vacaciones, derechos y trabajador.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine if the new Law No. 31110 - Law of the Agrarian Labor Regime and Incentives for the Agrarian and Irrigation, Agro-export and Agro-industrial Sector, through which the previous law is repealed and improvements were apparently introduced to favor of the workers (Increase in the basic remuneration, not being able to be less than the minimum vital remuneration, compensation for time of service and bonuses are included in the remuneration; vacation rest will be the same as in the common regime; and the introduction of the special bonus (BETA) equivalent to 30% of the minimum living wage on a non-remunerative basis); violates or not the principle of equality before the law.

The study starts, taking into account the reality of the facts that show that the supposed improvements introduced by the new agrarian law, are not reflected in the improvements of conditions and much less in the perception of the social and labor benefits in favor of the workers, which which is not useful for the advancement of labor rights.

In this context, and with the completion of this bibliographical and field research, it has been possible to verify our hypothesis in its entirety, which means having verified that this new law of the agrarian regime, of apparent improvements, transgresses the principle of equality before the law; Therefore, it is necessary to carry out a legislative reform on agricultural workers, in order that they enjoy the labor rights that correspond to them.

Consequently, the implementation of the legislative reform on agricultural workers is highly feasible, since it does nothing more than make prevail the fundamental rights that every person should enjoy, such as the right to work, that is, without any limitation or any restriction.

Keywords: Dismissal, civil liability, types of damage, punitive damage, compensation quantum.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objeto el estudio de la Ley N° 31110 – Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial – Nueva Ley Agraria, emitida el día 31 de diciembre del 2020 con supuestas aparentes mejoras a favor de los trabajadores del régimen agrario.

Las supuestas mejoras en el régimen laboral agrario a través de esta nueva ley se reducen a lo siguiente: **a)** En cuanto a la remuneración básica, ésta no será menor a la remuneración mínima vital, más las gratificaciones legales, equivalentes al 16.66% de la remuneración básica y la compensación por tiempo de servicios, equivalente al 9.72% de la remuneración básica; **b)** La compensación por tiempo de servicio y las gratificaciones se incluyen en la remuneración; **c)** Las vacaciones será de 30 días por año de servicio o la parte proporcional según el tipo de contrato; y **d)** Se otorga una bonificación especial (BETA) equivalente al 30% de la remuneración mínima vital con carácter no remunerativo.

Sin embargo, mediante esta nueva ley con aparentes mejoras únicamente se ha priorizado y/o puesto por encima de los derechos de los trabajadores los intereses de las empresas que se dedican al sector agrario, agroexportador y agroindustrial, pues resulta evidente que el beneficio sigue siendo destinado a dicho sector; asimismo, teniendo en cuenta la realidad de los trabajadores agrarios se advierte que en el terreno de los hechos la nueva ley agraria, una vez más, no satisface los reclamos de los trabajadores, puesto que si bien se dispone el otorgamiento de beneficios laborales, éstos no cumplirían con su finalidad y/o objetivo para los cuales fueron creados; y, finalmente, con esta nueva normativa se evidencia que los trabajadores agrarios deberían estar comprendidos en el régimen laboral general o común, a razón de que aparentemente tendrían los mismos beneficios laborales.

Siendo así, definitivamente los derechos laborales inherentes a los trabajadores sujetos a este régimen estaría siendo afectados, en consecuencia, vulneraría el principio de igualdad ante la Ley, toda vez que estos trabajadores se encuentra en una situación más desfavorable en relación con los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Común a razón de que, si bien en la teoría se establece que ningún trabajador del régimen agrario tendrá una remuneración menor que un trabajador del régimen común; sin embargo, en dicha remuneración se incluye la compensación por tiempo de servicios y las gratificaciones legales en forma proporcionada a los días laborados, lo cual no debe ser de tal modo toda vez que dicho beneficios

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

sociolaborales deben ser otorgados y percibidos en la forma y tiempo oportuno, todo ello con la finalidad de cumplir con los objetivos propios de dichos beneficios.

De ahí que la presente investigación pretende evaluar la aplicación del Régimen Laboral Agrario y determinar si dicho régimen transgrede o no el principio del derecho constitucional de igualdad ante la Ley aplicando el test de proporcionalidad la cual es una "técnica de control", que permite determinar si el trato legislativo diferenciado de esta nueva ley tiene justificación objetiva y razonable. Concluyéndose que, su intervención legislativa no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, no supera el test propuesto, pues la medida no es idónea.

En el presente trabajo, en principio se ha efectuado una complicación de textos de distintos autores vinculados al estudio de los antecedes del régimen agrario y régimen común; así como también la definición de los beneficios laborales, clases de regímenes laborales, los principios laborales y demás pertinentes relacionados al régimen laboral agrario, en segundo lugar el marco doctrinario que explica y sustenta el denominado los beneficios laborales, y análisis propiamente dicho de esta nueva ley agraria mediante el cual se ha incorporado supuestas mejoras para los trabajadores de dicho régimen en relación con relación con la doctrina y jurisprudencia en aras de comprender la diferencia que hay entre ambos regímenes laborales desde un panorama integral.

En el primer capítulo se aborda el tema de los aspectos generales del derecho laboral tales como, antecedentes, concepto de derecho laboral, elementos de la relación laboral, derechos constitucionales, la remuneración y beneficios sociales. Cada uno de estos subtemas tiene sus propias particularidades que son importantes de describir.

En el segundo capítulo se aborda centralmente el centralmente el régimen laboral agrario y el régimen común, sus antecedentes, regulación, el proceso de inconstitucionalidad del cual fue sujeto la anterior ley agraria. También, se desarrollan diferentes aspectos característicos y conformantes de los referidos regímenes desde una perspectiva doctrinaria y de su regulación normativa.

En el tercer capítulo se realizará el análisis del principio de igualdad ante la ley y a la luz de la nueva ley agraria, es decir, se aborda sus antecedentes, su concepto, naturaleza jurídica, sus

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

alcances, amparo constitucional, test de proporcionalidad, proporcionalidad en sentido estricto y su aplicación en la nueva ley agraria.

Luego en el cuarto capítulo se desarrollará la metodología de investigación.

Como último capítulo corresponde a la presentación de los resultados de la investigación de campo, realizada mediante encuestas aplicadas a los jueces de la Corte Suprior de Justicia de Arequipa sobre el tema materia de análisis en el presente trabajo, que no es otra cosa que la nueva ley agraria.

Finalmente, se presentan las conclusiones y sugerencias, mediante las cuales se da a conocer el resultado final de mi trabajo, así como el planteamiento de modificación de la ley materia de estudio implementando una propuesta legislativa que sea acorde con los derechos constitucionales que todo trabajador debe gozar.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

HIPÓTESIS

El Régimen Laboral Agrario transgrede el principio de Igualdad ante la Ley, por cuanto no supera el test de proporcionalidad, esto es, los principios de adecuación, necesidad y/o proporcionalidad propiamente dicha.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- Determinar las consecuencias jurídicas del Régimen Laboral Agrario a la luz del Principio de Igualdad ante la Ley.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Determinar los antecedentes y justificación para la dación de las Leyes Nº 27360 y Nº 31110 y sus Reglamentos Decreto Supremo Nº 049-2002-TR y Decreto Supremo Nº 005-2021-MIDAGRI sobre el Régimen Laboral Agrario.

- Determinar las ventajas y desventajas del Régimen Laboral Agrario contenido en las Leyes Nº 27360 y Nº 31110 y sus Reglamentos Decreto Supremo Nº 049-2002-TR y Decreto Supremo Nº 005-2021-MIDAGRI, en relación a la remuneración, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones y vacaciones del Régimen Laboral Común o General.

- Determinar la naturaleza jurídica, alcance y contenido del Principio de Igualdad ante la Ley.

- Determinar si las ventajas o desventajas del Régimen Laboral Agrario en comparación con el Régimen Laboral Común o General superan el test de proporcionalidad, es decir, si cumplen con los principios de adecuación, necesidad y de proporcionalidad propiamente dicho.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1. ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

1.1. ANTECEDENTES

Para adentrarnos a desarrollar el derecho laboral debemos partir desde su nacimiento como tal, pues dicho inicio se remonta al 01 de mayo de 1886, donde una gran cantidad de trabajadores iniciaron una huelga con el objetivo de lograr una jornada justa y mejores condiciones de trabajo, a raíz que venían trabajando extensas horas en condiciones realmente precarias, y sin haber una norma que pudiera respaldarlos ante tal explotación laboral que sufrían; sin embargo, el camino para lograr tal propósito no fue sencillo sino todo lo contrario fue una lucha que conllevo incluso la muerte de varios trabajadores.

Ante tal lucha de parte de los trabajadores se logró en efecto conseguir la anhelada jornada laboral de 8 horas diarias, y una vez establecido dicha normativa, la misma que extendió universalmente a todos los países del mundo y perdurando hasta a actualidad (Obregón, 2002)

Siendo así, desde la referida fecha es que a nivel mundial se viene conmemorando la lucha de los trabajadores por lograr conseguir que, el sistema legislativo plasme en una norma concreta los derechos laborales que incluso perdieron la vida; por lo que, en adelante no sólo se ha venido avanzando en la mejora de los derechos de los trabajadores, sino también en la concepción de dicho derecho como tal.

1.2. DERECHO AL TRABAJO

En palabras del autor Neves (2009) señala:

> Los supuestos del nuevo ordenamiento laboral son muy distintos a los del civil. Se entiende que los sujetos de la relación laboral son materialmente desiguales (…). Constatado el desequilibrio real entre los sujetos laborales individuales, el propósito del Derecho del trabajo es el de compensarlo con otro desequilibrio en el nivel jurídico, de signo opuesto al anterior la protección del contratante débil. Este es el sentido de la intervención tuitiva del Estado en esta área. (…) La creación del

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

> Derecho del trabajo supuso, en definitiva, que la regulación de las relaciones laborales (…) se trasladará a las nuevas fuentes: la ley laboral y el convenio colectivo, que buscan la paridad. (…) El ordenamiento laboral en su conjunto cumple así la función de regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él (…).

En esa misma línea Landa (2014) refiere que:

> El Derecho del Trabajo es aquella disciplina jurídica que surgió como consecuencia de la evidente desigualdad económica entre las dos partes de la relación laboral: (i) el trabajador, quien pone a disposición su fuerza de trabajo y su mano de obra; y (ii) el empleador, quien se beneficia de las tareas realizadas por el trabajador. Este desequilibrio siempre conducía a que la posición del empleador sea la que consiga imponerse al trabajador, generando con ello que éste se vea sumido en condiciones precarias e indignas para realizar sus labores.

De acuerdo a lo citado, el Derecho al Trabajo tiene como finalidad regular la desigualdad existente entre el empresario y el trabajador, pero siempre y cuando en dicha relación concurran las siguientes características: trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado, es decir, la relación laboral que cuente con los requisitos referidos será pasible de aplicación y protección del Derecho del Trabajo y en consecuencia, su tutela a nivel constitucional, con la finalidad de equiparar la desigualdad referida y lograr la justicia social.

Ahora, nuestra Constitución Política del Estado regula el derecho al trabajo en su artículo 22 pues establece que es un derecho y un deber; asimismo, el artículo 23 de la misma norma fundamental expresa la existencia del derecho a una protección adecuada al momento de perpetrase un despido arbitrario el mismo que es encargada al legislador. Al respecto, en concepción del Tribunal Constitucional considera como contenido esencial del referido derecho la copulación de dos elementos:

Primero, poder acceder a un puesto de trabajo, para lo cual se requiere la toma condiciones para su realización, lo cual se traduce en la adopción de políticas encaminadas para generar los ansiados puestos de trabajo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Segundo, derecho a no ser despedido salvo por causa justa, no se concibe el despido salvo se encuentre debidamente establecida en la norma.

Por lo que, podemos decir que el contrato de trabajo al encontrarse debidamente regulado por nuestro ordenamiento jurídico y estar precedidos en gran parte por fuentes del derecho externo como las leyes, convenios colectivos, costumbres y otros; un claro ejemplo es el caso de la remuneración mínima vital que prohíbe a las partes contractuales (trabajador y empresario) pactar remuneraciones por debajo del mínimo establecido, evitando así la vulneración del derecho al trabajo.

Por otro lado, si bien el empleador tiene derecho a despedir al trabajador; sin embargo, dicho derecho está supeditado a que el mismo esté debidamente justificado tal como lo señala el autor Cuba (2017) citando a Guillermo Cabanellas:

> El despido es un derecho potestativo que tiene el empresario para denunciar la relación laboral; deriva de un acto de su voluntad unilateral por el cual le pone fin a la relación de trabajo". También señala que tal derecho del empresario no es absoluto, pues está sometido a una serie de limitaciones; de tal forma que cuando la rescisión del contrato de trabajo se produce sin causa alguna o justificada, o esta no se prueba, el autor de la ruptura del contrato debe las indemnizaciones que la ley establece.

Por tanto, si bien el empleador goza de la facultad de efectuar despido de sus trabajadores, también la norma protege a dichos trabajadores estableciendo como requisito esencial para perpetrar el despido, que el mismo se encuentre debidamente justificado, ello con la finalidad de proteger los derechos inherentes al trabajador, es decir, el derecho al trabajo.

Concepción que es compartida por Alva (2016), quien indica:

> Por lo tanto, el despido no puede ser visto *per se* cómo un acto lesivo o ilegal, ya que el legislador lo ha regulado, resultando legal siempre y cuando: **i)** se sigan las formas (plazos y tiempos) establecidas en la LPCL; y, **ii)** exista la causalidad a la que hemos hecho antes referencia.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

En la misma línea, si bien el despido se produce por decisión unilateral también es cierto que dicha decisión se encuentra condicionada, situación que es compartida por Valderrama & Tarazona (2018) quienes, citando a Elmer Arce, indican:

> El despido puede ser definido (…) como aquel acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extensiva del empleador, el cual, para su validez, debe ser comunicada por escrito, sustentarse en causa justa y seguir un procedimiento basado en la ley. Se debe anotar que el ordenamiento reconoce al despido efectos inmediatos, con lo cual se presume la validez del acto extintivo del empleador.

Asimismo, el despido tiene las siguientes características:

- Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.
- Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
- Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato. (Valderrama & Tarazona, 2018)

1.2.1. CONTRATO DE TRABAJO

El autor Reynoso (2011) indica que:

> En el caso del objeto, los contratos tienen una finalidad de crear y trasmitir derechos y obligaciones, en tanto que fuente de las mismas, mientras que, desde el punto de vista material, el contrato se concreta en dar o hacer algo o no hacerlo. En materia laboral, la prestación del trabajo constituye el objeto del contrato, en donde las partes aparecen claramente diferenciadas en cuanto al objeto que persiguen: por un lado, la realización de un trabajo mediante la inversión del esfuerzo físico o intelectual, y por otra parte el compromiso de dar una contraprestación, un pago, por dicha labor. Sin embargo, frente a este acotamiento conceptual que las leyes laborales establecen, el legislador ha deseado en muchas ocasiones agregar otros

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

> elementos complementarios para incorporarlos al objeto del contrato de trabajo, por ejemplo lo relativo a los resultados y productos obtenidos y derivados del trabajo realizado; en ese sentido se ha dado lugar a instituciones como la participación de los trabajadores en las utilidades y beneficios de la empresa, con la finalidad de ir ampliando poco a poco el objeto del contrato y rescatarlo de ese espacio limitado que en su objeto inicial pareciera tener.

Entonces, "es aquel por el cual una persona denominada trabajador se compromete de voluntariamente a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario" (De la Puente, 2003). Aunado a ello es un "Convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre" (Gomez Valdez, 2018).

1.2.2. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Para adentrarnos en desarrollar este tema, es importante definir lo que significa una relación laboral. Al respecto, (Organización Internacional del Trabajo, 2006) precisa:

> Las relaciones laborales tienen una idea jurídica de la universalidad de la relación entre una persona, comúnmente llamada empleado o trabajador y otra persona que se define como en empleador, donde el trabajador brinda su trabajo con condiciones en contraprestación de una remuneración.

Estando a la cita efectuada, se tiene que la relación laboral es aquella entablada en mérito a un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador, que se retribuye mediante una remuneración a cambio de un servicio personal, que a su vez es un trabajo subordinado. Siendo así, se colige los tres elementos de una relación laboral, mismos que son esenciales para poder identificar la existencia de dicha relación laboral, y en caso falte alguno de ellos no estamos frente a una relación laboral y mucho menos se puede hablar sobre ello.

1.2.2.1. PRESTACIÓN PERSONAL

Empezamos con mencionar a la prestación personal, a la cual la definimos de la siguiente manera:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

> La actividad cuya realización es objeto del contrato de trabajo es la específica de un trabajador determinado. De aquí deriva, en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador que puede ser una persona natural (como en el hogar o los pequeños negocios) o jurídica, adoptando cualquier forma asociativa, lucrativa o no". (Neves, 2009); entendiéndose que, se refiere a que "el trabajo a realizar será encargado a una persona en específico, bajo los alcances de un contrato de trabajo donde además se estipula a quién se está contratando, evidenciándose así que se contrata ha determinado trabajador por sus cualidades personales, aptitudes intelectuales, no pudiendo delegar sus funciones a otra persona. (Cabanellas, 1994)

1.2.2.2. REMUNERACIÓN

Este elemento de la relación laboral es uno de los elementos de la relación laboral más importantes, tal es así que se la define de la siguiente manera:

> Como es evidente, la prestación personal de un trabajo por cuenta ajena, debe recibir una contraprestación remunerativa, es decir, que el trabajador deberá recibir un pago por el trabajo efectivamente realizado, sea en dinero o en especie, con la característica de ser de libre disposición, prefiriendo la forma dineraria. Asimismo, puede existir la situación en la que el trabajador perciba su remuneración en especie para su uso personal o para la venta que se representa en dinero. (Zabala, 2011)

En seguida, veremos algunas otras concepciones que se tiene sobre este elemento de la relación laboral. i) La remuneración puede ser dinerario como en la mayoría de casos, monto que además es sujeto de negociación; in embargo, en la realidad de los hechos en muchos casos es nula la referida negociación por cuanto es el empleador quien fija el monto de la remuneración, a tal punto que si el trabajador no está de acuerdo con el monto fijado como su remuneración pues no tendría otra opción que dejar el puesto de trabajo; y, ii) Puede ser entregada en especie, siempre y cuando dicha especie pueda ser utilizada por el trabajador, negociarlo por dinero, en razón a que la remuneración es de libre disposición y debe ser utilizado como el trabajador desee.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Cabe precisar que, es libre disposición por parte del trabajador, dicho de otro modo, ello significa que puede ser utilizado bajo cualquier concepto según lo considere el trabajador.

1.2.2.3. SUBORDINACIÓN

Este último elemento, está orientado al poder de dirección que ejerce el empleador frente al trabajador, al respecto en el artículo 9° de la ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que por subordinación es aquel trabajador que presta sus servicios bajo la dirección de su empleador el cual tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar órdenes necesarias para lograr la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Siendo tal concepción adoptada por la norma, se desprende que la subordinación del trabajador respecto del empleador, le otorga a este último la potestad de dirigir la prestación de sus servicios y en ese contexto dar órdenes, implicando entonces un poder de Dirección, pudiéndose definir como la potestad que tiene el empleador sobre el trabajador, que tiene ciertas características, que incluyen el poder sancionador.

> De esta forma, subordinación y poder de dirección constituyen el anverso y reverso de una misma moneda, sobre cuya base, dentro de ciertos límites, el empleador goza de la potestad de dirigir, controlar y fiscalizar las labores que realizan los trabajadores e, incluso, sancionar las inconductas en las que incurran (art. 9 LPCL). Estas facultades, notoriamente, no pueden ser ejercidas en el marco de relaciones de naturaleza civil, donde ambas partes se relacionan en un plano de igualdad. (Ferrero, 2019)

1.3. DERECHOS CONSTITUCIONALES

Al abordar el presente tema nos estamos refiriendo a los derechos constitucionales laborales propiamente dichos, es decir, a los derechos contemplados en nuestra Constitución del Estado, los que principalmente amparan los derechos de los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

trabajadores; por lo que, procedemos a desarrolla los mismos con la finalidad de tener mejor comprensión del objetivo de nuestro trabajo de investigación.

1.3.1. LIBERTAD DE TRABAJO

La libertad de trabajo es un derecho fundamental tal como lo estipula la Constitución Política del Estado en su artículo 2, inciso 15 donde establece: *"Tosa persona tiene derecho (…) 15. A trabajar libremente con sujeción a ley"*.

Al respecto, el Tribunal Constitucional (2013) en el Expediente N° 0008-2003-AI/TC, en su fundamento 26 señala que:

> Establecida en el inciso 15) del artículo 2° de la Constitución, se formula como el atributo para elegir a voluntad la actividad ocupacional o profesional que cada persona desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual; así como de cambiarla o de cesar de ella. Para tal efecto, dicha facultad auto determinativa deberá ser ejercida con sujeción a la ley. Por ello es que existen limitaciones vinculadas con el orden público, la seguridad nacional, la salud y el interés público. La Constitución asegura el derecho de optar, a condición de que sea lícita, por alguna actividad de carácter intelectual y/o física, con el objeto directo o indirecto de obtener un provecho material o espiritual; tal atributo se extiende a la potestad de posteriormente cambiar o cesar en dicha labor.

Asimismo, el Tribunal Constitucional (2004) en el Expediente N° 661-2004-AA/TC donde en su fundamento 5 estableció lo siguiente:

> El derecho a la libertad de trabajo comprende de manera enunciativa: el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, la libre elección del trabajo, la libertad para aceptar o no un trabajo y la libertad para cambiar de empleo.

Finalmente, nuestra norma fundamental en su artículo 59 sobre el rol económico del estado, establece:

> El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

> ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades. (Congreso de la República, 1993)

Siendo así, dicho derecho fundamental inherente a la persona no sólo comprende el derecho de su libre elección de trabajo, sino que comprende también una serie de condiciones que aseguren la dignidad de la persona humana, para lo cual necesariamente se requiere de la intervención del estado.

1.3.2. TRABAJO COMO DEBER Y DERECHO

Este derecho, está contenido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, el mismo que comprende dos elementos como el deber y el derecho, tal como se desprende del referido artículo: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona" (Baldo, 2017).

En efecto, la norma citada tiene como base el deber de todo ciudadano de trabajar en el oficio, profesión o cualquier otra actividad de su libre elección, lo cual está íntimamente vinculado con el derecho a trabajar sin que ello implique sometimiento alguno; ahora tener un trabajo es sinónimo de satisfacción personal, familiar, económica y social del individuo dentro de la sociedad.

1.3.3. EL TRABAJO COMO ATENCIÓN PRIORITARIA DEL ESTADO

El derecho al trabajo no sólo implica que los individuos cuenten con un puesto de trabajo, sino que ello implica mucho más, tanto es así que es deber del Estado intervenir en su desarrollo, tal como se desprende del artículo 23 de nuestra norma suprema estipula:

> El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido de trabajar. El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (Pasco, 1993)

Estando a lo anteriormente expuesto, es claro que, el Estado debe promover políticas de fomento de empleo y de educación para el trabajador; asimismo, nadie está obligado a trabajar con restricciones, o sin su libre consentimiento; y, mucho menos percibir remuneración inferior a la que corresponde. Dicho de otro modo, se requiere un trabajo en conjunto entre el empleador, trabajador y la intervención del estado, este último en mérito a que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

1.3.4. DERECHO A LA REMUNERACIÓN

Para determinar la concepción de lo que implica la remuneración propiamente dicha, en palabras del autor Bernuy (2020) afirmar: "es la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición". En efecto la remuneración es la contraprestación a su servicio a favor del empleador y que por dicha actividad el trabajador es merecedor de un pago dinerario.

Al respecto el Tribunal Constitucional (2014) en el Expediente N° 0020-2012-PI/TC señala que el derecho a la remuneración abarca los siguientes elementos:

> Acceso, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23 de la Constitución). - No privación arbitraria, como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada. - Prioritario, en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cara a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad y la dignidad (segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). - Equidad, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución). - Suficiencia, por constituir el quantum mínimo que garantiza al trabajador y a su familia su bienestar (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).

Respecto a ello, vale mencionar que para la política del Estado una remuneración justa y equitativa se traduce en la remuneración mínima vital, que en la realidad de los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

hechos resulta insuficiente; sin embargo, siguiendo la lógica de la política del Estado, los beneficios laborales también deben resultar de obligatorio cumplimiento en forma uniforme.

1.3.5. JORNADA LABORAL

La jornada laboral constituye el tiempo que el trabajador destina a la prestación de sus servicios a favor de su empleador, tal como lo ha establecido nuestra norma suprema en su artículo 25 al instituir:

> La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio. (Congreso de la República, 1993)

Estando a la normativa antes citada, queda sentado que la regla general es que la jornada laboral efectivamente son 8 horas diarias o 48 horas semanales, y como excepción a la regla son las jornadas atípicas; artículo, que es concordante con la normativa internacional tales como los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT y presuponen la división de las 24 horas del día en tres partes, 8 horas para el trabajo, 8 horas para el descanso y 8 horas de ocio o disfrute familiar.

1.3.6. DERECHO A LAS UTILIDADES

Nuestra norma fundamental en su artículo 29 establece: “El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación” (Congreso de la República, 1993). Es decir, el Estado ampara el derecho que tienen los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.

Ahora, la utilidad es el pago de un porcentaje de la renta neta obtenida en las empresas con más de 20 trabajadores y que generen rentas de tercera categoría a todos sus trabajadores, incluyendo a los trabajadores que tienen contrato temporal y contrato a tiempo parcial, monto que se paga una vez al año y es pagado entre marzo y abril.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Quedando claro así, que todos los trabajadores gozan del beneficio de percibir un porcentaje de la ganancia obtenida por la empresa, con la finalidad de incentivar la labor que desempeñan los colaboradores.

1.4. LA REMUNERACIÓN

Es uno de los puntos centrales dentro de una relación laboral se centra en la determinación de la naturaleza jurídica de los ingresos que perciben los trabajadores. Es importante señalar que el contrato de trabajo es un negocio jurídico oneroso, en virtud del cual el empleador debe abonar una contraprestación a los trabajadores por sus servicios prestados; asimismo, la remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo y además constituye un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de nuestra Constitución Política que indica:

> El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (…). (Congreso de la República, 1993)

La remuneración es lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie. Ahora, “la remuneración comprende también conceptos que representan una ventaja, ahorro o beneficio patrimonial para el trabajador y su familia con el fin de superación. Sin embargo, no son considerados remuneración aquellos conceptos que se encuentren excluidos legalmente” (Toyama, 2019).

El artículo 6º del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que la remuneración constituye: “Para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de libre disposición” (Congreso de la República, 1997). Dicho de otro modo, la remuneración constituye el ingreso económico del trabajador por su trabajo, tal como las ganancias es el ingreso de una empresa.

La importancia de la remuneración radica a que la misma constituye no sólo un ingreso económico para los trabajadores, sino que además es el medio por el cual las personas logran su desarrollo personal.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.5. BENEFICIOS SOCIALES

En cuanto a la implicancia sobre los beneficios sociales Medina (2019) infiere:

> Son percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y a su familia. No se retribuye directamente la prestación del servicio. Pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador. Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de du familia a cargo.

El concepto de beneficios sociales es usado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la legislación y la doctrina nacional, y todos entienden o sobre entienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define.

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal.

Los beneficios sociales están identificados con el otorgamiento de un determinado derecho a favor de trabajadores, distinto a la remuneración que se le abona como contraprestación del servicio; con o sin pago de una determinada cantidad, que a su vez puede tener o no carácter remunerativo, que satisface los fines previstos por la respectiva ley, el acuerdo de partes (pacto individual o colectivo), la decisión unilateral del empleador o la costumbre para su otorgamiento.

En todos los casos el otorgamiento o pago de beneficios sociales tiene un denominador común que, cuando se otorgan al trabajador, pasan a formar parte de su patrimonio de manera definitiva, no existiendo la posibilidad de devolución al empleador, naturalmente si es que han sido abonados de acuerdo con su fuente (ley, convenio, decisión unilateral, costumbre) y no como consecuencia de error u otro.

Estando a lo transcrito, se logra colegir que los beneficios sociales son percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y a su familia, el mismo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

que puede provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador.

Los beneficios sociales vienen a ser todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal.

Además, nuestra Constitución en su segundo párrafo de su artículo 24 establece que: "El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador" (Congreso de la República, 1993).

Por lo que, cuando hay ruptura del vínculo laboral, el empleador procede a efectuar la liquidación beneficios sociales a favor del ex trabajador.

2. RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y EL RÉGIMEN LABORAL COMÚN EN EL PERÚ

2.1. ANTECEDENTES

En este capítulo desarrollaremos todo lo relacionado con los antecedentes de la ahora denominada nueva ley agraria en forma cronológica. Para adentrarnos en los antecedentes del régimen agrario de nuestro país resulta oportuno citar al autor Mejía (1982) quien refiere:

> Para comprender en toda su magnitud la significación de la reforma cabe recordar que, hasta 1968, en Perú existía un régimen de tenencia y propiedad de la tierra sumamente contrastado, configurado a lo largo de un extenso período histórico y que reposaba fundamentalmente en la bipolaridad haciendas-comunidades indígenas. Las primeras, pese a constituir sólo 3.9% del total de unidades agropecuarias, poseían 56% de los 3 millones de hectáreas de ti erra agrícola y 20 millones de hectáreas de pastos naturales del país; por otro lado, el restante 96% de las unidades, las de pequeña propiedad campesina – incluida la propiedad comunal – ocupaba 44% de la superficie agrícola. La hacienda en sus tres versiones (capitalista, semicapitalista y tradicional), definidas por los regímenes productivos que en ellas imperaban, era la institución hegemónica del mundo rural. Diez mil fincas acaparaban los mejores recursos, constituían fuentes

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

de acumulación y, por ende, el sustento de poder en escala regional y nacional de las élites capitalistas agrarias y terratenientes.

En palabras del autor Eguren(2009) refiere que la reforma Agraria en nuestro país inició en los años cincuenta aproximadamente, en mérito a diversas circunstancias tales como: i) Las migraciones del campo a la ciudad, y apareciendo en las clases acomodada el temor rodearse de pobreza; ii) Las recurrentes y masivas manifestaciones de los campesinos, llegando incluso en la toma de tierras; iii) Una extrema concentración de la propiedad de la tierra; y, iv) La necesidad de ampliar los mercados para una industria en gestación, que no podía desarrollarse en un medio rural con esas características.

> Entre los años de 1950 y 1960, la clase política conservadora, reacia a la idea misma de una reforma agraria, se vio obligada a aplicar alguna forma de intervención para modificar la estructura de la propiedad, dando inicio así, a la transformación del campo. (Balbin, 2010)

> En 1956 se formó una comisión acerca de la reforma agraria y vivienda; en 1962 se emitió una ley de reforma agraria que, en la práctica, convalidaba la ocupación de tierras por campesinos en los latifundios de los valles en Cusco; en 1964 se aprobó una Ley de Reforma Agraria que debía tener alcance nacional pero que, a falta de decisión firme es que la misma no fue aplicada en todo su esplendor; en 1969, por último, se expidió y ejecutó una nueva Ley de Reforma Agraria. Con dicha reforma se culminó un ciclo que puso fin al largo periodo en el que las haciendas tradicionales organizaban la sociedad y la economía provincianas en gran parte del país, logrando la expansión de los mercados; mejoramiento de la comunicación vial, con lo cual se logró el traslado, circulación de bienes y personas, es decir, se logró el movimiento de la actividad económica y las movilizaciones de los campesinos. (Matos & Mejía, 1980)

La reforma agraria se ejecutó sobre todo en la costa y en la sierra del país, las dos regiones con mayor población rural y mayores áreas de uso agropecuario. Entre 1969 y 1979 se expropiaron 15.826 fundos y más de 9 millones de hectáreas. La mayor parte de esta área fue adjudicada a 370 mil beneficiarios. Todos los latifundios y muchos predios de menor tamaño fueron expropiados. La clase terrateniente fue liquidada social y económicamente. Sobre el área de las haciendas fueron organizadas empresas asociativas

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

(cooperativas agrarias de producción-CAP y sociedades agrícolas de interés social-SAIS), con la finalidad de mantener la economía y las infraestructuras de riego y otros. También se adjudicaron tierras a otras asociaciones: grupos y comunidades campesinas y empresas de propiedad social; sin embargo, una mínima cantidad de tierras fue otorgada a personas individuales.

Es importante precisar que, la radicalidad de la reforma puede ser mejor apreciada si se considera que 71% de las tierras de cultivo bajo riego, que habían sido de propiedad privada, fueron expropiadas y adjudicadas; lo propio ocurrió con 92% de las tierras de cultivo dependiente de las lluvias y 57% de los pastos naturales; sin embargo, el porcentaje de beneficiarios no fue tan espectacular puesto que fue una cuarta parte de familias rurales.

> La cooperativización de las haciendas y de las SAIS fue un fracaso. La mayor parte de cooperativas, desprovistas de personal técnico y gerencial, difuminadas las jerarquías internas que requiere el manejo de empresas complejas y tironeadas por intereses contradictorios de los trabajadores, que al mismo tiempo eran propietarios y asalariados, sucumbieron y fueron parceladas en unidades familiares por los propios asociados. La mayor parte de las SAIS, por su lado, sucumbieron asimismo al mal manejo empresarial y al asedio campesino, tanto interno como externo, para diluirse en las comunidades campesinas circundantes y también en parcelas familiares. Factores externos coadyuvaron a este desenlace: a partir de 1975 se manifestó una aguda crisis económica que perduraría hasta comienzos de la década de 1990.
>
> Si bien la reforma agraria no alcanzó a la selva, en los años del Gobierno Militar se dieron dos normas importantes desde el punto de vista del acceso a la tierra y de seguridad de la tenencia. En 1974 el Gobierno Militar promulgó la Ley de Comunidades Nativas y Promoción Agraria de las Regiones de la Selva Alta y Selva Baja, para regular el acceso a la tierra en la región amazónica. La mayor contribución de esta ley fue el reconocimiento del derecho de los asentamientos indígenas a la propiedad legal de sus tierras. Esta ley (20653) declaraba la tierra comunal indígena como inalienable, imprescriptible e inembargable. Sin embargo, reconocía derechos sobre la tierra solo a las comunidades nativas, es decir, a los asentamientos locales y no a los pueblos indígenas en tanto pueblos originarios. (Rejas, 2019)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2.2. REGULACIÓN NORMATIVA DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO

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.

2.2.1. DECRETO LEY N° 17716 SOBRE LA REFORMA AGRARIA

El 24 de junio de 1969, se emitió el Decreto Ley N° 17716 que promulgaba la Reforma Agraria en el Perú, afectando directamente a las grandes propiedades denominadas Latifundio. Para algunos fue una sorpresiva medida de carácter confiscatorio, para la mayoría una exigencia esperada; asimismo, se llegó a adjudicar un total de casi 11 millones de hectáreas. Además, entre sus objetivos principales se tiene:

a) Eliminación del latifundio, del minifundio y de toda forma antisocial de tenencia de la tierra.

b) El establecimiento de empresas de producción de carácter asociativo, de base campesina.

c) La reestructuración de las comunidades tradicionales.

d) El establecimiento de una agricultura organizada a base del esfuerzo asociativo de los agricultores.

e) La creación de nuevos mercados a través de una justa distribución del ingreso que incremente el poder adquisitivo de la población marginada.

f) El desarrollo paralelo de las industrias de transformación primaria en el campo.

En sus primeros artículos se puede apreciar el espíritu de la ella, pues dice al iniciar:

> Que es objetivo fundamental del gobierno Revolucionario de la Fuerza Armada promover a superiores niveles de vida, compatibles con la dignidad de la persona humana, a los sectores menos favorecidos de la población, realizando las transformaciones de las estructuras económicas, sociales y culturales del país.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Refiriendo luego que "el ordenamiento agrario acusa profundos desequilibrios generando condiciones extremas de injusticia social en el campo" y "Que todos los sectores de la ciudadanía han reclamado la transformación de la estructura agraria del país", por ello indica que "la Reforma Agraria debe contribuir decisivamente a la formación de un amplio mercado y a proporcionar los fondos de capital necesarios para una rápida industrialización del país. (General de Div. EP. Juan Velasco Alvarado, 1970)

En su artículo 1° el texto decía que: "La Reforma Agraria es un proceso integral y un instrumento de transformación de la estructura agraria del país, *destinado a sustituir los regímenes del latifundio y minifundio por un sistema justo de propiedad*, tenencia y explotación de la tierra". También dice que "la tierra constituye, para el hombre que la trabaja, base de su estabilidad económica, fundamento de su bienestar y garantía de su dignidad y libertad". En el artículo 2° se afirma que "la Reforma Agraria como instrumento transformador formará parte de la política nacional de desarrollo y estará íntimamente relacionada con las acciones planificadas del Estado en otros campos esenciales para la promoción de las poblaciones rurales del país como la organización de una Escuela Rural efectiva, asistencia técnica generalizada, mecanismos de crédito, (…) entre otros". Y en el artículo 3° se declara que "el Derecho de Propiedad (…) se use en armonía con el interés social". Ya habían existido con anterioridad intentos para legislar al respecto, pero todos ellos fueron mediatizados por el poder conservador existente. (Olivari, 2013)

2.2.2. LEY Nº 27360 – LEY QUE APRUEBA LAS NORMAS DE PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO

Con fecha 30 de octubre del 2000 y en el Gobierno de Alberto Fujimori, se aprobó la Ley de Promoción del Sector Agrario, Ley N°27360, 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. Pues su objetivo era efectivamente, declarar de interés prioritario la inversión y desarrollo del sector agrario" (Miranda, 2015).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

La ley en mención, 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, es decir, que los trabajadores constituyen una suerte de sacrificados para activar la inversión y desarrollo agrario.

El aspecto remunerativo 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.

2.2.3. LEY N° 28810 – LEY QUE AMPLIA LA VIGENCIA DE LA LEY N° 27360

Con fecha 3 de julio del 2006 el gobierno emitió la Ley N° 28810 – Ley que amplía la vigencia de la Ley N° 27360 Ley que Aprueba las normas de promoción del sector agrario, donde básicamente amplia a norma señala hasta el 31 de diciembre del 2021.

2.2.4. PROCESO DE INCONSTITUCIONALIDAD

Debido a las grandes diferencias en la norma materia de comento, fue 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 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 promociona la formalidad y responde a las diferencias que existen entre las labores agrarias y las labores urbanas.

Sin embargo, a título personal considero que las medidas promocionales del régimen agrario son de carácter temporal; y, 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.

2.3. NUEVA LEY DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO

El régimen laboral agrario es uno de los regímenes de trabajo especiales establecidos por nuestro ordenamiento jurídico, que básicamente comprende a los trabajadores que desarrollan labor agraria.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Al respecto, cabe precisar que la normativa sobre dicho régimen recientemente ha sufrido cambios en su regulación toda vez que el día 31 de diciembre de 2020 se publicó la Ley N° 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial con la finalidad de promover y fortalecer el desarrollo de dichos sectores, así como garantizar los derechos de los trabajadores, y contribuir a la competitividad y desarrollo de las actividades de estos sectores. En ese sentido, corresponde efectuar un análisis íntegro de dicha normativa.

2.3.1. ALCANCE

Comprende a las personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas y que realicen actividad agroindustrial, productores agrarios excluyendo aquellos organizados en asociaciones de productores, siempre y cuando cada asociado de manera individual no supere 5 hectáreas de producción. Cabe precisar que no están comprendidos el personal de las áreas administrativas y de soporte técnico de las empresas.

2.3.2. REMUNERACIÓN

Tanto en el régimen derogado como en el actual, el sueldo del trabajador agrario es mayor a la remuneración mínima vital (930 soles). La remuneración es diaria en los dos regímenes, mientras que en el régimen derogado la remuneración era S/. 39.19, en el actual régimen aprobado por el Congreso es de S/. 39.18, pero el nuevo régimen tiene una bonificación extra para los trabajadores, equivalente al 30% de la remuneración mínima vital (S/. 279.00).

En los dos regímenes, el actual y el derogado, la remuneración diaria que recibe el trabajador agrario se actualizara según se incremente la remuneración mínima vital. Así también, las dos regulaciones estipulan una asignación familiar.

2.3.3. BENEFICIOS SOCIALES

Respecto a los beneficios sociales, el pago de la CTS (9.72% RB) y gratificaciones (16.66% RB) se mantiene igual en los dos regímenes.

Es decir, que el Pago de la Compensación por Tiempo de Servicios – C.T.S., está incluida en la remuneración diaria o mensual; y, el pago de las Gratificaciones por

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Fiestas Patrias y Navidad, la remuneración incluye también el pago de las gratificaciones correspondientes a Fiestas Patrias y Navidad (julio y diciembre).

2.3.4. UTILIDADES

El cambio más considerable está en la participación de los trabajadores en las utilidades, mientras que antes los trabajadores de labores de agricultura y crianza tenían una participación en el 5% de las utilidades, ahora se creó una escala que establece que hasta el 2025 seguirán recibiendo un 5%, para luego llegar en el 2027 a una 10%. Para los trabajadores de la agroindustria se mantiene su participación en un 10% de las utilidades.

2.3.5. VACACIONES

Las dos normas establecen un descanso vacacional de 30 días, así como descanso semanal obligatorio un día a la semana y feriados. En la norma derogada las vacaciones truncas se regulaban por el Decreto Legislativo N.º 713, en la actual norma se establece que las vacaciones truncas serán equivalentes a 8.33% de la remuneración básica por día laborado.

2.3.6. JORNADA Y CONDICIONES DE TRABAJO

De conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política del Estado de 1993, establece lo siguiente:

> La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.
>
> Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio. (Congreso Constituyente Democrático, 1993)

Regulación que se encuentra en concordancia con la normativa internacional de la Organización Internacional del Trabajo en adelanta OIT, que refiere que la jornada laboral tiene un tope o máximo de 8 horas o 48 horas semanales, ello con la finalidad

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

de respetar las 8 horas para el trabajo, 8 horas para el descanso y 8 horas de ocio o para estar con la familia.

Ahora, en caso de jornadas atípicas éstas no deben superar el máximo permitido por ley, utilizando jornadas acumulativas, aumentando sus días de descanso seguidos.

En cuanto al descanso semanal, preferentemente debe de ser el día domingo, por un periodo de 24 horas como minino; asimismo, un descanso anual debidamente remunerado (vacaciones), que como base se tiene 30 días de descanso remunerado, que eventualmente puede ser mayor por convenios entre trabajadores y empleadores.

Respecto a las condiciones de trabajo, estas deben ser abordadas por los empleadores con la finalidad de garantizar que sean dignas y seguras a favor de los trabajadores tales como: traslado hacia los centros de labores, alimentación, atención de emergencias, servicios higiénicos adecuados y lugares de recreación, lactarios, capacitaciones y entre otros.

2.3.7. SEGURIDAD Y PREVISIÓN SOCIAL

La norma establece que los trabajadores pasarán a Essalud, a diferencia de la anterior norma que los incluía en el régimen de salud agrario. Sus aportaciones pasaran de un 6% a un 7% en el periodo 2021-2022, llegando a un 9% en el 2025, siempre y cuando la empresa tenga más de 100 trabajadores. (Congreso de la República, 1993)

2.3.8. RELACIONES COLECTIVAS

La norma introduce una modificación sustantiva al artículo 45° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en la que se contempla las reglas para llevar a cabo negociaciones colectivas en distintos niveles (como se sabe, existen 3 niveles de negociación colectiva). El texto original del artículo 45° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que, en caso de no existir previamente una convención colectiva en cualquier nivel de los señalados, las partes decidirían de mutuo acuerdo el nivel en que se entablaría la primera negociación, y que en caso de falta de acuerdo la negociación se llevaría a nivel de empresa. Además, se señala que, de existir convenio colectivo previo en cualquier nivel, para entablar negociación colectiva en nivel distinto (con carácter sustitutorio o complementario) resultaba necesario el acuerdo de partes, no pudiendo ser determinado por acto administrativo o por laudo arbitral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

La norma bajo comentario determina de forma general que el desacuerdo sobre el nivel de negociación deberá ser resuelto a través de los mecanismos de resolución de conflictos alternativos (como conciliación o arbitraje) sin distinción de si se trata de la primera negociación colectiva o de subsiguientes. Con ello, se permite que el nivel de negociación colectiva pueda ser variado a través de mecanismos de resolución de conflictos alternativos y ya no necesariamente con la anuencia de ambas partes, como se encontraba redactado originalmente.

2.3.9. ELIMINACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN

Están prohibidos de recurrir a mecanismos de intermediación laboral y tercerización de servicios, que impliquen una simple cesión de personal; en consecuencia, los empleadores deben contratar directamente a dicho personal, quedando exceptuados los supuestos de ocasional y suplencia previstos en la Ley N° 27626, Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, y la contratación de actividades especializadas y obras previstas en la Ley 29245, Ley que Regula los Servicios de Tercerización. (Congreso de la República, 1993)

2.3.10. CONTRATACIÓN PREFERENCIAL

Este es el derecho que tiene todo trabajador agrario que haya laborado para un empleador por periodos mayores a dos meses dentro de un año. En efecto, si un trabajador agrario supera los dos meses tiene derecho a ser contratado para las siguientes temporadas.

2.3.11. REGISTRO

El Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementan un registro electrónico donde consta la historia laboral de cada trabajador que permita conocer las fechas y las empresas para las que trabajó, así como las remuneraciones percibidas durante esos periodos. (Congreso de la República, 1993)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2.4. EL RÉGIMEN LABORAL COMÚN

2.4.1. ANTECEDENTES

En principio resulta pertinente que la Ley del Fomento del Empleo fue expedida por el Poder Ejecutivo en noviembre de 1991, al amparo de las facultades delegadas por el Congreso por la Ley N° 25327 para:

> *Flexibilizar las modalidades de contratación laboral (...) respetando las normas constitucionales de estabilidad laboral"*, de acuerdo con la Constitución de 1979, aún vigente en esa época, quedando claramente identificados los dos grandes ejes a los que debía ceñirse la reforma, "flexibilización" de un lado y "estabilidad en el empleo" del otro lado. (Sanguineti, 1997)

Parafraseando al autor Campana & Frelle (2000), la culminación de la etapa flexibilizadora a inicios de los años 90, fue con la aprobación de la nueva Constitución de 1993, que consolidó las reformas operadas a nivel legal reformando cuantitativa y cualitativamente el contenido de los derechos laborales constitucionales, pues modificó el derecho de estabilidad que contemplaba la anterior Constitución, por una "adecuada protección" legal frente al despido arbitrario, lo que ha sido interpretado casi de manera unánime como la reducción de la garantía de la estabilidad de salida, y su remisión a la ley para la determinación concreta del sistema de protección con la sola especificación de que esta sea adecuada. Resta señalar que la LFE fue objeto de modificaciones sucesivas en los años 1995 (Ley 26513) y 1996 (D. Leg. 855), profundizando sus rasgos flexibilizadores que contiene.

Estando a lo anteriormente analizado, podemos apreciar que las razones que originaron la derogación de la legislación laboral vigente a noviembre de 1991, partiendo desde el nivel legal al constitucional. Así, básicamente fueron fundamentos de orden económico y de política internacional, algunos exagerados al extremo de echarle la culpa al derecho laboral de no generar empleo, por ser muy proteccionista y rígido (Gómez, 2013).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2.4.2. LEY DE FOMENTO AL EMPLEO, EN ADELANTE LFE – DECRETO LEGISLATIVO N° 728

Una relación laboral privada es aquella que proviene del consenso del empleador y el trabajador, donde se encuentra constituido por los elementos del trabajo: existencia de la prestación de servicios de forma directa y sólo por el trabajador como persona natural, se tendrá que otorgar una contraprestación por los servicios prestados (remuneración) y si existe relación de subordinación entre el empleador y trabajador. (Congreso de la República, 1993)

Al respecto, el Tribunal Constitucional (2007) en la Sentencia recaida en el Expediente N° 00027-2006-PI en su Fundamento 12, se pronunció de la siguiente manera:

> El régimen laboral común aplicable a los trabajadores inmersos en la actividad privada tiene una regulación general en materia de remuneración, jornada de trabajo y descanso vacacional, así como respecto de la indemnización por despido, materias que se han desarrollado in extenso a nivel infraconstitucional, debido a que los artículos constitucionales que regulan estas materias, delegan en el legislador el desarrollo de los mandatos constitucionales, aun cuando resulta innegable que la Constitución ha establecido el marco director que debe orientar esa regulación de rango legal.

En cuanto a la definición y conformación específica de la normatividad del sector laboral privado, el Tribunal Constitucional (2010) en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC en su Fundamento 28 expresó:

> Respecto del Decreto Legislativo Nº 728, del que posteriormente se separaron dos textos normativos, denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cabe tener presente el Decreto Supremo Nº 003-97-TR, por el que se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que regula el régimen laboral para los trabajadores del sector privado. Esta norma contiene, en su artículo 4º, dos disposiciones que deben tenerse presente; por un lado, la que regula la existencia de un contrato de trabajo y por el otro, la que expone las características de dicho

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

contrato, el cual puede ser a plazo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial. Asimismo, la protección contra el despido arbitrario aparece prevista para aquellos casos en los que se supere el periodo de prueba de 3 meses (artículo 10º).

El régimen laboral privado se rige por la Ley de Fomento del Empleo – Decreto Legislativo N° 728 promulgado el 8 de noviembre de 1991, destinada a permitir que los empresarios hagan frente a la crisis económica por la que atravesaba en ese entonces el país. Sin embargo, para conseguir dicho objetivo tuvo que precarizarse la estabilidad laboral absoluta que se había logrado con la Constitución de 1979, dicha precarización se vio concretizada en la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios; y, se ampliaron las causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo, incluyendo la posibilidad de ceses colectivos.

Además, es preciso referir que dentro del régimen privado se establece modalidades de contratos de trabajo los cuales tienen un límite temporal de 5 años como un criterio general, respetando con ello el principio de causalidad.

2.4.3. ANÁLISIS DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

2.4.3.1. REQUISITOS PARA EL INGRESO O INICIO

Los elementos de la relación laboral son los regulados en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR: la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. Pero esta contratación laboral dependerá de las necesidades del empleador. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, que generalmente busca satisfacer las necesidades del mercado en que compite. Se ha previsto un periodo de prueba de tres meses, después el trabajador podrá recibir la protección contra el despido arbitrario. Para trabajadores calificados o de confianza y personal de dirección, el periodo de prueba será de 6 meses y 1 año respectivamente.

2.4.3.2. DERECHO DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores sujetos a la actividad laboral privada, tienen los siguientes derechos:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- **REMUNERACIÓN**

Pago de una remuneración conforme y por la prestación de sus servicios; de tal forma como nuestra norma constitucional, en materia de remuneración, ha establecido en su artículo 24º:

> El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. (Congreso de la República, 1993)

En el artículo 6 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece:

> Es remuneración el íntegro de lo que el trabajador percibe por los servicios que presta al empleador, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efectos del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral, el valor de las prestaciones alimentarías otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1996)

No constituyen remuneraciones para ningún efecto legal los conceptos no computables para el pago de la compensación por tiempo de servicios previstos en los artículos 19 y 20 del T.U.O. del Decreto legislativo N° 650 (LPCL, artículo 7). En esa medida, tales conceptos no serían base de cálculo para el pago de tributo alguno que grave las remuneraciones. Sin embargo, caben dos puntualizaciones al respecto:

- El artículo 10 del Decreto Supremo Nº 001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo Nº 728 ha dispuesto que tal regla no rige tratándose del Impuesto

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

a la Renta. De este modo, la base de cálculo para el pago de este tributo es el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, con excepción de lo que reciba por concepto de condiciones de trabajo.

- El valor de las prestaciones alimentarias otorgadas en la modalidad de suministro indirecto a que se refiere la Ley Nº 28051 se considera remuneración a los fines de los tributos que gravan las remuneraciones, excepto para los aportes y contribuciones a la Seguridad Social (Ley Nº 28051, artículo 3).

Cabe precisar que la remuneración mensual bajo los alcances del régimen laboral común no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV); en consecuencia, si el trabajador labora menos de cuatro horas diarias en promedio, debe percibir por lo menos el equivalente de la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital, tomándose como base de cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios.

Finalmente, los empleados comisionistas tienen derecho a la RMV siempre que sean exclusivos. En el caso de comisionistas puros, al vencimiento de cada mes se comparan las comisiones percibidas con la RMV, debiendo el empleador pagar la diferencia existente si las primeras son inferiores a la segunda. Tratándose de comisionistas mixtas, se comparan el sueldo básico y las comisiones percibidas con la RMV, procediéndose de la misma forma.

- **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS – CTS.**

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, el Decreto Supremo N° 001-97-TR, el cual lo define como: “La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997).

Así, se puede colegir que la definición de la Ley, hace la precisión que la Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social, que cumple un

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

doble rol: La previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y la promoción del trabajador y su familia.

Ahora, éste beneficio será depositada por el empleador dos veces al año: un 50% de la remuneración percibida por el trabajador en el mes de mayo y otro 50% en el mes de noviembre, lo que se resume en una remuneración adicional por año.

Así, se evidencia que la Compensación por Tiempo de Servicios sirve para cubrir las contingencias originadas por el cese laboral.

- **LAS GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

Las gratificaciones constituyen sumas de dinero que el empleador otorga a sus trabajadores de manera complementaria a la remuneración que percibe cada mes. En principio tienen su origen en los servicios prestados por los trabajadores.

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones por año, que se abonan una en el mes de julio, con ocasión de fiestas patrias y otra en el mes de diciembre, con ocasión de navidad, de cada año, por un importe equivalente al de una remuneración mensual. El periodo adquisitivo y las remuneraciones variables y ocasionales se computan de enero a junio, respecto de la gratificación por Fiestas Patrias y de julio a diciembre de la de Navidad. En este último caso, el pago de la parte correspondiente al último mes tiene carácter de adelanto y debe ser objeto de compensación o reajuste al término de dicho mes.

- **VACACIONES**

Descanso semanal obligatorio y vacaciones por 30 días al año; al respecto el artículo 25º de la Constitución Política ha establecido que: *"(...) Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y compensación se regulan por ley o por convenio"* (Congreso de la República, 1993).

Las vacaciones constituyen el período de descanso remunerado, legalmente obligatorio, a que tiene derecho el trabajador con el objeto de reponer sus fuerzas físicas o intelectuales.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Cada año de servicios se computa desde la fecha en que el trabajador ingresó a la empresa o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente. Así el empleador debe pagar los dozavos por meses completos y treintavos de dozavos por días completos que el trabajador haya acumulado, en base a la remuneración vigente a la fecha en que adopte la decisión del cambio de la fecha de cómputo del récord vacacional.

Tal es el caso de un trabajador que ingresó a laborar un 15 de junio. En principio esta fecha sería la de inicio del cómputo de su récord vacacional. Pero si el empleador decide modificarla, estableciendo que la nueva fecha para tal propósito será el 1 de enero, debe abonar al trabajador una especie de vacaciones truncas por el período 15 de junio - 31 de diciembre, que supone 6 meses y 16 días. Es decir, debe pagar 6/12 más 16/360 de la remuneración vacacional vigente a la fecha del cambio.

Por tanto, el derecho a vacaciones es un derecho físico del trabajador que le garantiza, más que el reposo, su desarrollo personal. La legislación fija un periodo mínimo vacacional, ampliable por convenio o contrato, de treinta días naturales por año de trabajo. Según el artículo 4.1 del Convenio 132 de la O.I.T., sobre vacaciones anuales pagadas, norma con eficacia directa en nuestro ordenamiento, si el periodo de prestación de servicios es inferior a un año las vacaciones deben reducirse de forma proporcional, aunque en ningún caso cabe reducir las vacaciones como sanción disciplinaria. (Gonzáles, 1969)

3. ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY A LA LUZ DE LA NUEVA LEY AGRARIA

En este capítulo se realiza un estudio profundo del principio de igualdad ante la ley en relación con la nueva ley agraria emitida por el legislativo y que aparentemente traería mejoras para los trabajadores agrarios. Para ello, brindaremos un panorama general de los antecedentes del principio de igualdad ante ley en relación a la nueva ley agraria, y la necesidad de una regulación especial.

Posteriormente, analizaremos la nueva ley agraria propiamente dicha a la luz del Test de Igualdad, basado en el juicio de ponderación: de un lado, el deber estatal de promoción del empleo y, de otro, los derechos fundamentales laborales. Finalmente, analizaremos el

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

rol estatal de fomento de promoción del empleo o de determinado sector productivo (principalmente, en el agro).

3.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

3.1.1. ANTECEDENTES

La noción de igualdad en el tiempo ha tenido gran relevancia y su esencia misma pudo ser interpretada de distintas maneras. Algunos señalan que la idea de igualdad propiamente dicha se originó en los discursos religiosos que se daban antiguamente sobre la igualdad de todos los hombres ante Dios.

Pérez (2013) señala lo siguiente:

> Tuvo una evolución histórica fruto del pensamiento liberal del siglo XIX, que se configuró como el principio de igualdad de todos los sujetos de derecho en el ejercicio de los derechos subjetivos. El concepto de igualdad forma parte del acervo cultural del pensamiento occidental (…).

Para Bilbao (2003) la igualdad:

> Conlleva la prohibición de arbitrio, tanto en el momento de la creación de la norma que introduce la diferencia como en el de su aplicación. La igualdad, desde la perspectiva del principio democrático, excluye que ciertas minorías o grupos sociales en desventaja puedan quedarse aislados y sin voz. Desde el punto de vista social, la idea de igual legitima un derecho desigual a fin de garantizar a individuos y grupos desventajados una igualdad de oportunidades.

El autor señala la igualdad no solo desde un ámbito, sino añade distintos puntos de vista como la social y la democrática, puntos que son importantes debido a que en base a la recopilación de éstos se puede obtener una idea más clara de igualdad en todos los aspectos y como nuestro ordenamiento jurídico pudo regularlo como un derecho fundamental de la vida en sociedad.

Al pasar los años y con distintas definiciones sobre la igualdad, este derecho ha sido de vital importancia para los distintos gobiernos democráticos, llegando así a declarase como un derecho fundamental en la Declaración Universal de Derechos Humanos en

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1948. Este documento ha servido de influencia para muchas de las marchas sociales a nivel mundial, a favor de la inclusión de las mujeres a la sociedad con los mismos derechos que los hombres, sin discriminación al voto, entre otros. Así, poco a poco, este concepto fue alcanzando mayor auge a nivel mundial, reconociéndose así entre los grupos sociales mundiales, teniendo en cuenta también que esta igualdad de todos los seres humanos no se debe tomar de manera extremista.

3.1.2. CONCEPTO

Se debe entender el derecho a la igualdad como el derecho a que todas las personas deben ser tratadas de igual forma por parte del Estado; en consecuencia, todo trato diferente está prohibido y, por ende, a este trato desigual se le puede llamar discriminación.

García (2013) afirma: "(…) se consideraba como iguales a aquellos a quienes la ley era igual para todos, porque esta reunía las características de universalidad y generalidad".

Huerta (2005) define el derecho a la igualdad de la siguiente forma: "El derecho a la igualdad implica que todas las personas deben ser tratadas en forma igual por parte del Estado. En consecuencia, todo trato diferente está prohibido. Este trato desigual de los iguales se conoce como discriminación (…)".

Nos podemos dar cuenta que en la realidad existen ciertas desigualdades en la sociedad, debido a ello se obliga al Estado adoptar medidas que busquen lograr que la igualdad no se agote en su reconocimiento formal, sino que exista igualdad de oportunidades para todas las personas, para el ejercicio de sus derechos fundamentales. Estas medidas pueden no llamarse discriminación, sino diferenciación. Entonces, el derecho a la igualdad significa el trato igual para todos los iguales y la discriminación implica un trato desigual entre los desiguales; por ende, la diferenciación implica un trato desigual entre los desiguales.

Este principio fundamental está reconocido en la Constitución Política del Perú de 1993, en su artículo 2, que establece lo siguiente: "Derechos fundamentales de la persona. - Toda persona tiene derecho: "A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole" (Congreso de la República, 1993).

Dos puntos importantes de este artículo: El primero, nuestra Constitución no establece un derecho a la igualdad en general, sino solo ante el derecho; además, no señala que el Estado deba adoptar medidas a efecto de lograr una igualdad material. Lo segundo, a pesar que este artículo no señale lo indicado, mediante la jurisprudencia se desarrolla la verdadera esencia del derecho a la igualdad y el Estado se ha encargado de adoptar las medidas para lograr la igualdad material.

No obstante, ello analizando este artículo se entiende por la prohibición de la discriminación, implica que ninguna autoridad estatal puede llevar a cabo trato desigual entre las personas. En sentido más estricto, se refiere a cualquier trato desigual que implique el ejercicio de los derechos fundamentales. Estas formas de discriminación están mencionadas en nuestra Constitución y, si bien el legislador señala algunas, también dejó abierta algunas formas de discriminación que deberán ser interpretadas de la forma más correcta.

Del mismo modo, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo II, expresa literalmente lo siguiente: "Capitulo Primero: Derecho de Igualdad ante la Ley.- Artículo II.- Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta Declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo, ni otra alguna" (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, 1948).

Nuestro Tribunal Constitucional (2021) ha tratado en abundante jurisprudencia este principio, así en la sentencia recaída en el Expediente N° 18-2003-AI/TC sobre la esencialidad del principio presenta lo siguiente:

> La noción de igualdad debe ser percibida en dos planos convergentes. En el primero, se constituye como un principio rector de la organización y actuación del Estado Social y Democrático de Derecho. En el segundo, se erige como un derecho fundamental de la persona.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional (2006) en su sentencia recaída en el Expediente N° 0004-2006-PI/TC señala lo siguiente:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

> El principio - derecho de igualdad, a su vez, distingue dos manifestaciones relevantes: La igualdad en la ley y la igualdad en la aplicación de la ley. La primera manifestación (igualdad en la ley) constituye un límite para el legislador, en tanto la actividad de legislar deberá estar encaminada a respetar la igualdad, encontrándose vedado establecer diferenciaciones basadas en criterios irrazonables y desproporcionados. En otros términos, el actuar del legislador tiene como límite el principio de igualdad, en tanto que dicho principio le exige que las relaciones y situaciones jurídicas determinadas que vaya a determinar deban garantizar un trato igual y sin discriminaciones.
>
> Respecto de la segunda manifestación (la igualdad en la aplicación de la ley) si bien esta segunda manifestación del principio de igualdad no será examinada en el presente caso, cabe mencionar, de modo referencial, que se configura como límite al actuar de órganos públicos, tales como los jurisdiccionales y administrativos. Exige que estos órganos, al momento de aplicar la ley, no deban atribuir una consecuencia jurídica a dos supuestos de hecho que sean sustancialmente iguales. En otros términos, la ley debe ser aplicada de modo igual a todos aquellos que estén en la misma situación, sin establecer diferencia alguna en razón de las personas o de circunstancias que no sean las que se encuentren presentes en la ley.

Debemos tener en cuenta que el concepto de igualdad no solo está regulado en nuestra legislación, sino que también en jurisprudencia de otros países como el Tribunal Supremo de Elecciones de Costa Rica (2012), entidad que mediante Resolución N° 2012 001966, recaída en el Expediente N° 10-006667-0007-CO, establece que:

> El principio de igualdad es un principio rector de nuestra democracia constitucional y permea todo el sistema político y jurídico, no solo en su dimensión subjetiva, sino objetiva. En consecuencia, ninguna política ni norma, puede abstraerse de cumplir con este principio básico, que en el caso concreto ni siquiera significa dar un trato mayor a favor de las mujeres o de los hombres, ya que el tratamiento para ambos es el mismo en porcentaje y modalidad. Lo que pretende el mecanismo de la alternancia, como bien lo apunta el Tribunal Supremo de Elecciones, es incorporar la diversidad de género a la democracia, en igualdad de condiciones para ambos géneros.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Además, el Tribunal Constitucional Europeo (1991) en el Expediente Nº 68/91, en su fundamentación jurídica Nº 4, señala que:

> En un sentido originario, el principio de igualdad se ha derivado, en la tradición constitucional europea, de un derecho de los ciudadanos a la igualdad ante la ley, es decir, un derecho a que ésta sea aplicada a todos por igual ante la Ley, sin excepción de personas; o, lo que es lo mismo, sin tener en cuenta otros criterios de diferenciación entre las personas o entre las situaciones que los contenidos de la misma ley. Por eso, tantas veces se ha repetido, que el principio de igualdad se identificaba en la práctica con el de legalidad, puesto que cualquier aplicación inigualitaria de la ley era una violación de la ley misma. Solo al término de una evolución secular, y ya en nuestro siglo, se ha derivado del principio de igualdad también un derecho frente al legislador (o más generalmente, frente al autor de la norma), cuyas decisiones pueden así ser anuladas por la jurisdicción competente cuando establezcan distinciones basadas en criterios específicamente prohibidos (raza, sexo, etc.); o que no guarden una razonable conexión con la finalidad propia de la norma.

3.1.3. NATURALEZA JURÍDICA

En la sentencia del Tribunal constitucional (2013) recaída en el Expediente N° 00261-2003- AA/TC se señala que: “La idea de la igualdad se desprende de la dignidad y naturaleza de los seres humanos. El tratamiento desigual no será injustificado en tanto no se afecte dicha dignidad”. Nuestro Tribunal Constitucional fue claro al establecer que la igualdad se desprende de la dignidad, siendo éste otro derecho fundamental transcendental que es inherente al ser humano.

La Opinión Consultiva OC-04/84 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (1984), en su numeral 55, señala que:

> La noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

> derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2005) expresa:

> La no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley a favor de todas las personas, son elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección de los derechos humanos. El elemento de la igualdad es difícil de desligar de la no discriminación. Inclusive, los instrumentos ya citados […], al hablar de igualdad ante la ley, señalan que este principio debe garantizarse sin discriminación alguna. Este Tribunal ha indicado que en función del reconocimiento de la igualdad ante la ley se prohíbe todo tratamiento discriminatorio.

En cuanto al segundo plano convergente, Tribunal Constitucional (2021) en la sentencia recaído en el Expediente N° 018-2003-AI/TC amplía exponiendo lo siguiente:

> Como derecho fundamental comporta el reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución conformante del patrimonio jurídico de la persona, derivada de su naturaleza, que consiste en ser tratada igual que los demás en hechos, situaciones o acontecimiento coincidentes; por ende, deviene en el derecho subjetivo de obtener un trato igual y de evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias.

El autor Chanamé (2009) Raúl Chaname Orbe señala que: “La igualdad (…) debe ceñirse al reconocimiento de una identidad esencial de los hombres y a ofrecer a cada uno de ellos las mismas oportunidades para el desenvolvimiento de su personalidad (…)”. La igualdad deberá ir ligada al crecimiento de la persona como tal en la sociedad, según dicho autor deberá existir igualdad de posibilidades para su correcto desarrollo y teniendo en cuenta que dicha igualdad no es por razón de sexo sino por la misma condición inherente a la persona humana.

3.1.4. PRINCIPIO Y DERECHO DE IGUALDAD

Ahora, nos centraremos en analizar la igualdad, en el marco de las reflexiones efectuadas en base a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, toda vez que, ha

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

sido definida con un doble contenido: como principio rector del orden constitucional y como derecho fundamental de la persona. La igualdad es un principio constitucional y a la vez que un derecho subjetivo que garantiza el trato igual de los iguales y el desigual de los desiguales.

En cuanto a ello, el Tribunal Constitucional (2006), en el expediente Expediente N° 00027-2006-PI-TC, Fundamento 4 refiere:

> Respecto a la doble dimensión del principio-derecho a la igualdad, se ha pronunciado en el siguiente sentido: (…) En cuanto principio, constituye el enunciado de un contenido material objetivo que, en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional, vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico. En cuanto derecho fundamental, constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional: la igualdad, oponible a un destinatario (…).

Por su parte el autor Quiñones & Sánchez (2009), refiere:

> Este contenido dual (objetivo-subjetivo) de la igualdad que nuestra jurisprudencia constitucional reconoce ha sido también admitido por la doctrina de manera pacífica. (…) Pérez Luño ha postulado que la igualdad – como principio – constituye un fin perseguible por la sociedad a la par que una exigencia en el proceso de creación y contenido de la norma jurídica. En lo relativo a su carácter subjetivo, el autor señala que, como cualquier derecho fundamental, el referido a la igualdad, tiende a asegurar un determinado status subjetivo, es decir, una determinada esfera de intereses de los ciudadanos, aquí concretado en la garantía de paridad de trato y la consiguiente prohibición de una serie – no cerrada, ni exhaustiva – de discriminaciones.

Ahora, Blancas Bustamante (2013) señala que el concepto de igualdad es:

> No obliga tanto a una paridad absoluta de trato, como a la justificación de las desigualdades e incluso de las igualdades de trato que puedan establecerse. Es decir, una justificación que explique que exista un tratamiento diverso entre ciudadanos que se encuentran en una situación igual o una equiparación de trato

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

> cuando existan diferencias muy significativas que razonablemente deberían haberse tenido en cuenta.

Estando, a lo señalado previamente el TC distingue entre el trato diferenciado y la discriminación: i) ***El trato diferenciado es constitucionalmente admitido*** y legítimo, cuando se funda en causas objetivas y razonables; y, ii) ***El trato diferenciado es constitucionalmente intolerable e ilegítimo***, cuando no sea razonable ni proporcional, encontrándonos frente a una discriminación.

Asimismo, el autor Quiñones & Sánchez (2009) infiere:

> En el Fundamento 62 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 0048-2004-AI el TC ha efectuado una aproximación a las concepciones de diferencia y desigualdad: (…) El adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación (…) la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio (…) Mientras las diferencias deben ser tuteladas y valorizadas por el principio de igualdad formal frente a discriminaciones o privilegios, las desigualdades deberían ser removidas o al menos reducidas por la igualdad sustancial a la que apunta la garantía y ejercicio de los derechos fundamentales sociales.
>
> Por tanto, podemos decir que el principio-derecho a la igualdad, se configura como una "técnica de control" dirigida a constatar la razonabilidad de las diferencias que introduzca el legislador o los órganos de aplicación de las normas. Asimismo, faculta al ciudadano a poner en marcha dicho "control", en función del cual se determinará la legitimidad de la norma o del acto de aplicación de esta que suponga la introducción de diferencias entre las personas. (Blancas, 2013)

Estando a lo transcrito anteriormente, y teniendo en cuenta la nueva ley agraria donde efectivamente persiste el trato diferenciado de los trabajadores sujetos al régimen laboral agrario de los trabajadores del régimen común, diferencia que se ve reflejada en la reducción de los beneficios laborales, bajo el pobre argumento de una política de promoción del empleo y de incentivo a la formalización en el agro; siendo así, mediante el presente trabajo corresponde analizar si, el nuevo tratamiento legislativo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

(aún diferenciado) tiene una justificación (objetiva y razonable), en atención al Principio-derecho de igualdad.

3.1.5. CLASES DE IGUALDAD

Teniendo en cuenta lo expuesto precedentemente, resulta importante abarcar las clases de igualdad, con la finalidad de identificar en qué supuesto se encontraría el caso del nuevo régimen laboral agrario y determinar en función a qué supuesto se debe analizar dicho régimen, el mismo que se clasifica de la siguiente manera:

3.1.5.1. IGUALDAD ANTE LA LEY

Se trata de una "igualdad formal" por la cual todas las personas tienen derecho a que la ley los trate y se les aplique por igual. Supone un mandato para que el Estado respete dicha igualdad en todas sus actuaciones, tanto al producir como al aplicar la norma. A nivel constitucional, ha sido recogida en el artículo 2.2 de la Constitución Política del Perú: "Toda persona tiene derecho (…) a la igualdad ante la ley". (Congreso de la República, 1993)

3.1.5.2. IGUALDAD EN LA PRODUCCIÓN DE LA LEY

Está dirigido a toda autoridad que tenga potestades normativas. Esto implica que esta autoridad al momento de emitir la ley no debe utilizar criterios que impliquen diferenciación. En otras palabras, la igualdad en la ley está más vinculada a la emisión de normas especiales. La igualdad en la producción de la ley está regulada, en principio, en el artículo 103° de la Constitución Política del Perú que dispone que "Pueden expedirse leyes porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de la diferencia de las personas" (Congreso de la República, 1993).

3.1.5.3. IGUALDAD EN LA APLICACIÓN DE LA LEY

Está dirigido a los órganos que se encargan de aplicar la norma: ejecutivo y judicial (órganos que se encargan de aplicar el derecho). La igualdad ante la Ley dice que en la aplicación de la norma no debe haber diferencias, la norma se aplica por igual a todos. La norma no contiene diferencias, pero se aplica de manera desigual.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

3.1.5.4. IGUALDAD DE TRATO

Se trata de una "igualdad formal" que se dirige hacia los particulares y les impone la obligación de respetar el mandato de igualdad en las diversas actuaciones que su autonomía privada les permita (acceso a bienes o servicios, contratación en el empleo, pago de remuneraciones, etc.). En ese sentido, lógicamente comprende la igualdad en la remuneración. (Mejía R., 2009)

3.1.5.5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El autor Vivas (2017), afirma, "se trata de una "igualdad sustancial" en la que se admite la intervención estatal a través de acciones positivas para revertir situaciones de desigualdad histórica y socialmente arraigadas que afectan a determinados colectivos".

Sobre la base de lo transcrito, se puede advertir que el nuevo régimen laboral agrario se enmarca en el supuesto de la igualdad en la producción de la Ley, pues dicha nueva norma introduce criterios diferenciadores en materia de pago de beneficios sociales, tales como la CTS y las gratificaciones, que lo distinguen de las normas que en esta misma materia rigen para el régimen laboral general, es decir, que se evidencia una excepción a la regla general. Por lo que, corresponde estudiar dicha excepción al amparo del artículo 103° de la Constitución Política del Perú y del Principio-derecho a la igualdad.

En caso de la anterior ley agraria (Ley N° 27360), el TC señaló que la razón que ocasiona la intervención legislativa diferenciada, es precisamente la naturaleza de las cosas, la especialidad del mercado de trabajo en el sector agrario, que se caracteriza por la temporalidad, aleatoriedad, movilidad, estacionalidad, informalidad y dificultad en el acceso al empleo. Ahora, con la nueva ley agraria si bien se estaría subsanando y/o mejorando las deficiencias que contenía la anterior ley; sin embargo, persiste la diferenciación con el régimen laboral general.

Por lo que, ante ello surge la siguiente interrogante: Si estamos ante las aparentes mejoras introducidas mediante esta nueva ley agraria y básicamente los trabajadores del sector agrario gozarían de los mismos beneficios sociales que los trabajadores del

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

régimen laboral común, ¿Por qué se continúa manteniendo la diferenciación entre ambos regímenes laborales?

3.1.6. ALCANCES O IMPORTANCIA

Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley según señala nuestra Constitución. El derecho a la igualdad garantiza a toda persona a recibir el mismo trato y la misma protección de sus derechos sin privilegios arbitrarios para nadie. Por lo tanto, "el contenido y la aplicación de una ley debe ser en principio igual para todos, pues lo igual es, además de un derecho individual, un principio que ordena todo el sistema jurídico de un país" (Quiñones & Sánchez, 2009).

Así también, nuestro Tribunal Constitucional (2002) interpreta este principio señalando que la igualdad consiste en que la ley debe tratar igual a los iguales, siempre que se haga sobre bases objetivas, razonables y proporcionables. Tal como lo establece en la sentencia recaído en el Expediente Nº 0649-2002-AA, en su Fundamento 3:

> La igualdad ante la ley es un principio constitucional a la vez que un derecho subjetivo que garantiza el trato igual de los iguales y el desigual de los desiguales. En ese sentido y con el objeto de determinar cuándo se está frente a una medida que implica un trato desigual no válido a la luz de la cláusula de igualdad, la medida diferenciadora no sólo debe sustentarse en una base objetiva, sino, además, encontrarse conforme con el test de razonabilidad. Mediante este test se controla si el tratamiento diferenciado está provisto de una justificación. En segundo lugar, si entre la medida adoptada y la finalidad perseguida existe relación. Y, finalmente, determinar si se trata de una medida adecuada y necesaria, esto es, si respeta el principio de proporcionalidad.

Muchas personas consideran a la igualdad como un derecho fundamental en vista que se busca de algún modo evitar la desigualdad ya sea por edad, género, raza, origen étnico, religión y otros factores que amenazan el desarrollo social y económico. La igualdad deberá lograrse con la finalidad de garantizar una vida digna para todos en una sociedad. Para García (2013) la igualdad busca: "Regular de manera uniforme las situaciones similares; ergo, consiste en la ausencia de discriminación, privilegio, favor o preferencia de unos seres humanos sobre otros".

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

El Tribunal Constitucional (2003) en la sentencia del Expediente N° 0261-2003-AA/TC en su Fundamentación Jurídica 3.1., señala lo siguiente:

> Los alcances del principio de igualdad son: **a)** Como un límite para la actuación normativa, administrativa y jurisdiccional de los poderes públicos; **b)** Como un mecanismo de reacción jurídica frente al hipotético uso arbitrario del poder; **c)** Como un impedimento para el establecimiento de situaciones basadas en criterios prohibidos (discriminación atentatoria a la dignidad de la persona; y **d)** Como una expresión de demanda al Estado para que proceda a remover los obstáculos políticos, sociales, económicos o culturales que restringen de hecho la igualdad de oportunidades entre los hombres.

Nuestro Tribunal Constitucional señala alcances del principio de igualdad en razón a que en varias de sus sentencias se ha visto afectado dicho principio y en razón a ello busca delimitar de alguna forma tanto la actuación administrativa y jurisdiccional de los poderes públicos, que generalmente se ven involucrados de manera directa. Para Gutierrez & Sosa (2015) "(…) los alcances de la igualdad constitucional en el ámbito objetivo y en el subjetivo, esto es, como una línea directriz del comportamiento del Estado y como un derecho fundamental de la persona (…)".

3.1.7. LIMITES O CONDICIONES

La Constitución permite que algunas personas que se encuentran en una situación objetivamente desventajosa obtengan un trato más favorable de la ley; por ende, del Estado. Por lo tanto, es el Estado el primer llamado a cumplir con la obligación de establecer las mismas condiciones para todos los ciudadanos; empero, también la Constitución en su artículo 103° admite que pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza y no por razón de la diferencia de las personas. Es decir, si bien no es admisible la discriminación por los motivos descritos, si es admisible la llamada discriminación inversa o acción positiva o afirmativa. Entonces, cuando la Constitución establece que se puede legislar por la naturaleza de las cosas, permite hacer una diferenciación sobre la base de situaciones objetivas y comparables.

Para Gutierrez & Sosa (2015) es:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

> El trato diferenciado de las personas no es –necesariamente- contrario a la Constitución, siempre que tal tratamiento disímil se base en las diferencias de las personas y en las distintas condiciones o circunstancias en las que se desenvuelven. Con la misma lógica se puede afirmar que un trato igualitario puede resultar inconstitucional si las condiciones y circunstancias fácticas exigen -para cumplir con la regla de igualdad- un trato desigual. (…) el derecho ha puesto límites: La distinción en el trato nunca puede ser irrazonable o arbitraria, pues ello es constitucionalmente intolerable (…). Con estas consideraciones no nos alejamos todavía del concepto de igualdad ante la ley (…).

Chappuis (1994) afirma:

> El principio general es que no toda desigualdad de trato significa necesariamente una discriminación, sino sólo aquella que no se encuentra debidamente sustentada o que no sea suficientemente razonable. Por ello, la doctrina y la jurisprudencia extranjera han desarrollado lo que se conoce como el Test de Razonabilidad, al cual se someten todos los procedimientos en los que se discute la violación del principio constitucional de igualdad. Este test supone someter el caso en cuestión a una serie de comprobaciones o tests sucesivos para determinar si este acto es simplemente diferenciador y, por lo tanto, no violatorio; o, por el contrario, si es discriminatorio y, por lo tanto, ilegal. En realidad, los problemas de discriminación ante la ley se pueden dar de varias formas, en algunos casos con situaciones mucho más sutiles que evidentes, como por ejemplo cuando la norma no plantea una desigualdad o discriminación explícita, sino que la desigualdad deriva de la aplicación de ella, cuando un órgano jurisdiccional resuelve dos casos similares de manera contraria o cuando simplemente el legislador no ha hecho una clasificación lo suficientemente justificada (…).

En la sentencia del Expediente 024-96-LFFC, publicada el 26 de abril de 2001, el autor Huerta (2005) señala lo siguiente:

> Este caso llama particularmente la atención, pues el Tribunal consideró que el derecho fundamental de toda persona a la igualdad ante la ley también resulta aplicable a los gobiernos locales, estableciendo en consecuencia una obligación

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

> por parte del legislador de tratar por igual a todos estos gobiernos, salvo que existan situaciones que justifiquen un tratamiento diferenciado.

Es por ello que se puede decir que no hay democracia posible sin igualdad de la ley y sin eliminación de toda forma de discriminación basada en el menoscabo a los demás.

3.1.8. EFECTOS

La discriminación no solo es un problema en el Estado, lo es también en la sociedad, pues la discriminación se sustenta en un prejuicio negativo e irrazonable que trata a otras personas como inferiores, vulnerando el goce o el ejercicio de sus derechos fundamentales. Por ello, se considera como un delito y se encuentra regulado en nuestro Código Penal, que señala que quien por sí o mediante terceros discrimina a una persona o a un grupo de personas o que al menos intente promover de forma pública dichos actos discriminatorios por los motivos antes señalados, con el objeto de menoscabar los derechos de una persona será reprimido con pena privativa de la libertad.

La norma hace una enumeración larga y no taxativa de los motivos de discriminación; asimismo, establece agravantes en el caso que se traten de funcionarios públicos, llegando las penas inclusive hasta los cuatro años. La batalla de la no discriminación se está dando con más fuerza en el plano administrativo, tanto en leyes laborales, como en la Ley de Protección al Consumidor, en las que se contemplan medidas contra la discriminación e inclusive algunas municipalidades del país han establecido en los últimos años ordenanzas contra la discriminación de todo tipo en su jurisdicción.

El autor Chanamé (2009) afirma:

> La igualdad ante la ley no significa que las personas sean iguales, sino que deben ser tratadas por igual ante la ley (…). La igualdad ante la ley significa la protección que ésta brinda a la persona ante cualquier tipo de discriminación y le da un medio de defensa si este derecho se viola.

Por su parte Gutierrez & Sosa (2015) señala:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

El concepto de igualdad ante la ley enlaza al derecho a la "no discriminación" -también contenido en el artículo 2, inciso 2º, de la Constitución-, va más allá y proscribe establecer, de manera especial, distinciones manifiestamente contrarias a la dignidad de las personas, que implican inclusive la negación de su condición humana. En efecto, la discriminación se funda en un prejuicio negativo por el cual se trata a los miembros de un grupo no como seres diferentes, sino inferiores, siendo el motivo de distinción "más que irrazonable, odioso y de ningún modo puede aceptarse porque resulta humillante para quienes sufren esa marginación.

3.1.9. AMPARO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL

El Amparo Constitucional es un medio de protección que sirve para la defensa de aquellas normas que por acto u omisión de la autoridad causen un perjuicio a los derechos fundamentales tutelados por nuestra Constitución Política, así como por los Tratados Internacionales en el que el Perú sea parte.

El proceso de Amparo en el Perú puede ser de dos tipos: Un Amparo ordinario y un Amparo extraordinario. Cuando se señala la existencia de un Amparo ordinario nos referimos a aquellas regulaciones que responden a su origen en el que fue creado, esto es un Amparo que proceda para actos de la administración pública generalmente o de particulares que vulneren los derechos fundamentales de las personas, estos derechos fundamentales tienen que ser distintos a la libertad personal que ya tiene una protección por el Hábeas Corpus. Este Amparo ordinario es el Amparo de mayor recurrencia, que todos los ciudadanos piensan cuando los derechos fundamentales se ven expuestos o vulnerados por Municipalidades, por algún Ministerio o por distintos entes estatales, siendo evidente que al encontrar al ciudadano en posición de desventaja con el Estado también proceden contra un privado.

Castillo (2002), citando a Fix Samudio, señala:

> Que el Amparo Constitucional posee un objetivo común, que es el de la protección jurisdiccional de los derechos humanos, como garantía constitucional que tiene como objeto la tutela de los derechos humanos consagrados en el ordenamiento constitucional, por conducto de un procedimiento breve, rápido, sencillo y eficaz y que culmina en un fallo que en lo posible debe restituir al

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

> afectado en el goce y ejercicio de sus derechos infringidos, por cualquier autoridad y en ocasiones también por particulares en situaciones de predominio.

La gran diferencia que podemos encontrar entre el Amparo en el Perú y el Amparo en otros lugares del mundo es en el carácter extraordinario. Estamos refiriéndonos a un Amparo extraordinario cuando procede contra aquello que es completamente distinto a su creación es decir cuando procede el Amparo contra resoluciones judiciales o contra normas legales. Se debe tener en cuenta que ésta no fue la idea originaria del Amparo.

En el Perú, el Amparo contra resoluciones judiciales de acuerdo a la tesis permisiva podría ser de dos tipos, tanto relativa (cuando solamente procede contra determinadas resoluciones judiciales y bajo determinados presupuestos) o absoluta (cuando procede de manera abierta contra cualquier resolución judicial). Nuestro Tribunal Constitucional ha interpretado esta regulación constitucional y ha señalado que no se puede hacer diferencia, esto significa que el Amparo contra resoluciones judiciales es permisivo o absoluto, es decir, es completamente abierto y procede contra cualquier tipo de resolución judicial, inclusive una resolución judicial constitucional y de ahí viene el desarrollo jurisprudencial de los Amparos contra Amparos, Amparo contra Habeas Data, Amparo contra Acción de Cumplimiento e, inclusive, Amparo contra Hábeas Corpus.

Al respecto, Abad (2013) Samuel Abad Yupanqui sostiene que:

> La Constitución también menciona en forma expresa que el Amparo "no procede frente a normas legales" (art. 200, inc. 2). Al hacerlo se pensó impedir el uso del Amparo contra normas -su viabilidad frente a actos de aplicación de normas se encuentra fuera de discusión-; sin embargo, en la práctica no ha ocurrido así, pues la jurisprudencia ha efectuado una interpretación distinta.

Así también Burgoa (2004) nos indica que el Amparo:

> Es un juicio o proceso que se inicia por la acción que ejercita cualquier gobernado ante los órganos jurisdiccionales federales contra todo acto de autoridad (lato sensu) que le cause un agravio en su esfera jurídica y que considere contrario a la Constitución, teniendo por objeto invalidar dicho acto o despojarlo de su eficacia por su inconstitucionalidad o ilegalidad en el caso concreto que lo origine.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

El artículo 37 del Código Procesal Constitucional señala que el Amparo será admitido siempre y cuando proteja los siguientes derechos:

El Amparo procede en defensa de los siguientes derechos:

1. De igualdad y de no ser discriminado por razón de origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole;
2. Del ejercicio público de cualquier confesión religiosa;
3. De información, opinión y expresión;
4. A la libre contratación;
5. A la creación artística, intelectual y científica;
6. De la inviolabilidad y secreto de los documentos privados y de las comunicaciones;
7. De reunión;
8. Del honor, intimidad, voz, imagen y rectificación de informaciones inexactas o agraviantes;
9. De asociación;
10. Al trabajo;
11. De sindicación, negociación colectiva y huelga;
12. De propiedad y herencia;
13. De petición ante la autoridad competente;
14. De participación individual o colectiva en la vida política del país;
15. A la nacionalidad;
16. De tutela procesal efectiva;

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

17. A la educación, así como el derecho de los padres de escoger el centro de educación y participar en el proceso educativo de sus hijos;

18. De impartir educación dentro de los principios constitucionales;

19. A la seguridad social;

20. De la remuneración y pensión;

21. De la libertad de cátedra;

22. De acceso a los medios de comunicación social en los términos del artículo 35 de la Constitución;

23. De gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de la vida;

24. A la salud; y

25. Los demás que la Constitución reconoce. (Congreso de la República, 2021)

Dicho Amparo Constitucional evita la vulneración de determinados derechos fundamentales, en el cual está inmerso el derecho a la igualdad como lo señala el citado artículo; por ende, se podrá proceder a una acción constitucional cuando se vea vulnerado este derecho. Por último, debemos señalar que el Amparo Constitucional en el Perú tiene una característica muy particular, son procesos que comienzan en el Poder Judicial y luego en tercera y definitiva instancia pueden llegar al Tribunal Constitucional.

De los procesos constitucionales que regula nuestro Código Procesal Constitucional el Amparo es el más trascendente y el más recurrido. Es una institución que está presente en el continente americano y que luego se irradia al mundo, en nuestro país es la institución que tiene mayor cantidad de recurrencia y, por ende, tiene características muy destacadas. No existe en el mundo procesos de Amparo distintos, sino simplemente adoptan otra nomenclatura; por ejemplo, en Colombia se le conoce como Tutela, en Chile se conoce como Acción de Protección, en Brasil como Mandato y Seguranza y en la mayor parte del mundo como Amparo. Cada uno de ellos, más allá de su nomenclatura, ha tenido una regulación propia.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Al respecto, el autor Del Toro (2011) sostiene que:

> La internacionalización del Amparo generó que el derecho a un recurso efectivo adquiriera una naturaleza particular como derecho autónomo y garantía de otros derechos, como garantía institucional del sistema internacional de protección de derechos humanos y como deber específico de los Estados en un sistema democrático (…).

Así podemos encontrar algunas normas internacionales que regulan el Amparo y básicamente la protección de algunos derechos fundamentales, dentro de ellos del derecho a la igualdad.

3.1.10. LA DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE, 1948

En su artículo 18: "Toda persona puede recurrir ante los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo, debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de autoridad que violen en perjuicio suyo alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente" (Organización de los Estados Americanos, 1948).

3.1.11. LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS, 1948

En su artículo 8: "Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley" (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, 1948).

3.1.12. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS, 1976

El Artículo 2, inciso 3º establece:

Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar que: **a)** Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales; **b)** La

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa, o cualquiera otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso y desarrollará las posibilidades de recurso judicial; **c)** Las autoridades competentes cumplirán toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso. (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1976)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN TEÓRICA JURÍDICA

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el método dogmático o conceptual, puesto que se ha analizado los principios y definiciones conceptuales del problema planteado, al ser una nueva legislación respecto de los trabajadores del régimen agrario, habiendo sido necesario hacer un análisis conceptual mediante fuentes bibliográficas, fuentes jurisprudenciales y fuentes doctrinales, los cuales han dado una visión más clara del conflicto materia de investigación y mejor solución para el mismo.

2. MÉTODO EN EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para el presente trabajo se utilizó el de análisis y síntesis, toda vez que fue necesario realizar un estudio y análisis exhaustivo de cada una de los elementos y posteriormente integrarlos mediante la síntesis para hacer uno solo, con la finalidad de llegar a conclusiones y efectuar una propuesta ante el tema materia de investigación.

3. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

En el presente trabajo de investigación se aplicó el Método Cualitativo, por cuanto se busca la comprensión profunda de un fenómeno dentro de su entorno natural, en este caso del Régimen Laboral Agrario (remuneración, C.T.S. y vacaciones).

4. CUADRO DE COHERENCIAS

CUADRO DE COHERENCIA	
Título de la Investigación	"El Régimen Laboral Agrario a la Luz del Principio de Igualdad ante la Ley, Arequipa – 2021"
Planteamiento del problema	La reforma laboral se inició con la dación del Decreto Legislativo N° 728, estableciéndose derechos irrenunciables como a percibir una remuneración justa y adicionalmente, entre otros, los derechos a percibir la compensación por tiempo de servicios – C.T.S., gratificaciones y vacaciones.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CUADRO DE COHERENCIA

En el año 2000 se expide la Ley N° 27360 – "Ley de Promoción del Sector Agrario", que contempla lo que denominaremos en adelante el Régimen Laboral Agrario, que, al parecer, pretendió desconocer o, cuando menos, disminuir los derechos laborables antes descritos. Toda vez que, dicho régimen preveía que en la remuneración se encuentran incluidas la C.T.S. y las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, con tan sólo 15 días de vacaciones remuneradas por cada año de servicios.

En vista de lo evidente que resultaba ser perjudicial para los trabajadores, el 31 de diciembre del 2020 se publicó la Ley N° 31110 – Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial (Nueva Ley Agraria), mediante la cual se deroga la anterior Ley agraria y se introducen aparentes mejoras, como: **a)** La remuneración básica, ésta no será menor a la remuneración mínima vital, más las gratificaciones legales, equivalentes al 16.66% de la remuneración básica y la compensación por tiempo de servicios, equivalente al 9.72% de la remuneración básica; **b)** La compensación por tiempo de servicio y las gratificaciones se incluyen en la remuneración; **c)** Las vacaciones será 30 días por año de servicio o la parte proporcional según el tipo de contrato; y **d)** Se otorga una bonificación especial (BETA) equivalente al 30% de la remuneración mínima vital con carácter no remunerativo.

Sin embargo, mediante esta nueva Ley aparentemente se sigue priorizado y/o sobreponiendo por encima de los derechos de los trabajadores los intereses de las empresas que se dedican al sector agrario, agroexportador y agroindustrial; asimismo, teniendo en cuenta la realidad de los trabajadores agrarios se advierte que en el terreno de los hechos la nueva Ley agraria una vez más no satisface los reclamos de los trabajadores, puesto que si bien se dispone el otorgamiento de beneficios laborales, éstos no cumplirían con su finalidad y/u objetivo para los cuales fueron creados; y, finalmente, con esta nueva normativa se evidencia que los trabajadores agrarios deberían estar comprendidos en el régimen laboral general o común, siendo que aparentemente se les brinda los mismos beneficios laborales, pero en la realidad de los hechos no se refleja ello.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CUADRO DE COHERENCIA	
	Todo ello afectaría la economía de los trabajadores sujetos a este régimen y presuntamente vulnerarían el principio de igualdad ante la Ley, al encontrarse estos trabajadores en situación más desfavorable en relación con los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Común. De ahí que la presente investigación pretende evaluar la aplicación del Régimen Laboral Agrario y determinar si dicho régimen transgrede o no el principio del derecho constitucional de igualdad ante la Ley.
Pregunta de Investigación	¿Cuáles son las consecuencias jurídicas del Régimen Laboral Agrario a la luz del Principio de Igualdad ante la Ley?
Hipótesis	El Régimen Laboral Agrario transgrede el principio de Igualdad ante la Ley, por cuanto no supera el test de proporcionalidad, esto es, los principios de adecuación, necesidad y/o proporcionalidad propiamente dicho.
Objetivo General de la Investigación	Determinar las consecuencias jurídicas del Régimen Laboral Agrario a la luz del Principio de Igualdad ante la Ley.
Autores del marco teórico fundamental	ALVA CANALES, Armando. BLANCAS, Carlos. BERNUY ALVAREZ, Oscar H. CHANAME ORBE, Raúl. CUBA VELAOCHAGA, Luis Eduardo. FERRO DELGADO, Víctor. LANDA ARROYO, Cesar. MEDINA NOLTE, Yadira del Rosario. NEVES MUJICA, Javier. PAREDES INFANZON, Julio.
Instrumentos	Ficha bibliográfica Ficha documental Cédula de preguntas
Tipo y Nivel de Investigación	**Por su finalidad.-** Es aplicada, porque busca resolver problemas. **Por el nivel de profundización.-** Es explicativa en razón a que necesariamente nos obliga a indagar las causas que originaron la dación de normativa agraria, dado que se analiza sus causas, consecuencias y factores del problema materia de análisis.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CUADRO DE COHERENCIA	
	Por el ámbito.- Es documental, pues se apoya en fuentes de carácter documental. **Por el tiempo.-** Seccional o sincrónica.
Factores de análisis (Variables)	- Variable Independiente: Régimen Laboral Agrario - Variable Dependiente: El Principio de Igualdad ante la Ley
Aportes o contribuciones de la investigación	Se propone la modificación de la nueva ley del régimen agrario, debiendo tenerse los mismos beneficios sociales que en el régimen laboral común.

5. POBLACIÓN DE ESTUDIO

5.1. UNIVERSO Y MUESTRA

El universo del presente trabajo de investigación está constituido por los Jueces de Paz Letrados Laborales, Jueces Especializados Laborales y Jueces Superiores integrantes de las Salas Civiles y/o Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, con competencia en asuntos laborales. Teniendo en cuenta que la sumatoria de los Jueces hacen un total de 30, dicho número constituye el universo y muestra a la vez.

Metodológicamente se afirma que si la población es menor a 50 individuos la población es igual a la muestra; o también: *"Si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su integridad, no será necesario extraer una muestra"* (http://m3todologia1.blogspot.com/2016/03/poblacion-y-muestra.html). De esta forma, el universo es igual a la muestra, pues la totalidad de magistrados no sobrepasa los 50 y, además, porque dicho número (30) resulta accesible; siendo de advertir que la aplicación del cuestionario es un complemento del análisis de la Ley del Régimen Laboral Agrario a la luz el Test de Proporcionalidad.

En ese sentido, el cuestionario de preguntas se aplicó a la totalidad de magistrados con competencia en asuntos laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, en forma personal y a través de correo electrónico.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

6. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO			
PREGUNTA	**ESENCIAL**	**UTIL**	**INNECESARIO**
¿Considera que es idóneo el Régimen Laboral Agrario regulado por las Leyes Nº 27360 y Nº 31110 y sus Reglamentos Decreto Supremo Nº 049-2002-TR y Decreto Supremo Nº 005-2021-MIDAGRI?	**Sí**	**Sí**	**No**
¿Considera que existen diferencias entre los derechos laborales de los trabajadores del régimen laboral agrario y del régimen laboral común?	**Sí**	**Sí**	**No**
¿Considera que las diferencias del Régimen Laboral Agrario con respecto al Régimen Laboral Común vulneran derechos fundamentales?	**Sí**	**Sí**	**No**
¿Considera que si bien con la actual normativa aparentemente los trabajadores del Régimen Laboral Agrario contarían con los mismos derechos laborales del D. Leg. 728; sin embargo, en el terreno de los hechos no se advierte tal situación?	**Sí**	**Sí**	**No**
¿Considera que con la dación de la Ley Nº 31110 se han satisfecho los reclamos de los trabajadores agrarios?.	**Sí**	**Sí**	**No**
¿Considera óptimo que los trabajadores agrarios perciban en sus remuneraciones la compensación por tiempo de servicios?	**Sí**	**Sí**	**No**
¿Considera óptimo que los trabajadores agrarios perciban en sus remuneraciones las gratificaciones legales?.	**Sí**	**Sí**	**No**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

¿Considera que el BETA (Bonificación Especial del Trabajador Agrario) compensa las diferencias que existen con los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Común o General?.	**Sí**	**Sí**	**No**
¿Considera que la diferencia del Régimen Laboral Agrario en comparación al Régimen Laboral Común o General supera el test de proporcionalidad (adecuación, necesidad y proporcionalidad propiamente dicho)?.	**Sí**	**Sí**	**No**
¿Considera que el Régimen Laboral Agrario transgrede el principio de igualdad ante la Ley regulado en nuestra Constitución Política?	**Sí**	**Sí**	**No**
VALIDADO POR	**Mag. Jessica Pizarro Delgado**		
FIRMA			
FECHA	**09/10/2021**		

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO III

RESULTADOS

1. TEST DE PROPORCIONALIDAD

1.1. ANTECEDENTES

Para adentrarnos el presente tema resulta necesario remontarnos hasta sus orígenes para efectos de comprender su concepción, tal es así que Rozo (2018) alude lo siguiente:

El principio de proporcionalidad como elemento fundador de la aplicación del test de proporcionalidad tiene sus orígenes en Prusia (Alemania) según lo indica Vivas (2012), en donde se caracterizaba, en principio, por tener una aplicación en ámbitos políticos, marcando por parámetros de limitación a las actuaciones de la administración. Fue así como, de acuerdo a lo manifestado por Arnold, Martínez y Zúñiga (2012), el Tribunal Administrativo de Prusia (preussisches OVG) sostuvo que este principio era vinculante para el poder ejecutivo. Se trataba, así de una prohibición de exceso estatal ante la capacidad discrecional de la administración.

Al igual, y de acuerdo al determinante enfoque otorgado por Alemania al principio de proporcionalidad, se indica por Montealegre, Bautista y Vergara que la utilización del principio de proporcionalidad en Alemania inicia hacia la mitad del siglo XIX frente a la discusión de los límites del ejercicio de la actividad policial.

Para la época, la aplicación de la proporcionalidad *se reflejaba en el ordenamiento jurídico alemán en un control judicial*. Es así como, tal cómo nos indican Montealegre, Bautista y Vergara "los jueces administrativos efectuaban cierto control denominado control de exceso, con el cual se determinaba si las medidas tomadas por la policía se ceñían estrictamente al cumplimiento del fin de mantener la seguridad y el orden generales".

La denominada prohibición de exceso judicial alemana, se limitó al ámbito policial y administrativo hasta mediados del siglo XX, con posterioridad el Tribunal Constitucional Federal Alemán, concibió al principio de proporcionalidad específicamente en el ámbito de los derechos fundamentales, como un mecanismo de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

defensa al ciudadano frente a las actuaciones, Montealegre, Bautista y Vergara. Lo que expuso en la práctica jurídica alemana la importancia y relevancia de los derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico, por ende, era según Arnold, Martínez, y Zúñiga "Un principio destinado a proteger los derechos y libertades".

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2006), indica:

> Hasta la fecha la jurisprudencia de la Corte había resuelto diversos casos en que existía un conflicto de derechos, pero en ninguno había desarrollado con tanta claridad los elementos propios del "juicio de ponderación" como lo ha hecho en la sentencia del caso Kimel vs Argentina, donde tuvo que resolver un conflicto entre libertad de expresión y honra. Al momento de resolver el centro del debate, esto es la legitimidad de la medida (proporcionalidad de la respuesta penal), la Corte realizó explícitamente un juicio de ponderación y estableció los elementos que deben concurrir para realizar dicho proceso.

Respecto de la necesidad de ponderar los derechos en conflicto el autor Odar (2018) sostiene que:

> La corte ha hecho suyo este método al señalar que: para que sean compatibles con la Convención las restricciones deben justificarse según objetivos colectivos que, por su importancia, preponderen claramente sobre la necesidad social del pleno goce del derecho que el artículo 13 de la Convención garantiza y no limiten más de lo estrictamente necesario el derecho proclamado en dicho artículo. Es decir, la restricción debe ser proporcional al interés que la justicia y ajustarse estrechamente al logro de ese legítimo objetivo, interfiriendo en la menor medida posible en el efectivo ejercicio del derecho a la libertad de expresión (…). En efecto el juicio de ponderación permite que cada derecho mantenga plena vigencia en el sistema, aun al momento de ser objeto de una restricción. Lo que se busca al interpretar los derechos en colisión es que estos puedan convivir en un mismo sistema normativo, de forma que en cada caso de conflicto la afectación de un derecho sea estrictamente necesaria para el goce y ejercicio de otro que se privilegie en el caso concreto. De esta forma, se evitan soluciones que priven de eficacia a los derechos, ya sea mediante la jerarquización artificial de los mismos o mediante medidas que anulen la vigencia de un derecho en beneficio de otro.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Nuestro ordenamiento jurídico ha previsto la existencia del principio de proporcionalidad en el último párrafo del artículo 200 de la Constitución Política del Estado, en el que se dispone: "Cuando se interponen acciones de esta naturaleza (acciones de garantía) en relación con derechos restringidos o suspendidos (en un régimen de excepción), el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo" (Congreso de la República, 1993).

Asimismo, el Tribunal Constitucional reconoce el principio de proporcionalidad en los siguientes fundamentos: i) Es un principio general del derecho expresamente positivizado, cuya satisfacción ha de analizarse en cualquier ámbito del derecho; y, ii) En la medida que el principio de proporcionalidad se deriva de la cláusula del Estado de Derecho, no sólo comporta una garantía de seguridad jurídica, sino también concretas exigencias de justicia material.

Siendo así, y teniendo en cuanta que esta exigencia de que toda afectación de cualquier derecho constitucional sea equilibrada y razonable, es decir, que no sea inútil ni desproporcionada, tiene también como base la propia dignidad de la persona humana, el mismo que resulta ser el fin de la existencia misma del Estado.

1.2. EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

El test de proporcionalidad tiene diversas connotaciones como las siguientes: "test de razonabilidad"; "test de razonabilidad o proporcionalidad", "test de igualdad", tal como el propio Tribunal Constitucional (2008) en el Expediente N° 0003-2008- PI/TC afirma:

> Sobre la base del test de razonabilidad o proporcionalidad [STC 0027-2006- AI/TC], este Colegiado considera pertinente aplicar el test de igualdad, a través de seis pasos: verificación de la diferenciación legislativa (juicio de racionalidad); determinación del nivel de intensidad de la intervención en la igualdad; verificación de la existencia de un fin constitucional en la diferenciación; examen de idoneidad; examen de necesidad y examen de proporcionalidad en sentido estricto [STC 0004-2006-PI/TC]".

En se mismo sentido, el Tribunal Constitucional (2006) en el Expediente N° 00027-2006-PI-TC también señala:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

> Este Tribunal ya se ha pronunciado acerca del desarrollo del Test de Igualdad (Razonabilidad o Proporcionalidad), indicando que "El test de razonabilidad o proporcionalidad (…) es una guía metodológica para determinar si un trato desigual es o no discriminatorio y, por tanto, violatorio del derecho principio a la igualdad".

Por lo anterior, el test de proporcionalidad es considerado por nuestro máximo Tribunal como una posibilidad de utilizar un método que diferencia entre lo objetivo y razonable de lo que no lo es. De igual forma, una vez más el Tribunal Constitucional (2009) en el Expediente N° 01473-2009- PA/TC afirma:

> Ahora bien, a efectos de determinar si en un caso concreto se está frente a una quiebra del derecho-principio a la igualdad, la doctrina constitucional ha desarrollado mecanismos para determinar cuándo estamos frente a un trato desigual con base en justificaciones objetivas y razonables; o cuándo frente a un trato arbitrario, caprichoso e injustificado y, por tanto, discriminatorio. Precisamente, uno de esos instrumentos a los que habrá de recurrir nuevamente este Tribunal es el test de razonabilidad.

De esta forma, surge como un mecanismo de aseguramiento de la justicia y control de la actuación del Estado, puesto que es una evaluación que tiene como base de la misma el valor superior de justicia; por tanto, es indispensable para determinar la actuación de los poderes públicos, más aún cuando se estaría afectando el ejercicio de los derechos fundamentales.

Cabe resaltar que para la ponderación los derechos fundamentales son relativos; con lo cual, su interpretación se tiene que hacer teniendo en cuenta sus límites y alcances; de ahí que, al aplicar el test de proporcionalidad, sea posible determinar qué derecho y en función de qué circunstancias prevalece en cada caso concreto. (Prieto, 2003)

Entonces, el principio de proporcionalidad se vuelve relevante si aceptamos que no existen derechos absolutos, sino que se enfrentan a la posibilidad de ser limitados; pero la cuestión importante es determinar de qué manera y con qué requisitos se puede limitar los derechos. Por lo que, podemos decir que se trata de una técnica de interpretación integrado por un conjunto de criterios o herramientas que permiten medir la interpretación y aplicación de los derechos. En ese sentido, constituye tanto

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

como un límite (de los derechos fundamentales) y una barrera frente a las intromisiones indebidas de los derechos.

1.3. CONCEPTO DE TEST DE PROPORCIONALIDAD

La regla general es que los derechos humanos no son absolutos, tienen que convivir unos con otros; entonces, no podemos utilizar un derecho humano para avasallar a otro. En el conjunto de derechos que prevé nuestra Constitución y los Tratados Internacionales tenemos que buscar la armonía, es decir, buscar la convivencia armónica entre dichos derechos. Frente a ello, el principio de proporcionalidad sirve como una técnica que permitirá definir cuando el límite a un derecho establecido por el legislador es o no compatible con la Constitución. Para eso en el derecho comparado se ha desarrollado una técnica de tres pasos que es conocida como *"Test de Proporcionalidad"*.

El Tribunal Constitucional (2004) en su sentencia del Expediente N° 2192-2004-AA, Fundamento Jurídico N° 18, asevera:

> Cuando el Tribunal se enfrenta a un caso donde existe conflicto entre dos principios constitucionales, deberá realizar no solo un ejercicio argumentativo enjuiciando las disposiciones constitucionales en conflicto (ponderación), sino también deberá evaluar todas las posibilidades fácticas (necesidad y adecuación), a efectos de determinar si, efectivamente, en el plano de los hechos, no existía otra posibilidad menos lesiva para los derechos en juego que la decisión adoptada.

En esa misma orientación García D. (2009) precisa: "El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho y está configurado en la Constitución en sus artículos 3° y 43°, así como plasmado expresamente en su artículo 200°, último párrafo".

Entonces, ante una incompatibilidad entre normas (ley y la Constitución), la solución común sería aplicar un criterio jerárquico de resolución de antinomias. Sin embargo, el Tribunal Constitucional sigue un razonamiento más complejo; debido a que: i) Por la indeterminación, pues aun sabiendo qué significa una expresión en concreto, pueden surgir dudas acerca de su aplicabilidad al caso en cuestión, generando así el surgimiento de problemas; y, ii) La complejidad del razonamiento, debido al hecho

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

que la Constitución suministra orientaciones normativas incompatibles entre sí. A fin de resolver ese tipo de colisiones corresponde aplicarse la estructura argumentativa conocida como el principio de proporcionalidad.

Este principio mayormente parece en la motivación de las decisiones de los Tribunales Constitucionales, y en específico, del nuestro; sobre todo, utilizado en las sentencias de control de constitucionalidad que versan sobre actuaciones por parte de los poderes públicos que interfieren en el ámbito de los derechos fundamentales. La "ponderación" es, entonces, la técnica mayormente utilizada por los jueces constitucionales para dar una solución cuando se enfrentan ante un conflicto entre los principios constitucionales. (Guastini, 2010)

De esta forma, un primer punto que debe quedar claro es que, el modo de resolver los conflictos entre principios recibe el nombre de ponderación. En segundo lugar, siempre habrá razones en conflicto y normas que suministrarán justificaciones diferentes al momento de adoptar una decisión. Asimismo, la solución adoptada por medio de la ponderación, no será necesariamente el equilibrio entre dichos intereses, razones o normas, pues para tal equilibrio, deberá implicar un sacrificio parcial y compartido, toda vez que ponderar es buscar la mejor decisión cuando en la argumentación concurran diversas razones justificatorias conflictivas que ostentan el mismo valor.

1.4. ESTRUCTURA DEL TEST DE PROPORCIONALIDAD

En la sentencia que recae en el Expediente Nº 0048-2004-AI de fecha 01 de abril del 2005, Fundamento Jurídico Nº 65, el Tribunal Constitucional (2005), señala:

El test de razonabilidad o proporcionalidad se realiza a través tres sub principios: **1. Sub principio de idoneidad o de adecuación.-** De acuerdo con este principio toda injerencia en los derechos fundamentales debe ser idónea o capaz para fomentar un objetivo constitucionalmente legítimo. En otros términos, este sub principio supone dos cosas: Primero, la legitimidad constitucional del objetivo; y Segundo, la idoneidad de la medida utilizada. **2. Sub principio de necesidad.-** Significa que para que una injerencia en los derechos fundamentales sea necesaria, no debe existir ningún otro medio alternativo que revista, por lo menos, la misma idoneidad para alcanzar el objetivo propuesto y que sea más benigno con el derecho afectado. Se trata de una

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

comparación de la medida adoptada con los medios alternativos disponibles y en la cual se analiza, por un lado, la idoneidad equivalente o mayor del medio alternativo; y, por otro, su menor grado de intervención en el derecho fundamental. **3. Sub principio de proporcionalidad stricto sensu.-** Según el cual, para que una injerencia en los derechos fundamentales sea legítima, el grado de realización del objetivo de intervención debe ser por lo menos equivalente o proporcional al grado de afectación del derecho fundamental. Se trata, por tanto, de la comparación de dos intensidades o grados: La realización del fin de la medida examinada y la afectación del derecho fundamental.

Básicamente se puede decir que tenemos una norma que determina un límite a un derecho humano y también tenemos la Constitución; entonces, para saber cómo es compatible esta norma con la Constitución debemos hacernos tres preguntas básicas: Primero, si el objetivo que se propuso el legislador al establecer ese límite es compatible o no con lo que señala la Constitución, es decir, es un objetivo constitucionalmente legitimo; Segundo, si el objetivo que se está proponiendo el legislador, que es compatible con la Constitución, es a la vez racional, es decir, es un objetivo que se puede alcanzar con la medida que está proponiendo el legislador que limita los derechos fundamentales, esto es, debe valorarse la racionalidad instrumental del límite, que significa la posibilidad de que a través de esa determinación del poder legislativo se alcance el objeto fijado; y Tercero, tiene que ver con lo que se llama la proporcionalidad en sentido estricto, que consiste en que debe ponderarse si dentro de todas las medidas que podría tomar el legislador para alcanzar el objetivo que fue fijado, que es un objetivo compatible con la Constitución y que tiene una racionalidad instrumental, es la que menos sacrifica al derecho fundamental en cuestión o no.

A continuación, desarrollaremos estos pasos en detalle, según lo postulado por el Tribunal Constitucional:

1.4.1. PRINCIPIO DE IDONEIDAD

El Tribunal Constitucional (2014) en el Expediente Nº 0030-2004-AI/TC refiere:

> Este principio implica que toda injerencia en los derechos fundamentales de una persona debe ser adecuada para fomentar un objetivo constitucionalmente legítimo. Por tal motivo, supone la legitimidad constitucional del objetivo y la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

> idoneidad de la medida sub examine para su consecución. En ese sentido, debe examinarse si la medida legislativa es objetivamente adecuada, en tanto que si no lo es la consecuencia será la declaración de inconstitucionalidad de la misma (…).

De acuerdo a Perello (1997) en cuanto al principio de idoneidad, especifica: Para comprobar la utilidad o idoneidad de una medida restrictiva de un derecho habrá de verificarse, inicialmente, si es apta para la consecución del fin perseguido. En efecto, lo primero que habrá que comprobar es si la relación medio - fin resulta adecuada e idónea.

En principio, se debe entender que la idoneidad como tal engloba algunos sub principios como la licitud constitucional de los fines legislativos, la capacidad de la medida legislativa y la necesidad o indispensabilidad. Para la determinación del principio de proporcionalidad se requiere tres exigencias que están articuladas entre sí: La primera, que sea eficaz para obtener el fin perseguido; la segunda, que no se limiten las libertades más allá de lo estrictamente necesario; y tercera, que no implique una restricción desproporcionada o excesiva respecto al objetivo que se persigue.

En otras palabras, la idoneidad se orienta a verificar si la medida legislativa examinada constituye un medio idóneo para contribuir con el logro del fin que con ella se persigue, esto es, cuando sea posible establecer algún nexo de causalidad positiva entre la medida adoptada por el legislador y la creación de un estado de cosas en el que se incremente la realización del fin legislativo respecto del estado de cosas existentes antes de la intervención al derecho fundamental en concreto; en cambio de no suceder así, la medida carecerá de idoneidad cuando su relación con el fin sea de causalidad negativa, pues dificulta su consecución, o cuando al implementarla resulta indiferente a la realización del fin perseguido. (Lopera, 2010)

1.4.2. PRINCIPIO DE NECESIDAD

El Tribunal Constitucional (2014) en el Expediente Nº 0030-2004-AI/TC indica que:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

> Un principio de este tipo significa que, para que una injerencia en los derechos fundamentales sea necesaria, no debe existir otra medida igualmente efectiva y adecuada para alcanzar el objetivo deseado y que suponga una menor restricción para el derecho fundamental o una menor carga para el titular (…).

De acuerdo a Sánchez (2007):

Este sub principio dispone que la medida legislativa que restrinja un derecho fundamental sea estrictamente indispensable para satisfacer el fin de aquellos que se intenta oponer, porque: **1)** Es la menos gravosa para el derecho afectado, entre diversas opciones igualmente idóneas para conseguir el fin mencionado; o **2)** No existen opciones para satisfacer el fin perseguido o las disponibles afectan el derecho intervenido en una medida mayor. De no estar ante uno de los supuestos apuntados, la medida en cuestión será ilegitima porque intervendría un derecho fundamental de una manera que no será estrictamente necesaria, porque existe alguna alternativa menos perjudicial para él, con los mismos resultados para el fin legislativo que se le opone (…).

Conforme a García Toma (2013) lo explica de la siguiente manera:

> Quinto paso: Examen de necesidad o idoneidad.- En este estadio se verifica acreditar la idoneidad de la medida legislativa diferenciadora, es decir, implica comprobar el carácter indispensable de éste, en razón de no existir otra opción más calificada para alcanzar el objetivo propuesto (“estado de cosas” deseado). Dicha exigencia obliga a efectuar un análisis comparativo entre la medida establecida en la norma diferenciadora frente a otras alternativas desestimadas o inexploradas por el legislador. En ese escenario hipotético se hace indispensable demostrar que ninguna otra medida resulta menos limitativa o restrictiva que la escogida por el legislador.

En ese contexto, una vez acreditada la idoneidad de la medida legislativa, la argumentación continúa con la aplicación del segundo subprincipio de necesidad, toda vez, que se llevará a cabo una comparación entre la medida y los demás medios alternativos atendiendo a dos parámetros: su idoneidad para promover el fin perseguido y su menor lesividad en relación con los derechos fundamentales afectados por la intervención. Entonces, nos encontramos ante un

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

principio comparativo y de naturaleza empírica, en la medida en que el legislador debe buscar medidas menos gravosas, pero igualmente eficaces.

1.4.3. PROPORCIONALIDAD EN SENTIDO ESTRICTO O PONDERACIÓN

Para dar un alcance más preciso sobre este último tramo del test de proporcionalidad, resulta necesario abordar el desarrollo efectuado en la jurisprudencia, pues el Tribunal Constitucional (2004) en el Expediente N° 0034-2004-PI-TC ha sabido afirmar:

> De acuerdo con este, para que una injerencia en los derechos fundamentales sea legítima, el grado de realización del objetivo de intervención debe ser por lo menos equivalente o proporcional al grado de afectación del derecho fundamental. Se trata, por tanto, de la comparación de dos intensidades o grados: la realización del fin de la medida examinada y la afectación del derecho fundamental.
>
> Para la comparación entre la intensidad de la intervención en el derecho constitucional y la intensidad del cumplimiento del objetivo constitucional, el Tribunal Constitucional se basa en la ley de ponderación desarrollada por Alexy (2002) quien lo formula de la siguiente manera "Cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de la afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro".

Al respecto, el autor Rubio (2018) indica: *"Alexy trata del cumplimiento conflictivo de dos derechos o dos principios que colisionan entre sí en su aplicación concreta y precisa, en un tiempo y lugar determinados (…) no trata de otra cosa que no sean principios opuestos"*.

Ahora, en cuanto a la ley de ponderación:

> Tal como lo establece el Tribunal Constitucional peruano, se refiere a un fenómeno completamente distinto: dice que mientras más se afecta un derecho, más cabal tiene que ser el cumplimiento del fin constitucional para el que la restricción de tal derecho ha sido establecida (…) el dilema aquí es si *el fin justifica o no los medios y hasta qué punto lo hace*. Hay un derecho (el de que todos los abogados del país, pertenezcan o no a un cuerpo jurídico

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

> castrense, puedan postular a magistrados) pero al frente no hay otro derecho parcialmente excluyente de aquel y perteneciente a otro grupo social. (Rubio, 2018)

En resumida cuenta la ley de ponderación según lo desarrollado por el Tribunal Constitucional, analiza si el resultado a obtenerse será mayor que el daño que podría producir.

En cuanto a su definición tiene que ver con:

> Las ventajas que se obtienen mediante la intervención legislativa en el derecho fundamental, las cuales deben compensar los sacrificios que esta implica para sus titulares y para la sociedad en general. Se trata de una comparación entre la importancia de la intervención en el derecho fundamental y la importancia de la realización del fin legislativo, cuyo objetivo será fundamentar una relación de precedencia entre aquel derecho y su fin. Si el derecho fundamental adquiere la prioridad, la norma iusfundamental adquirirá una validez definitiva y la norma legal deberá ser declarada inconstitucional. En cambio, si la prioridad es atribuida al fin, la norma iusfundamental perderá cualquier tipo de validez y la norma legal será declarada conforme a la Constitución. (Tribunal Constitucional Español, 1996)

Según nuestro máximo intérprete de la Constitución en el expediente N° 003-2005- PI/TC, el subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto "implica que para la intervención del legislador en el derecho fundamental específico sea considerado como legítima, el grado de realización del fin constitucionalmente legítimo, debe ser – por lo menos – equivalente al grado de afectación del derecho afectado" (Tribunal Constitución, 2005).

De este modo, este subprincipio exige que exista proporcionalidad entre dos pesos o intensidades: **i)** Aquel que se encuentra en la realización del fin de la medida estatal que limita un derecho fundamental; y, **ii)** Aquel que radica en la afectación del derecho fundamental de que se trate, *de tal forma que el primero de estos deba ser, por lo menos equivalente a la segunda*. (Tribunal Constitucional, 2006)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Por cuanto, una vez que ha quedado acreditada la idoneidad y necesidad de la medida legislativa examinada, la aplicación del principio de proporcionalidad culmina con el juicio de proporcionalidad en sentido estricto, en donde intervendrán:

Por un lado, *los principios iusfundamentales afectados por la medida* y; por otro, *los principios que ordenan la protección de los bienes jurídicos que respaldan la intervención legislativa*. Con lo cual, se trata de establecer si el grado de afectación de los primero resulta compensado por el grado de satisfacción de los segundos. (Lopera, 2010)

Ahora bien, para determinar el peso que ha de asignarse a cada uno de los principios que se encuentran en juego o conflicto, debe atenderse a tres variables:

El *grado de afectación* o satisfacción derivado de la medida enjuiciada, *el peso abstracto* de la importancia material de los derechos fundamentales afectados y de los bienes jurídicos protegidos; *y la seguridad de las premisas* empíricas que sustentan los argumentos a favor y en contra de la intervención. (Alexy, 2002)

Conforme a García (2013) señala:

> La aplicación de dicho test es consecuencia de la aprobación de una norma 'intervencionista' cuya consecuencia jurídica radica en restringir o limitar el ejercicio de un derecho fundamental, etc., en aras de permitir el goce de otro de la misma naturaleza. Tal el caso de una norma que prohíbe fumar en espacios públicos, la proscripción del trabajo nocturno a menores de edad, la imposición de una tasa o contribución, etc. **a)** Primer paso: Verificación de la diferencia legislativa entre las normas en pugna; **b)** Segundo paso: Determinación del nivel de intensidad de la intervención en la igualdad; y **c)** Tercer paso: Verificación de la existencia de un fin constitucional en la diferenciación. Los juicios de igualdad son siempre juicios valorativos, referidos conjuntamente a las igualdades y desigualdades fácticas y a las consecuencias normativas que se unen a las mismas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Por lo tanto, una medida legislativa será proporcional en sentido estricto cuando el beneficio que se obtiene con el fin legislativo promovido por ella es mayor o igual al perjuicio que ocasiona al derecho fundamental, es decir, el test es un método de evaluación que nos permite identificar si en una situación específica se están vulnerando los derechos fundamentales de una persona, tal es así que, Prieto (2003) señala que: "Ponderar es, pues, buscar la mejor decisión (la mejor sentencia, por ejemplo) cuando en la argumentación concurren razones justificatorias conflictivas y del mismo valor".

2. ANÁLISIS DE LA NUEVA LEY AGRARIA BAJO LOS ALCANCES DEL TEST DE PROPORCIONALIDAD

Antes de adentrarnos a efectuar la evaluación de la nueva ley agraria según el test de proporcionalidad, cabe recordar que "nuestro Tribunal Constitucional ha admitido la posibilidad de establecer diferencias de trato legislativo justificadas en objetivos promocionales de formalización y desarrollo" (Calcine, 2017). Tal como se tiene de los fundamentos de la sentencia recaída en el expediente N° 00027-2006-PI (que resuelve la Acción de Inconstitucionalidad contra la Ley N° 27360, Ley del Régimen Laboral Agrario), donde se señaló que la realización progresiva del derecho al trabajo (en su faceta programática) y la obligación de aplicar políticas de fomento del empleo productivo, en concordancia con el modelo del Estado Social y con una economía social de mercado (objetivos de fuente constitucional), justifican medidas legislativas que pueden implicar diferencias de trato cuyo objeto sea superar la compleja problemática del trabajo no declarado.

Teniendo un antecedente de tal magnitud y la dación de la nueva ley agraria, resulta necesario analizar si dicha nueva normativa a la luz del Test de Proporcionalidad, tiene una justificación (objetiva y razonable) que explique que exista un tratamiento diverso entre ciudadanos que desarrollan actividad agrícola y ciudadanos que realizan otras actividades económicas, en atención al principio -derecho de igualdad.

Para lo cual, aplicaremos el *"Test de proporcionalidad"* o también llamado *"Test de Igualdad"*, con la finalidad de efectuar una medición de la política de fomento del empleo por parte del Estado y las medidas adoptadas ante los reclamos por parte de los trabajadores del régimen laboral agrario. Resultando necesario también incorporar en el

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

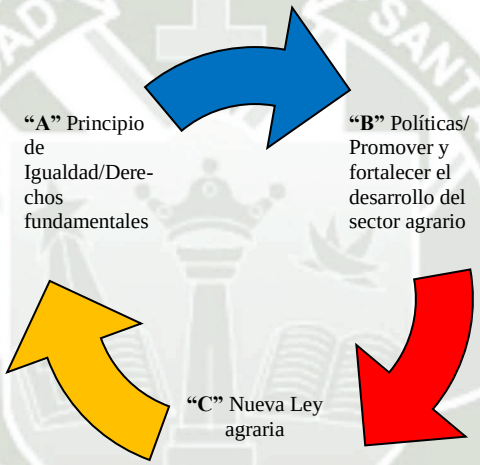
REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

análisis los subprincipios que lo componen (idoneidad o adecuación, necesidad y proporcionalidad).

Resulta pertinente precisar que, **los pasos en el Test de Proporcionalidad basado en la ponderación son cancelatorios**, ello quiere decir que si la medida no cumple uno de los subprincipios sería inconstitucional, no siendo necesario continuar con el análisis. Sin embargo, por la naturaleza propia de la presente investigación procederemos a realizar el análisis de cada sub principio del Test de Proporcionalidad.

GRAFICO N° 01



Fuente: Elaboración propia

Del gráfico presentado, podemos sostener que: **i)** A constituye el principio de igualdad, así como los derechos fundamentales (derecho vulnerado); **ii)** B constituye las políticas destinadas a promover y fortalecer el desarrollo del sector agrario (beneficios para el derecho garantizado); y **iii)** C constituye la nueva ley del régimen laboral agrario. Por tanto, tiene que existir un equilibrio entre la nueva norma "C", el propósito que persigue "B", sin vulnerar los derechos fundamentales "A", caso contrario la nueva norma "C" vendría a ser inconstitucional.

Estando en el caso en concreto, corresponde efectuar la ponderación entre los derechos constitucionales (derecho a la remuneración y el pago de beneficios sociales) y la nueva ley agraria - Ley N° 31110 Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, mediante el análisis del principio de proporcionalidad, conforme a lo siguiente:

2.1. EXAMEN DE IDONEIDAD

Este primer sub principio supone dos cuestiones muy importantes: **i)** La legitimidad constitucional del objetivo; y **ii)** La idoneidad de la medida utilizada para conseguir dicho objetivo. Dicho de otro modo, debe de existir causalidad entre el fin perseguido y el medio utilizado. Que se proteja un fin constitucional y que la medida adoptada sea adecuada para garantizar dicho fin.

Por lo expuesto, se trata de evaluar si la medida adoptada, esto es, la dación de la nueva normativa agraria Ley N° 31110 Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial (Fin constitucionalmente legitimo) es adecuada o conducente al objetivo del derecho perseguido, es decir, que si la nueva ley agraria constituye un medio idóneo para el fomento y promoción del empleo en el sector agrario.

Al respecto, consideramos oportuno citar a Rubio (2018) pues indica: *"*Es preciso que el análisis de la relación de causalidad medio-fin que se hace en este tramo del test, no solo sea teórica, sino que tome en cuenta lo que ocurre o verosímilmente ocurrirá en la realidad".

Ahora, en el presente caso la nueva ley agraria persigue la reducción de los beneficios laborales de los trabajadores con el objetivo principal de velar por los empresarios y que éstos no se vean afectados al momento de la contratación de trabajadores agrarios y como segundo objetivo es incrementar los niveles de formalidad laboral en la actividad agrícola; sin embargo, no es una medida idónea porque en el terreno de los hechos los beneficios sociales, tales como la CTS y las gratificaciones, no están cumpliendo con la finalidad para la cual fueron creadas, pues éstos conceptos están comprendidos dentro de la remuneración del trabajador agrario.

En efecto, no podría concebirse la aplicación de la nueva ley para los trabajadores del sector agrario, toda vez que ello significaría de todos modos no sólo la exclusión del régimen laboral común, sino también la rebaja en sus remuneraciones y beneficios sociales. Por lo que, la medida concretizada en la dación de la nueva ley agraria no

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

constituye un medio idóneo para lograr el objetivo, esto es, la preservación del derecho constitucional a la remuneración y beneficios sociales que todo trabajador tiene y debe gozar.

2.2. EXAMEN DE NECESIDAD

En cuanto a este segundo sub principio se debe verificar que no exista ningún otro medio alternativo que revista, por lo menos, la misma idoneidad para alcanzar el objetivo propuesto y que suponga un menor grado de intervención en el derecho fundamental (es decir, que sea más apacible con el derecho afectado). Vale decir, que se efectúa un análisis de comparación.

Para tales efectos, es necesario comprender que se trata de buscar si existen medidas alternativas a la nueva ley agraria. Es decir, debe tenerse en cuenta que la referida norma tiene como objetivo promover y fortalecer el desarrollo del sector agrario, pero resulta ser lesiva con los derechos constitucionales de los trabajadores; en consecuencia, se debe demostrar que existe una medida alternativa a la dación de la nueva ley agraria, que también permita alcanzar los objetivos, pero que resulte menos lesiva de los derechos laborales de los trabajadores. Concretamente, se debe evaluar si existen medios alternativos al optado, que no sean gravosos o al menos que lo sea en menor intensidad.

En el presente caso, se examina si existen medidas alternativas a la dación de la nueva ley agraria, que sean aptas para alcanzar el mismo objetivo de respetar los derechos constitucionales de los trabajadores; realizado el examen, la respuesta es positiva, pues el Estado bien pudo adoptar políticas de promoción de la productividad que generen beneficios a las dos partes de la relación laboral, es decir, que permita mejorar la competitividad de las empresas y también las remuneraciones de los trabajadores.

Sostenemos que esta otra alternativa de régimen laboral es, precisamente, el Régimen Laboral Común, en el que se respetan todos los derechos laborales del trabajador, principalmente, la C.T.S. que se deposita semestralmente y sirve como fondo de contingencia para el caso de desempleo del trabajador y las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, que permiten al trabajador contar con mayores ingresos en dichas fechas importantes, no siendo del todo beneficioso que estos beneficios laborales se otorguen conjuntamente con las remuneraciones, pues lógicamente el trabajador, al tenerlo de libre disposición, gasta dicho importe y llegado el momento, al no percibir

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

dichos importes, se siente discriminado en comparación con los demás trabajadores de su entorno, que se encuentran dentro del régimen laboral común.

Por lo que, sí existe otra alternativa de régimen laboral que respeta los derechos laborales de los trabajadores, en iguales condiciones con los demás trabajadores, arribándose a la conclusión que la nueva ley agraria no supera el sub principio de necesidad.

2.3. EXAMEN DE PONDERACIÓN O PROPORCIONALIDAD EN SENTIDO ESTRICTO

Finalmente, abordamos el tercer sub principio donde el grado de realización del objetivo de intervención debe ser, por lo menos, equivalente o proporcional al grado de afectación del derecho fundamental. La proporcionalidad implica un balance entre perjuicios y ventajas. Se tiene que demostrar que la ventaja para el fin es mayor que el perjuicio para la igualdad.

En ese sentido, se trata de una comparación entre costos para el derecho vulnerado y los beneficios para el derecho garantizado. Por tanto, se debe demostrar que el costo del perjuicio para los derechos fundamentales de los trabajadores agrarios es igual o menor que los beneficios que otorgan las políticas destinadas a promover y fortalecer el desarrollo del sector agrario.

Siendo así, se trata de evaluar una relación según la cual cuanto mayor es la intensidad de la intervención o prohibición con la dación de la nueva ley agraria, tanto mayor ha de ser el grado de realización u optimización de los derechos constitucionales y laborales de los trabajadores.

En el presente caso, conceptuamos que la emisión de la nueva ley agraria es grave, por cuanto afecta los derechos constitucionales a la remuneración y beneficios sociales del trabajador agrario, mientras que el grado de optimización o realización del fin constitucional de promoción y fortalecimiento del sector agrario es medianamente favorable; por lo que, la medida adoptada también no cumple con este examen.

Es más, debemos recordar que el régimen laboral agrario nace en forma temporal, justamente con la finalidad de promocionar y formalizar el sector agrario; sin embargo, luego en el tiempo se ha prolongado o prorrogado por plazos absolutamente largos, que en la práctica se han tornado en permanentes. Por lo que, es lógico suponer que la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

finalidad primigenia de formalización de este sector laboral ha desaparecido o, en todo caso, se ha diluido, por cuanto toda formalización debe ser momentánea o temporal, hasta que se logre dicho cometido.

Así también opina Pacheco (2010), quien refiere lo siguiente: "Por un principio de seguridad jurídica, es indispensable que el Estado regule adecuadamente los regímenes especiales, porque el desarrollo económico no se puede hacer a costa del desarrollo social, ya que el fin del Estado no es la productividad, ni la generación de riqueza, sino la defensa de la dignidad de las personas".

3. ASPECTOS GENERALES

Los resultados de la presente investigación están basados en el cuestionario virtual aplicados y desarrollado por 30 jueces de la Corte Superior de Justicia de Arequipa del año 2021, lo que constituye tanto nuestro universo como la muestra, lo que se resume de la siguiente manera:

4. ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS

A continuación, se presenta la información obtenida a través de cuadros y gráficos con su respectivo análisis e interpretación.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CUADRO N° 1:

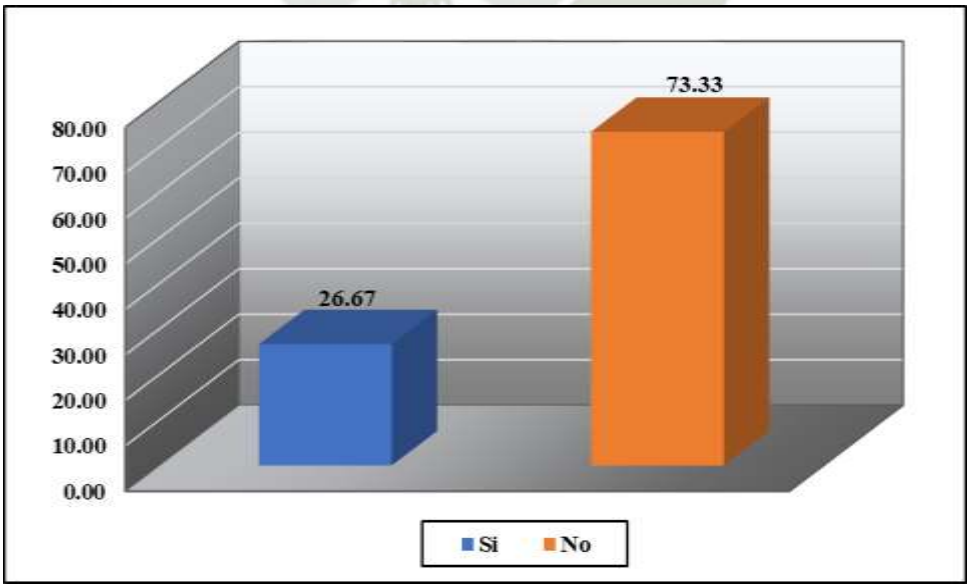
¿Considera que es idóneo el Régimen Laboral Agrario regulado por las Leyes Nº 27360 y Nº 31110 y sus Reglamentos Decreto Supremo Nº 049-2002-TR y Decreto Supremo Nº 005-2021-MIDAGRI?

Alternativa	F	%
Si	8	26.67
No	22	73.33
Total	**30**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 1

¿Considera que es idóneo el Régimen Laboral Agrario regulado por las Leyes Nº 27360 y Nº 31110 y sus Reglamentos Decreto Supremo Nº 049-2002-TR y Decreto Supremo Nº 005-2021-MIDAGRI?



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DESCRIPCIÓN

De acuerdo al gráfico, del total de jueces encuestados, el 73.33% no consideran idóneo al Régimen Laboral Agrario regulado por las Leyes Nº 27360 y Nº 31110 y sus Reglamentos Decreto Supremo Nº 049-2002-TR y Decreto Supremo Nº 005-2021-MIDAGRI.

ANÁLISIS

En base a esta pregunta, se observa que la mayoría de los jueces de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, concuerdan que, a pesar las aparentes mejoras introducidas mediante la nueva ley agraria, no resulta ser idónea para los trabajadores del régimen laboral agrario.

INTERPRETACIÓN

Pues bien, se logra colegir que si bien se ha introducido aparentes mejoras mediante la nueva ley Agraria; sin embargo, no resulta equiparable al régimen común, más aún cuando se supone que contiene mejoras pero que en la realidad de los hechos no se advierten los mismos

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CUADRO N° 2:

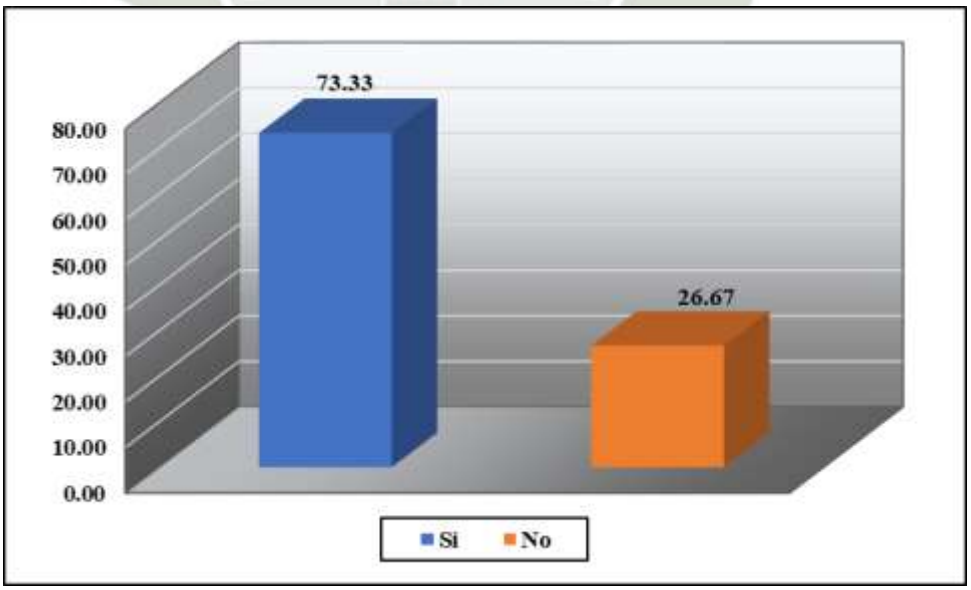
¿Considera que existen diferencias entre los derechos laborales de los trabajadores del régimen laboral agrario y del régimen laboral común?

Alternativa	F	%
Si	22	73.33
No	8	26.67
Total	**30**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 2

¿Considera que existen diferencias entre los derechos laborales de los trabajadores del régimen laboral agrario y del régimen laboral común?



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DESCRIPCIÓN

La mayoría de los jueces encuestados efectivamente consideran que existen diferencias entre los derechos laborales de los trabajadores del régimen laboral agrario y del régimen laboral común.

ANÁLISIS

Diferencias que evidencian que la nueva ley agraria efectivamente más allá de poner fin a los reclamos de los trabajadores del sector agrario, aún mantiene la brecha limitante entre ambos regímenes laborales (régimen agrario vs régimen común) cuando los trabajadores deberían de gozar de los mismos derechos.

INTERPRETACIÓN

Pues bien, es indudable que existe diferencia entre ambos regímenes, pero lo que no es correcto es que dichas diferencias no sean las más adecuadas ni mucho menos idóneas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CUADRO N° 3:

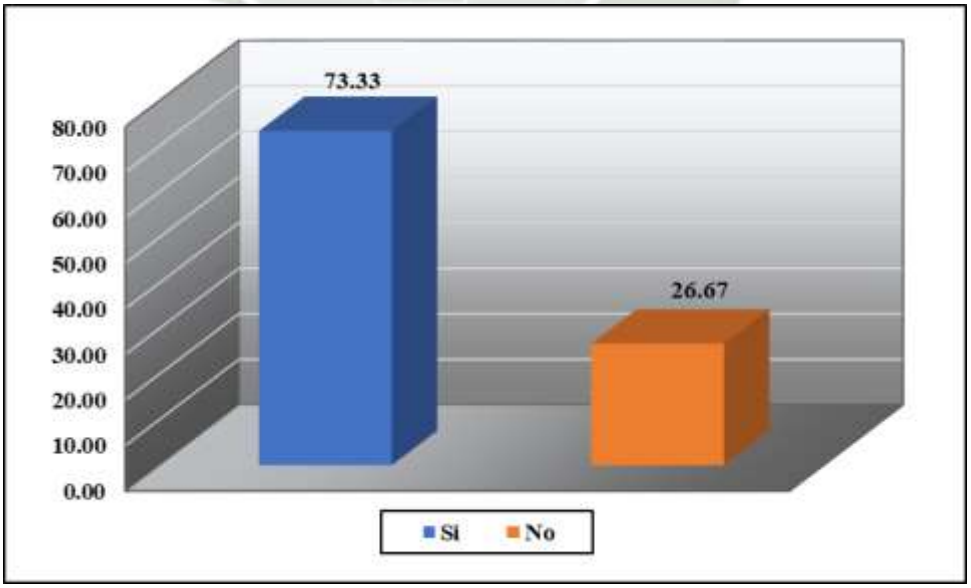
¿Considera que las diferencias del Régimen Laboral Agrario con respecto al Régimen Laboral Común vulneran derechos fundamentales?

Alternativa	F	%
Si	22	73.33
No	8	26.67
Total	**30**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 3

¿Considera que las diferencias del Régimen Laboral Agrario con respecto al Régimen Laboral Común vulneran derechos fundamentales?



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DESCRIPCIÓN

Como se puede observar en el gráfico 3, la gran mayoría de los encuestados en un total del 73.33% considera que las diferencias entre el régimen laboral agrario y el régimen laboral común son vulneratorios de los derechos fundamentales.

ANÁLISIS

Al ser considerado vulneratorio de nuestros derechos fundamentales evidencia la precariedad de esta nueva ley agraria con respecto a los derechos de los trabajadores que, en su condición de tales deberían de gozar todos de los mismos y con la misma magnitud sus derechos inherentes.

INTERPRETACIÓN

En principio debemos partir por el hecho que, aún se advierten diferencias entre régimen laboral agrario y el régimen laboral común, las mismas que resultan ser violatorio de derechos fundamentales, en consecuencia, se advierte que las aparentes mejoras en la nueva ley agraria en el terreno de los hechos aun resultan precarias, toda vez que al momento de verificar en la práctica aún persisten brechas que indudablemente los separan.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CUADRO N° 4:

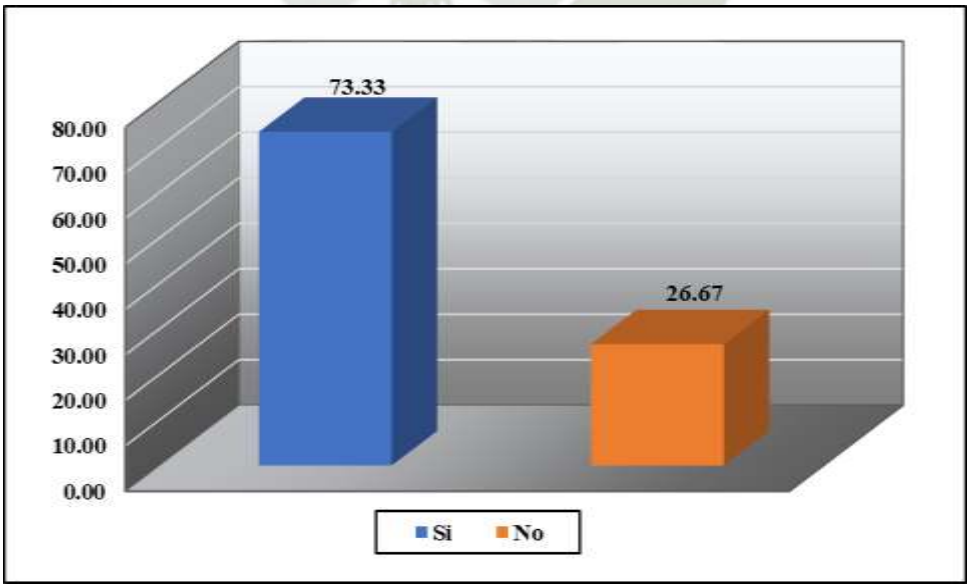
¿Considera que si bien con la actual normativa aparentemente los trabajadores del Régimen Laboral Agrario contarían con los mismos derechos laborales del D. Leg? 728; sin embargo, en el terreno de los hechos no se advierte tal situación?

Alternativa	F	%
Si	22	73.33
No	8	26.67
Total	**30**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 4

¿Considera que si bien con la actual normativa aparentemente los trabajadores del Régimen Laboral Agrario contarían con los mismos derechos laborales del D. Leg? 728; sin embargo, en el terreno de los hechos no se advierte tal situación?



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DESCRIPCIÓN

En relación al gráfico 4, la pregunta está basada en la opinión personal de cada encuestado, el hecho de considerar que, con la nueva ley agraria, aparentemente los trabajadores del régimen laboral agrario contarían con los mismos derechos de los trabajadores bajo el régimen laboral común; sin embargo, dicha situación difiere de la realidad de los hechos.

ANÁLISIS

En ese sentido, se puede considerar mejoras en los derechos de los trabajadores agrarios con la dación de la nueva normativa pero que al momento de ser aplicados no se refleja dichas mejoras, asimismo se observa un porcentaje menor que consideran que estarían de acuerdo como se viene desarrollando esta nueva normativa.

INTERPRETACIÓN

Si bien en la teoría (Nueva Ley Agraria) aparentemente se establecen los mismos beneficios que para los trabajadores del régimen común; sin embargo, en la practica no se evidencia dicha situación toda vez que, no se cumple con la finalidad de los beneficios sociolaborales a favor de los trabajadores agrarios, debido a que no son otorgados en su forma y mucho menos en su debida oportunidad.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CUADRO N° 5:

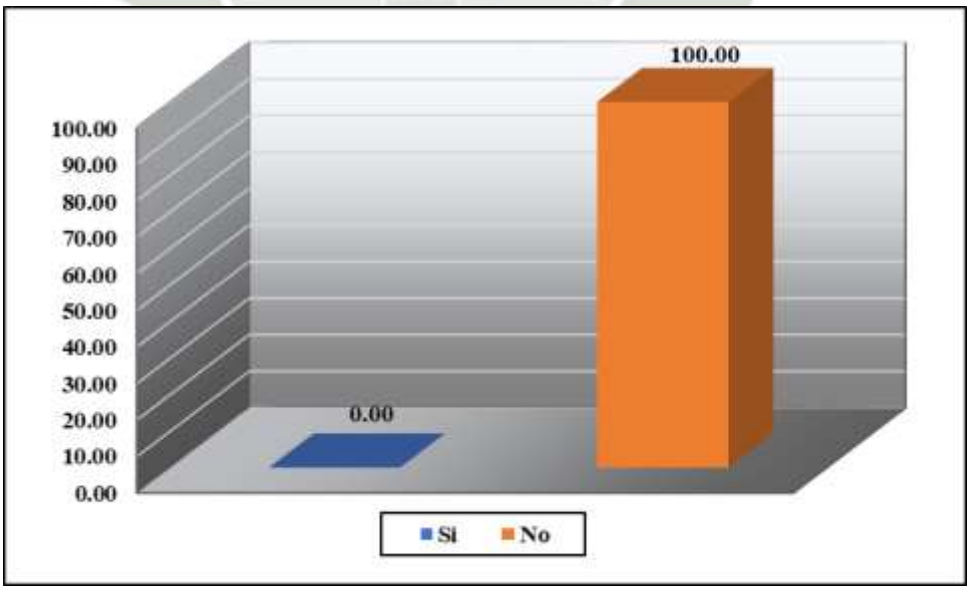
¿Considera que con la dación de la Ley Nº 31110 se han satisfecho los reclamos de los trabajadores agrarios?.

Alternativa	F	%
Si	0	0.00
No	30	100.00
Total	**30**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 5

¿Considera que con la dación de la Ley Nº 31110 se han satisfecho los reclamos de los trabajadores agrarios?.



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DESCRIPCIÓN

En el gráfico 5, estas respuestas reflejan la real situación de los trabajadores del sector agrario, donde en su totalidad de los encuestados refieren que con las aparentes mejoras de la normativa del régimen laboral agrario no se ha satisfecho o atendido los reclamos de los trabajadores del sector agrario.

ANÁLISIS

Siendo así, se tiene que la nueva ley agraria no cubre y/o satisface las necesidades que motivaron los reclamos de los trabajadores agrarios.

INTERPRETACIÓN

Por tanto, por mucho que supuestamente se haya introducido mejoras en la nueva ley agraria; sin embargo, los reclamos no fueron atendidos debido que en dicha normativa en teoría dice una cosa, pero en la practica resulta otra.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CUADRO N° 6:

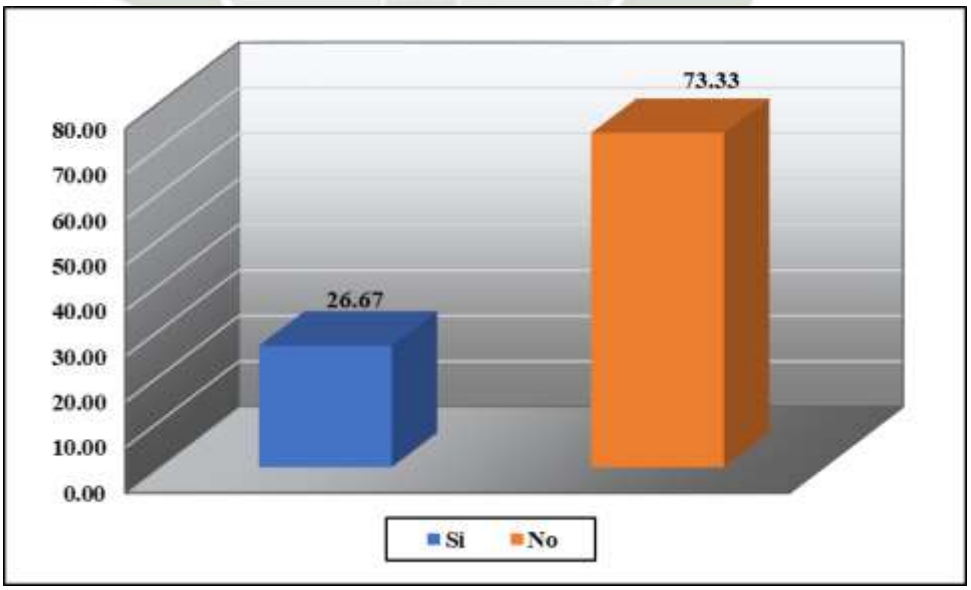
¿Considera óptimo que los trabajadores agrarios perciban en sus remuneraciones la compensación por tiempo de servicios?

Alternativa	F	%
Si	8	26.67
No	22	73.33
Total	**30**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 6

¿Considera óptimo que los trabajadores agrarios perciban en sus remuneraciones la compensación por tiempo de servicios?



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DESCRIPCIÓN

En el gráfico 6, se advierte una vez más que la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que, no resulta optimo que los trabajadores agrarios reciban en sus remuneraciones la CTS, siendo que en menor medida se hayan de acuerdo en que dicho beneficio social se incluya dentro de la remuneración del trabajador.

ANÁLISIS

Al respecto, es lógico que el criterio adoptado por la mayoría de los encuestados sea tal, toda vez que no se estaría cumpliendo con la finalidad para la cual fue creada la CTS.

INTERPRETACIÓN

Una vez más se advierte claramente que, lo escrito en la nueva ley agraria no solamente no se refleja en el terreo de los hechos, sino que también evidencia que va en contra de los objetivos inherentes del beneficio sociolaboral de la Cts.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CUADRO N° 7:

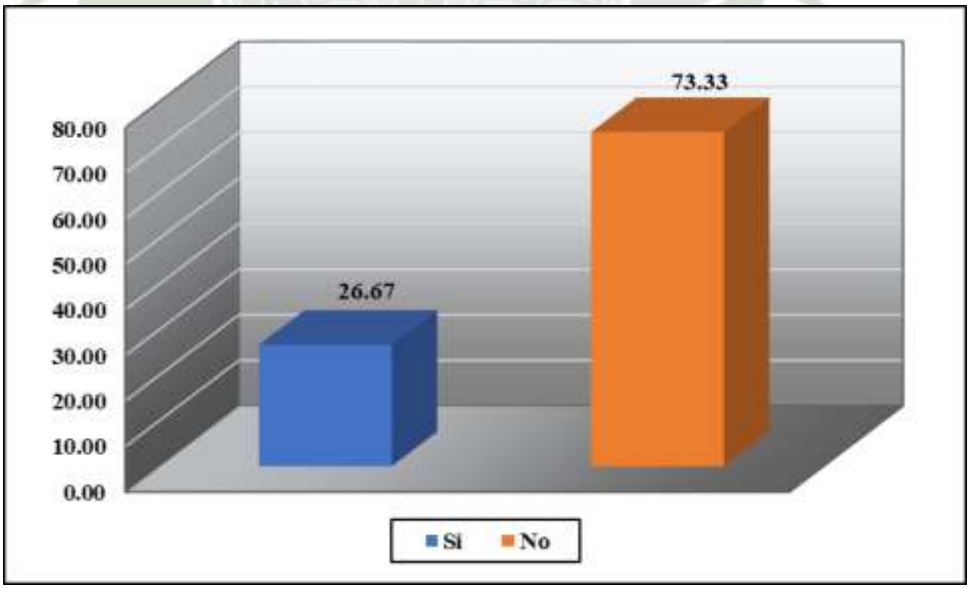
¿Considera óptimo que los trabajadores agrarios perciban en sus remuneraciones las gratificaciones legales?.

Alternativa	F	%
Si	8	26.67
No	22	73.33
Total	**30**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 7

¿Considera óptimo que los trabajadores agrarios perciban en sus remuneraciones las gratificaciones legales?.



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DESCRIPCIÓN

En el gráfico 7, se desprende que al igual que la anterior interrogante la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que, no resulta optimo que los trabajadores agrarios reciban en sus gratificaciones legales (fiestas patrias y navidad), siendo que en menor medida se hayan de acuerdo en que dichas gratificaciones se incluyan dentro de la remuneración del trabajador.

ANÁLISIS

Al respecto, es lógico que el criterio adoptado por la mayoría de los encuestados sea tal, toda vez que no se estaría cumpliendo con la finalidad y/o objetivo para lo cual fue creada las gratificaciones legales.

INTERPRETACIÓN

No sólo, no se cumple con los objetivos propios de la nueva ley, sino que va en contra de los objetivos de los beneficios sociolaborales. Por lo que, esta nueva normativa transgrede el principio de igualdad ante la Ley a razón de que la diferencia no resulta idónea, es decir, no supera el test de proporcionalidad.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CUADRO N° 8:

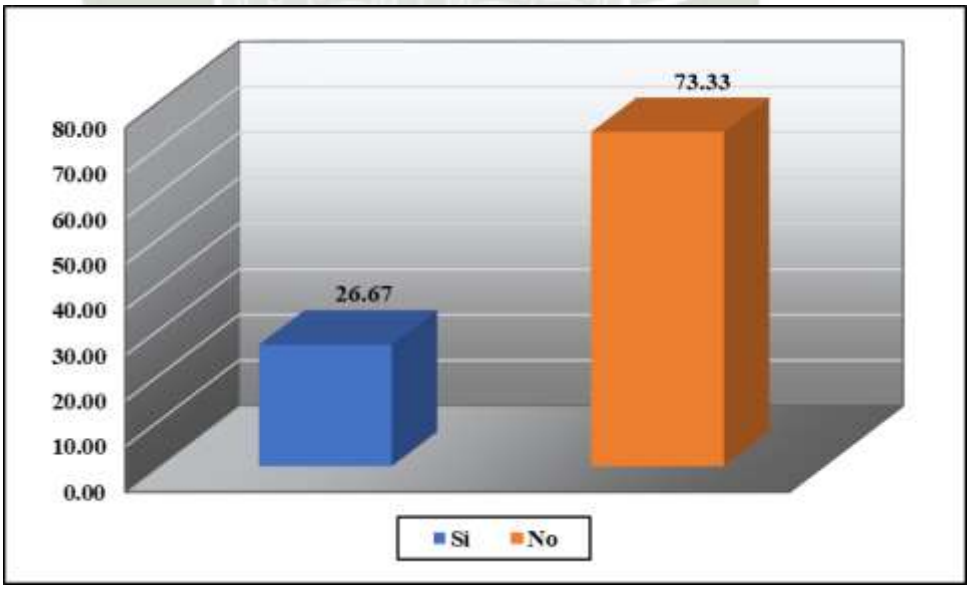
¿Considera que el BETA (Bonificación Especial del Trabajador Agrario) compensa las diferencias que existen con los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Común o General?.

Alternativa	F	%
Si	8	26.67
No	22	73.33
Total	**30**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 8

¿Considera que el BETA (Bonificación Especial del Trabajador Agrario) compensa las diferencias que existen con los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Común o General?.



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DESCRIPCIÓN

En el gráfico 8, la mayoría de los encuestados advierte que es un claro intento por parte del legislador de compensar un poco la desigualdad que sigue persistiendo con la dación de la nueva normativa laboral agraria. En tanto, en menor medida, existen casos donde consideran que la Bonificación Especial del Trabajador agrario compensa las diferencias con el régimen laboral común

ANÁLISIS

Lo resultados no hacen otra cosa que, confirmar la teoría de que aún siguen existiendo diferencias bien marcadas, mismas que se pretende mantener con un disfraz denominado nueva ley.

INTERPRETACIÓN

Por lo que, resulta no solo necesario, sino que resulta vital que los beneficios socio laborales se han aplicados para todos en forma oportuna y uniformemente, ello con la finalidad de cumplir con los fines para los que fueron creados dichos beneficios.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CUADRO N° 9:

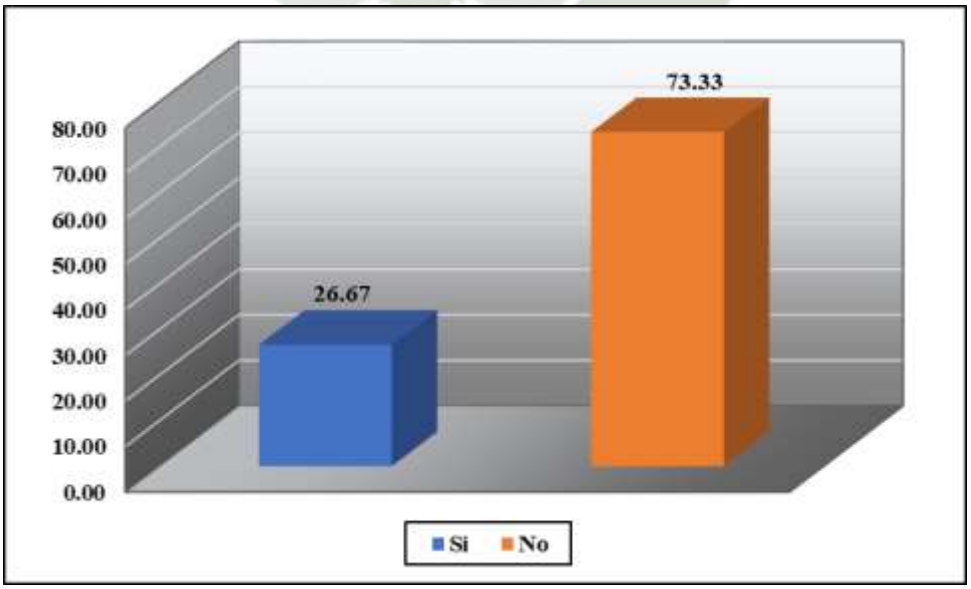
¿Considera que la diferencia del Régimen Laboral Agrario en comparación al Régimen Laboral Común o General supera el test de proporcionalidad (adecuación, necesidad y proporcionalidad propiamente dicho)?.

Alternativa	F	%
Si	8	26.67
No	22	73.33
Total	**30**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 9

¿Considera que la diferencia del Régimen Laboral Agrario en comparación al Régimen Laboral Común o General supera el test de proporcionalidad (adecuación, necesidad y proporcionalidad propiamente dicho)?.



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DESCRIPCIÓN

En el gráfico 9, de la revisión de los resultados obtenidos se advierte que la mayoría de los casos concuerdan en el hecho que la nueva ley agraria no supera el test de proporcionalidad con respecto de los derechos constitucionales que goza un trabajador.

ANÁLISIS

No obstante, si bien se trata de un criterio adoptado por cada uno de los encuestando; sin embargo, se logra colegir que únicamente no son los trabajadores agrarios quienes no consideran adecuado esta normativa sino, también del mismo modo es considerado por otros.

INTERPRETACIÓN

Se logra colegir que, la nueva ley agraria no supera el test de proporcionalidad, es decir, no cumple con los presupuestos que indica el test referido (no es idóneo), en consecuencia, resulta vulneratorio.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CUADRO N° 10:

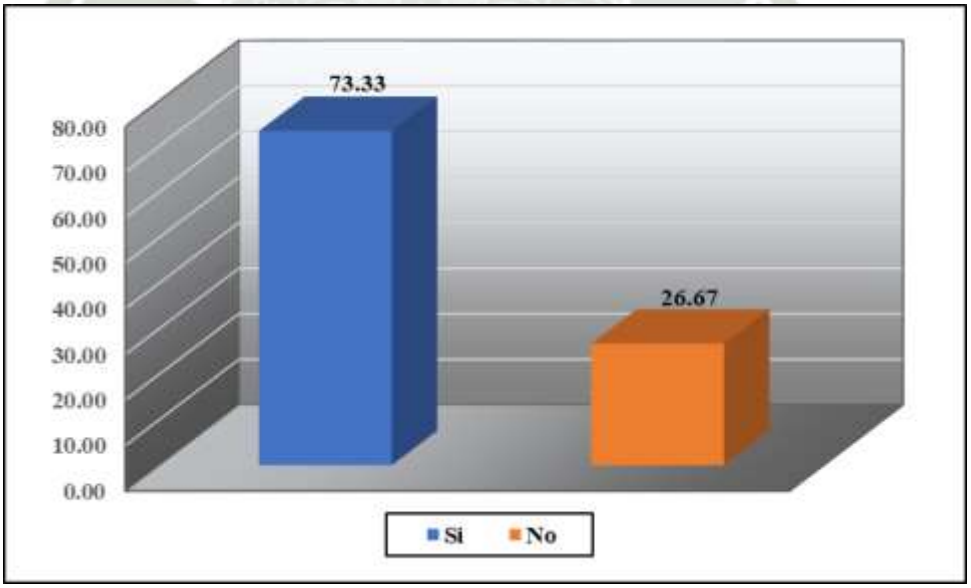
¿Considera que el Régimen Laboral Agrario transgrede el principio de igualdad ante la Ley regulado en nuestra Constitución Política?

Alternativa	F	%
Si	22	73.33
No	8	26.67
Total	**30**	**100.00**

Fuente: Elaboración propia

GRÁFICO N° 10

¿Considera que el Régimen Laboral Agrario transgrede el principio de igualdad ante la Ley regulado en nuestra Constitución Política?



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DESCRIPCIÓN

En el grafico 10, al igual que la pregunta anterior, resulta relevante para la investigación, toda vez que, de los veintidós entrevistados, equivalente al 73.33% de la investigación señalan que la nueva ley agraria si constituye una vulneración al Principio de Igualdad ante la ley amparado en la Constitución Política del Perú, mientras que ocho de ellos que hace un total del 26.67% señalan que no se vulneraría de ninguna manera el principio de igualdad ante la Ley.

ANÁLISIS

El argumento unánime de los ocho magistrados que rechazan la vulneración al principio de igualdad ante la Ley, radica en la sentencia del TC recaído en el expediente N° 0027-2006-AI que declara constitucional el régimen agrario anterior. Sin embargo, no han tomado en cuenta que, si bien en un inicio este régimen fue creado para incrementar la actividad agrícola industrial dentro del país, y solo tuvo un tiempo de duración determinada (y actualmente se ha ampliado), lo cierto es que ya cumplió sus fines para los que fue creado. Sin embargo, actualmente nos encontramos ante una realidad distinta y en merito a dicha realidad es que, efectivamente se advierte la afectación al principio de igualdad.

INTERPRETACIÓN

Teniendo en cuenta la actual realidad de los trabajadores del régimen laboral agrario y estando a lo prescrito en la nueva ley agraria, se logra colegir que esta última, resulta vulneratorio del principio de igualdad ante la ley, por cuanto se advierte una distinción evidente con los trabajadores del régimen laboral común, a razón de que la misma no resulta idónea.

5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La investigación ha tenido como objetivo determinar las consecuencias jurídicas del Régimen Laboral Agrario a la luz del Principio de Igualdad ante la Ley, en tanto las aparentes mejoras introducidas mediante esta nueva ley agraria no supera el test de proporcionalidad debido a que no tiene una justificación objetiva y mucho menos

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

razonable para que diferenciadamente se aplique a los trabajadores agrarios de los trabajadores del régimen común.

Debemos recordar que, el Tribunal Constitucional anteriormente admitió la posibilidad de establecer diferencias de trato legislativo justificadas en objetivos promocionales de formalización y desarrollo, como se tiene de la Acción de Inconstitucionalidad contra la anterior ley agraria, donde en esencia señala que la progresión del derecho al trabajo y la obligación de aplicar políticas de fomento del empleo, en concordancia con el modelo del Estado Social y con una economía social de mercado, justifican medidas legislativas diferenciadoras de trato cuyo objeto es superar la informalidad laboral.

Sin embargo, teniendo en cuenta simplemente la temporalidad de la dación de la anterior ley, el pronunciamiento del TC y la realidad actual de los trabajadores del régimen agrario, resulta evidente que la justificación anterior quedo desfasada, en consecuencia, no habría justificación para adoptar medidas legislativas diferenciadoras.

Si bien los derechos no son absolutos, no podemos utilizar un derecho para avasallar a otro, sino que debe haber armonía uno con otro. Ante dicha situación, es que entra el papel del principio de proporcionalidad el mismo que sirve como una técnica de permite definir cuando el límite a un derecho establecido por el legislador es o no compatible con la Constitución.

Estando en el presente caso, donde mediante la nueva ley agraria aparentemente se habría introducido mejoras de los derechos laborales a favor de los trabajadores agrarios, casi igual a los de los trabajadores del régimen común, pero que el terreno de los hechos no se advierte dicha situación toda vez que, las gratificaciones no son otorgadas en su forma y mucho menos en su oportunidad debida a diferencia de los trabajadores del régimen común, lo que a toda luces contraviene el principio de igualdad ante la ley.

Siendo así, es oportuno y necesario determinar si la nueva ley agraria constituye una medida que implica un trato desigual con relación a los trabajadores del régimen común no válido a la luz de la cláusula de igualdad. Por lo que, corresponde aplicar el test de proporcionalidad para con el objeto de: i) Determinar si el tratamiento diferenciado está provisto de una justificación, ii) Si entre la medida adoptada y la finalidad perseguida existe relación; y, iii) Determinar si se trata de una medida adecuada y necesaria.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Pues bien, corresponde efectuar la ponderación entre los derechos constitucionales (derecho a la remuneración y el pago de beneficios sociales) y la nueva ley agraria - Ley N° 31110 Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, mediante el análisis del principio de proporcionalidad: i) Examen de idoneidad. La nueva ley no constituye un medio idóneo para la preservación del derecho constitucional a la remuneración y beneficios sociales; ii) Examen de necesidad. Si bien tiene como objetivo promover y fortalecer el desarrollo del sector agrario, pero contraviene derechos constitucionales, ante ello existe otra alternativa menos gravosa (régimen común), en consecuencia, no supera este subprincipio; y, iii) Examen de ponderación. La nueva ley agraria es grave, por cuanto afecta los derechos constitucionales a la remuneración y beneficios sociales del trabajador agrario, mientras que el grado de optimización o realización del fin constitucional de promoción y fortalecimiento del sector agrario es medianamente favorable; por lo que, la medida adoptada también no cumple con este examen.

Estando a lo expuesto precedentemente, y teniendo en cuenta que el principio de proporcionalidad persigue determinar si una normativa se encuentra debidamente justificada en forma objetiva y razonable, es que la misma ha sido aplicada en esta nueva ley agraria; sin embargo, efectuada su evaluación, también a criterio de la mayoría de los Magistrados no supera el test ya que su aplicación diferenciada de los trabajadores del régimen común no resulta idónea, máxime cuando se supone que dicha norma contiene o pretende otorgar los mismos beneficios sociales que a los trabajadores del régimen común, en consecuencia, resulta vulneratorio del principio de igualdad ante la ley.

Finalmente, del estudio realizado indefectiblemente esta nueva normativa no regula de manera uniforme los beneficios laborales a favor de los trabajadores agrarios, ejerciendo a todas luces un trato diferenciado de los trabajadores del régimen común, privilegiando y/o favoreciendo un grupo de otro, cuando todos tienen la condición de trabajadores que gozan de los mismos derechos, dicho de otro modo el trato diferenciado que deslumbra de esta nueva ley agraria resulta irrazonable y/o arbitraria con respecto a los derechos inherentes de los trabajadores, lo que también evidencia que si el Estado no toma cartas en el asunto se estaría retrocediendo en cuanto a los derechos laborales, dejando en desprotección a los trabajadores.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Es por ello que se puede inferir que resulta necesaria la modificación de la nueva ley, Ley N° 31110 - Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, implementando una propuesta legislativa que sea acorde con los derechos constitucionales que todo trabajador debe gozar y teniendo en cuenta los resultados de la presente investigación, el mismo que únicamente reflejará en resultados positivos sobre los trabajadores.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CONCLUSIONES

PRIMERA: La nueva ley agraria, Ley N° 31110 - Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, es un régimen laboral especial que tiene como consecuencias jurídicas las siguientes: **1.1.** Los trabajadores agrarios en sus remuneraciones diarias, semanales, quincenales o mensuales, pueden recibir el proporcional de su C.T.S. (Compensación por Tiempo de Servicios) y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, recibiendo periódicamente dichos beneficios como sumas de libre disposición, extinguiendo el C.T.S. como fondo de contingencia y sin recibir un sueldo adicional en julio y diciembre. **1.2.** El BETA (Bono Especial por Trabajo Agrario) que se le otorga, ascendente al 30% de la remuneración mínima vital, es con carácter no remunerativo; por lo que, no se encuentra afecto a ningún concepto laboral; perjudicando los ingresos del trabajador agrario, en relación al trabajador del régimen laboral común, quien en la práctica recibe la remuneración del trabajador agrario, incluido el BETA, pero afecto a todo.

SEGUNDA: Los antecedentes y justificación para la dación de las Leyes Nº 27360 y Nº 31110 y sus Reglamentos Decreto Supremo Nº 049-2002-TR y Decreto Supremo Nº 005-2021-MIDAGRI sobre el Régimen Laboral Agrario es la promoción, según el artículo 1° de la Ley N° 31110, es la promoción y el fortalecimiento del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial; la cual se distorsiona en el tiempo, por cuanto se elimina prácticamente el fondo de contingencia del C.T.S., que tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia, así como se descontextualizan las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, que tienen por finalidad la entrega a los trabajadores de una remuneración adicional en los meses de julio y diciembre de cada año, para los gastos propios que genera este tipo de festividades. Finalmente, el BETA que se le otorga no constituye concepto remunerativo.

TERCERA: Más que ventajas, el Régimen Laboral Agrario contenido en las Leyes Nº 27360 y Nº 31110 y sus Reglamentos Decreto Supremo Nº 049-2002-TR y Decreto Supremo Nº 005-2021-MIDAGRI, contemplan desventajas para el trabajador agrario, pues si no elige percibir sus beneficios laborales en los tiempos de Ley, recibirá conjuntamente con su remuneración la parte proporcional de la compensación por tiempo de servicios y de las gratificaciones de julio y diciembre, eliminándose el fondo de contingencia para el desempleo y la percepción de un sueldo adicional por fiestas patrias y navidad. Asimismo, el BETA que

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

se le otorga es sin carácter remunerativo, por lo que no se considera para el otorgamiento de los beneficios laborales y menos aún previsionales. En la práctica se sabe que un trabajador del régimen laboral común que haga las mismas funciones del trabajador agrario, percibirá la misma remuneración, pero afecto a todos los derechos laborales y previsionales.

CUARTA: La naturaleza jurídica del principio de Igualdad ante la Ley es que se trata de un derecho fundamental consagrado por nuestra Constitución. Su alcance es general, es decir, aplicable erga omnes (para todos) y su contenido se determina como el derecho a que todas las personas deben ser tratadas de igual forma por parte del Estado, estando prohibida la diferenciación. En este caso y en términos económicos, con la dación del nuevo Régimen Laboral Agrario prácticamente el trabajador agrario se ha igualado a un trabajador del Régimen Laboral Común, faltando únicamente la nivelación del BETA (Bonificación Especial por Trabajo Agrario), el mismo que también debe tener efectos remunerativos.

QUINTA: El Test de proporcionalidad es una "técnica de control", que permite determinar si el trato legislativo diferenciado de esta nueva normativa Ley N° 31110 - Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, tiene justificación objetiva y razonable. Contempla tres sub principios (idoneidad, necesidad y proporcionalidad) que son pasos cancelatorios, es decir, si la medida legislativa no cumple con uno de ellos, no se supera el test de proporcionalidad. De la revisión efectuada a la mencionada norma, se concluye que la intervención legislativa del régimen laboral agrario no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, no supera el test propuesto, pues la medida no es idónea, existen otras alternativas de solución como la aplicación del régimen laboral común y tampoco es proporcional propiamente dicho, pues la afectación de los derechos laborales del trabajador agrario es grave, en comparación con la promoción y fortalecimiento del sector agrario, que es medianamente favorable.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Con la finalidad de no seguir vulnerando el principio de igualdad ante la ley, es necesario la modificación de la nueva ley, Ley N° 31110 - Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, implementando una propuesta legislativa que sea acorde con los derechos constitucionales que todo trabajador debe gozar y teniendo en cuenta los resultados de la investigación; resultando necesaria e importante la modificación legislativa de la mencionada nueva ley agraria, que evidentemente será beneficiosa para los trabajadores comprendidos bajo los alcances del régimen laboral agrario y en general para la legislación peruana. Para tal efecto, se propone el siguiente Proyecto de Ley:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PROYECTO DE LEY

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 31110 - LEY DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y DE INCENTIVOS PARA EL SECTOR AGRARIO Y RIEGO, AGROEXPORTADOR Y AGROINDUSTRIAL

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene como objeto modificar el literal c y d del artículo 3º de la Ley Nº 31110 - Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, en los siguientes términos:

"Artículo 3.- Régimen laboral agrario

Los trabajadores de las personas naturales o jurídicas detalladas en el artículo 2 de la presente ley, se rigen por las siguientes disposiciones:

c) *La Remuneración Básica (RB) es igual a la Remuneración Diaria (RD), no pudiendo ser menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV).*

d) *El trabajador percibirá tanto su Compensación por Tiempo de Servicio y Gratificaciones Legales en los plazos que el régimen laboral común establece, sin que entren a ser prorrateados. Donde las gratificaciones legales equivalen a una remuneración cada una y la compensación por tiempo de servicios una remuneración adicional por año".*

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. - Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Segunda.- Reglamento

El Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento de la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, dentro de los treinta (30) días de entrada en vigencia de la presente ley, en lo que corresponda.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Lima, a los dos días del mes de noviembre del dos mil veintiuno.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En principio resulta necesario abordar la Ley N° 27360, mediante la cual se aprobó las Normas de Promoción del Sector Agrario, destinado para los trabajadores que laboren a favor de personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas, así como también para aquellos que realizaban actividad agroindustrial, quedando excluidos los trabajadores administrativos que laboran en Lima y Callao.

En el Titulo II de la mencionada norma regula el régimen laboral y de la seguridad social, estableciendo disposiciones referidas a la contratación laboral, el derecho a percibir una remuneración diaria que incluye los beneficios laborales de gratificaciones legales y Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), el derecho a vacaciones y protección frente al despido arbitrario, así como el acceso a un seguro de salud y un régimen previsional.

Si bien, a través del Decreto de Urgencia N° 043-2019, se modifican los artículos 3, 7 y 9 de la ya mencionada Ley, se ha solucionado en cierta medida algunos aspectos referidos a las vacaciones e indemnización por despido arbitrario que, antes de la promulgación de la referida norma, alcanzaban la mitad del beneficio para el régimen general. Resultando evidente que dicho régimen mantiene características diferenciadas para los trabajadores agrarios, en comparación de los trabajadores del régimen común.

En ese sentido, es lógico advertir que la Ley N° 27360 tuvo como objetivo principal promover la inversión y el desarrollo del sector agrario como objetivo secundario, prueba de ello es que se establecieron diversos beneficios en materia tributaria y laboral a favor evidentemente del empleador. Por lo que, se concluye que a través del Decreto de Urgencia N° 043-2019 una vez más únicamente se amplió la vigencia de la ley.

Ahora, con nueva Ley Agraria mediante se propone un nuevo régimen agrario, con el objetivo de promover y fortalecer el desarrollo del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, así como garantizar los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores reconocidos por la Constitución Política del Perú y los tratados internacionales laborales y de protección de los derechos humanos, y contribuir a la competitividad y desarrollo de las actividades de estos sectores.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Asimismo, establece que los derechos de los trabajadores del régimen agrario, incluido el pago de beneficios sociales como las gratificaciones legales y la CTS, se rigen por las normas del régimen laboral general de la actividad privada, pero que en el terreno de los hechos no ocurre ello debido a que, la misma norma también establece la remuneración diaria (RD) es equivalente a la suma de la remuneración básica, gratificación y CTS dividida entre 30. RD = (RB + Grati + CTS) / 30. Es decir, la nueva ley al igual que la anterior, su diseño sobre la base de una remuneración integral diaria sigue incluyendo gratificaciones y CTS lo cual a toda luz desnaturaliza la finalidad y el sentido de ambos beneficios, en consecuencia, contraviene el principio de igualdad ante la ley debido a que no supera el test de proporcionalidad.

Al respecto, cabe precisar que los beneficios sociales son derechos fundamentales debidamente reconocido en el marco nacional tal como se tiene en el segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución Política del Estado "El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador". Es decir, las gratificaciones legales dejan de representar un incremento de los ingresos del trabajador para atender un aumento previsible de gastos en dos épocas puntuales del año (julio y diciembre); y, en cuanto a la CTS, la misma pierde su calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia, al dilucidarse en la remuneración percibida diariamente.

Por lo tanto, la presente norma contraviene el derecho fundamental a percibir los beneficios laborales en su forma y oportunidad debida en relación de los trabajadores del régimen común, en consecuencia, vulnera el principio de igualdad ante la ley debido a que esta nueva normativa con aparentes mejoras no supera el test de proporcionalidad debido a que no tiene una justificación objetiva y mucho menos razonable para que diferenciadamente se aplique a los trabajadores agrarios de los trabajadores del régimen común.

En consecuencia, la presente modificación normativa que tiene por objetivo implementar una propuesta legislativa que sea acorde con los derechos constitucionales que todo trabajador debe gozar, en definitiva, contribuirá a la mejora en la calidad de los ingresos de los trabajadores.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

EFECTOS DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La iniciativa legislativa tiene por objetivo la modificación del literal c y d del artículo 3º de la Ley Nº 31110 - Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, ello en aras velar por la naturaleza propia de los beneficios sociales que todo trabajador tiene derecho a percibir tanto en su forma y oportunidad debida.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera gasto al Tesoro Público, cumpliendo la exigencia del artículo 79 de la Constitución, al estar relacionado al sector privado agroexportador e industrial. Asimismo, la relación costo beneficio para la ejecución de la presente medida definitivamente será positivo, porque la misma tendrá una importante repercusión en los derechos laborales.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

REFERENCIA

REFERENCIA NACIONAL

1. ALVA CANALES, Armando: *Despido Laboral: Nuevos Criterios Jurisprudenciales*, Gaceta Jurídica, Editorial El Búho E.I.R.L., Lima, 2016.

2. BALDO KRESALIA ROSELLÓ, César Ochoa: Derecho Constitucional Económico, PUCP – Fondo Editorial, Lima, 2017.

3. BALBIN, Edgardo: *Regímenes Especiales en la Legislación Laboral Peruana.* En: Retos del derecho del trabajo peruano: IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2010.

4. BLANCAS, Carlos: *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*, Fondo Editorial PUCP, Primera Edición, Lima, 2013.

5. BERNUY ALVAREZ, Oscar H.: Manual Práctico Laboral, Pacífico Editores S.A.C., Primera Edición, Lima, 2020.

6. CALCINE, J.P: *"Análisis Jurídico del Derecho a la Igualdad en los Regímenes Laborales Especiales de Promoción del Empleo Productivo en el Perú*, Pacifico Editores S.A.C., Lima, 2017.

7. CHANAME ORBE, Raúl: *Tratado de Derecho Constitucional*, Pacífico Editores S.A.C., Primera Edición, Lima, 2019.

8. CUBA VELAOCHAGA, Luis Eduardo: *El despido arbitrario desarrollo doctrinario y jurisprudencial*, El Búho, Primera Edición, Lima, 2017.

9. DE LA PUENTE Y LAVALLE, Manuel: El Contrato en General, Tomo I, Palestra Editores, Lima, 2003.

10. FERRO DELGADO, Víctor: *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*, Fondo Editorial PUCP, Primera Edición, Lima, 2019.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

11. LANDA ARROYO, Cesar: *El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de Constitucionalización:* Análisis Especial del caso de la Mujer y la madre trabajadora, Themis, Editorial Tinco S.A., Primera Edición, Lima, 2014.

12. MEDINA NOLTE, Yadira del Rosario: *"El Régimen Laboral Especial Agrario, Ley N° 27360 y los Derechos Laborales reconocidos a los Trabajadores"*, Universidad Nacional de Piura, Piura, 2019.

13. MEJIA, Renato: *Igualdad de Remuneración por trabajo igual*, Fondo Editorial PUCP, Lima, 2009.

14. MIRANDA VALVERDE, H.C.: "Ley de Promoción del Sector Agrario N° 27360 y su incidencia en el desarrollo económico de las empresas dedicadas al cultivo en el distrito de Trujillo", Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, 2015.

15. NEVES MUJICA, Javier: Introducción al Derecho del Trabajo, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Primera edición, Lima, 2009.

16. OBREGON SEVILLANO, Tulio M.: "Manual de Relaciones Individuales de Trabajo", Pacifico Editores, Lima, 2002.

17. PAREDES INFANZON, Jelio: *Jurisprudencia Laboral y de la Seguridad Social*, Pacífico Editores S.A.C., Primera Edición, Lima, 2018.

18. QUIÑONES, Sergio y Christian Sánchez: *Igualdad ante la Ley y Regímenes Laborales Especiales*, En: Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2009.

19. VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis y TARAZONA PINEDO, Manolo: *Régimen laboral explicado 2018*, Gaceta Jurídica, Lima, 2018.

REFERENCIA INTERNACIONAL

1. CABANELLAS DE TORRES, G.: Contrato de trabajo parte general (Vol. III). Editores libreros, Buenos Aires, Argentina, 1994.

2. DIAZ COUSELO, José María: *Los Principios Generales del Derecho*, Editorial Plus Ultra, Buenos Aires – Argentina.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

3. DIAZ, A.; Martínez, E. (2007). *La igualdad como compromiso: estudios de género en homenaje a la profesora ana díaz medina.* Salamanca, España: Universidad de Salamanca.

4. DIAZ, A.; Martínez, E. (2007). *La igualdad como compromiso: estudios de género en homenaje a la profesora ana díaz medina.* Salamanca, España: Universidad de Salamanca.

5. DIAZ, A.; Martínez, E. (2007). *La igualdad como compromiso: Estudios de género en homenaje a la profesora Ana Díaz Medina.* Salamanca, España: Universidad de Salamanca.

6. DWORKIN, Ronald: *Los Derechos En Serio,* Editorial Ariel S.A., Barcelona, España, 2010.

7. GONZÁLEZ ORTEGA, S: *Configuración Jurídica de las Vacaciones Anuales Retribuidas,* Núm. 81, España, 1969.

8. PEREZ, A.; Fundación El Monte Sevilla. (2007). *Dimensiones de la igualdad*. Sevilla, España: Librería Editorial Dykinson.

9. REYNOSO CASTILLO, Carlos: *Los Contratos de Trabajo,* Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco División de Ciencias Sociales y Humanidades Coordinación de Difusión y Publicaciones, Primera Edición, México, 2011.

HEMEROGRAFÍA

1. Dirección General del Servicio Jurídico del Estado. (2001). *El principio de igualdad en la constitución española*. Madrid, España: Ministerio de Justicia de España.

2. Themis (2014), Editorial Tinco S.A., Primera Edición, Lima.

JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 0020-2012-PI/TC, demanda de inconstitucionalidad, recuperado de: https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ANEXOS

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXO 1

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO DE LA EMPRESA

EL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO A LA LUZ DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, AREQUIPA - 2021

Proyecto de Investigación presentado por el Maestrista:

Fredy Fernández Sánchez

Para optar el Grado Académico de Magister en:

Derecho de la Empresa

Arequipa – Perú

2021

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ÍNDICE

PREÁMBULO **116**

I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO **118**

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 118
   1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA 118
2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA. 118
   2.1. ÁREA DEL CONOCIMIENTO. 118
   2.2. ANÁLISIS U OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES. 118
   2.3. INTERROGANTES BÁSICAS 119
   2.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN 120
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA 120
4. MARCO CONCEPTUAL 123
   4.1. DERECHO AL TRABAJO 123
   4.2. DERECHO A LA REMUNERACIÓN 125
   4.3. CONTRATO DE TRABAJO 126
   4.4. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO 127
   4.5. BENEFICIOS SOCIALES 129
   4.6. RÉGIMEN LABORAL AGRARIO 130
   4.7. EL RÉGIMEN LABORAL COMÚN 134
   4.8. PRINCIPIOS 135
   4.9. PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY 136
   4.10. EL DERECHO A LA IGUALDAD COMO PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN O DE DIFERENCIAS ARBITRARIAS 138
   4.11. EL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y SU TRANSGRESIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY 140
5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS 140
6. OBJETIVOS 141
   6.1. OBJETIVO GENERAL 141
   6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 142
7. HIPÓTESIS 142

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL 144
1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS 144
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN 145
2.1. UBICACIÓN ESPACIAL DE LA INVESTIGACIÓN 145
2.2. UBICACIÓN TEMPORAL DE LA INVESTIGACIÓN 145
2.3. UNIVERSO Y MUESTRA 145
3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS 146
4. CUADRO DE RECURSOS HUMANOS 146
5. CUADRO DE RECURSOS MATERIALES 147
6. CUADRO DE RECURSOS ECONÓMICOS 147
7. CRONOGRAMA DE TRABAJO 147

REFERENCIA 154
III. ANEXOS 157

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PREÁMBULO

Con la dación de la Constitución Política del Estado de 1993, que reemplazó a la de 1979, se han producido importantes transformaciones y una frondosa normatividad dentro de un marco de ingreso a una economía libre de mercado, que luego, desde el punto de vista económico, se constituye como el instrumento de asignación de recursos, pero que, en su correlato social, ha provocado el crecimiento de niveles de pobreza y desempleo.

En este contexto, el 31 de octubre del 2000 se promulga la Ley N° 27360 que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, expidiéndose su Reglamento mediante el D.S. N° 049-2002, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 11 de setiembre del 2002.

Esta normatividad establece el Régimen Laboral Agrario para los trabajadores de las empresas agrarias, regulando, entre otros rubros, la remuneración diaria mínima para este sector en S/. 16.00, que equivale a S/. 480.00 mensuales, habiéndose reajustado ésta a S/. 995.13 mensuales con la actualización de la Remuneración Mínima Vital por el Supremo Gobierno, que actualmente es de S/. 930.00.

La peculiaridad de esta aparente mayor remuneración es que en ella están incluidas la Compensación por Tiempo de Servicios – C.T.S. y las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad; así como que los trabajadores de este régimen tienen derecho a sólo 15 días de vacaciones remunerados por cada año de servicios, salvo pacto en contrario.

Ahora, si bien el 31 de diciembre del 2020 se publicó la Ley N° 31110 – Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial (Nueva Ley Agraria), mediante la cual se deroga la anterior Ley agraria y se introducen aparentes mejoras, como: **a)** En cuanto a la remuneración básica, ésta no será menor a la remuneración mínima vital, más las gratificaciones legales, equivalentes al 16.66% de la remuneración básica y la compensación por tiempo de servicios, equivalente al 9.72% de la remuneración básica; **b)** La compensación por tiempo de servicio y las gratificaciones se incluyen en la remuneración; **c)** Las vacaciones será 30 días por año de servicio o la parte proporcional según el tipo de contrato; y **d)** Se otorga una bonificación especial (BETA) equivalente al 30% de la remuneración mínima vital con carácter no remunerativo.

Sin embargo, mediante la nueva Ley aparentemente se ha priorizado y/o puesto por encima de los derechos de los trabajadores los intereses de las empresas que se dedican al sector agrario,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

agroexportador y agroindustrial, pues resulta evidente que el beneficio sigue siendo destinado a dicho sector; asimismo, teniendo en cuenta la realidad de los trabajadores agrarios se advierte que en el terreno de los hechos la nueva Ley agraria una vez mas no satisface los reclamos de los trabajadores, puesto que si bien se dispone el otorgamiento de beneficios laborales, éstos no cumplirían con su finalidad y/u objetivo para los cuales fueron creados; y, finalmente, con esta nueva normativa se evidencia que los trabajadores agrarios deberían estar comprendidos en el régimen laboral general o común, siendo que aparentemente se les brinda los mismos beneficios laborales, pero en la realidad de los hechos no se refleja ello.

Todo ello afectaría la economía de los trabajadores sujetos a este régimen y presuntamente vulnerarían el principio de igualdad ante la Ley, al encontrarse estos trabajadores en situación más desfavorable en relación con los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Común, pues en la práctica ningún trabajador del régimen laboral común tendrá una remuneración menor que un trabajador agrario, pero en ella no están considerados la compensación por tiempo de servicios y las gratificaciones legales, conceptos que sí se incluyen en la remuneración del régimen laboral agrario, pretendiendo igualarse esta diferencia con el BETA (Bonificación Especial para Trabajadores Agrarios); empero, ésta es del orden del 30% de la remuneración mínima vital y no de la remuneración del trabajador.

De ahí que la presente investigación pretende evaluar la aplicación del Régimen Laboral Agrario y determinar si dicho régimen transgrede o no el principio del derecho constitucional de igualdad ante la Ley.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

El Régimen Laboral Agrario a la luz del Principio de Igualdad ante la Ley, Arequipa 2021.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

2.1. ÁREA DEL CONOCIMIENTO.

CAMPO : Ciencias Jurídicas.

ÁREA : Derecho de la Empresa.

LÍNEA : Régimen Laboral Agrario.

2.2. ANÁLISIS U OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE Régimen Laboral Agrario	Régimen Agrario	Antecedentes
		Régimen Laboral Especial Agrario
		Régimen Laboral Común
		La Constitución vs la OIT
	Marco Normativo	La remuneración en el régimen agrario
		La CTS en la régimen agrario.
		Gratificaciones en el régimen agrario
		Indemnización en el régimen agrario
		Vacaciones en el régimen agrario
		Aportes a EsSalud en el régimen agrario
	Jurisprudencia	Corte Suprema
		Tribunal Constitucional
	Derecho Comparado	Chile
		Argentina
		México
		España

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	Derechos Constitucionales	Derecho al Trabajo
		Derecho a la Remuneración
VARIABLE DEPENDIENTE A la luz del Principio de Igualdad ante la Ley	Principio de Igualdad	Tratamiento a nivel Constitucional
		Tratamiento a nivel Jurisprudencial
		Tratamiento a nivel de la OIT
		Como prohibición de discriminación o de diferencias arbitrarias
	Test de igualdad como técnica de ponderación	Principios que lo componen
		Test de igualdad y el Régimen Laboral Agrario

2.3. INTERROGANTES

INTERROGANTE PRINCIPAL

- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas del Régimen Laboral Agrario a la luz del Principio de Igualdad ante la Ley?

INTERROGANTES SECUNDARIOS

- ¿Cuáles son los antecedentes y justificación para la dación de las Leyes Nº 27360 y Nº 31110 y sus Reglamentos Decreto Supremo Nº 049-2002-TR y Decreto Supremo Nº 005-2021-MIDAGRI sobre el Régimen Laboral Agrario?

- ¿Cuáles son las ventajas y desventajas del Régimen Laboral Agrario contenidos en las Leyes Nº 27360 y Nº 31110 y sus Reglamentos Decreto Supremo Nº 049-2002-TR y Decreto Supremo Nº 005-2021-MIDAGRI, en relación a la remuneración, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones y vacaciones del Régimen Laboral Común o General?.

- ¿Cuál es la naturaleza jurídica, alcance y contenido del Principio de Igualdad ante la Ley?.

- ¿Las ventajas o desventajas del Régimen Laboral Agrario en comparación con el Régimen Laboral Común o General superan el test de proporcionalidad, es decir, cumplen con los principios de adecuación, necesidad y de proporcionalidad propiamente dicho?.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

a) **Por su finalidad.-** Es aplicada, porque busca resolver problemas.

b) **Por el nivel de profundización.-** Es explicativa en razón a que necesariamente nos obliga a indagar las causas que originaron la dación de normativa agraria, dado que se analiza sus causas, consecuencias y factores del problema materia de análisis.

c) **Por el ámbito.-** Es documental, pues se apoya en fuentes de carácter documental.

d) **Por el tiempo.-** Seccional o sincrónica.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

JUSTIFICACIÓN PERSONAL

Desde una perspectiva personal, considero que la labor de investigación del maestrista nos da la posibilidad no sólo de investigar, sino además nos convierte en un agente de acción ante una situación jurídica, con la finalidad de proponer mejoras en sus regulaciones, en bien en este caso de los trabajadores del Régimen Laboral Agrario, en caso dicho régimen transgreda el Principio de Igualdad ante la Ley, haciendo prevalecer los derechos constitucionales.

JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

Actualmente los trabajadores del sector agrario se encuentran regulados por una nueva normativa, que aparentemente introduce beneficios laborales; sin embargo, revisados los mismos no cumplen con su finalidad, al disponerse que la remuneración diaria comprende la sumatoria de la remuneración básica, gratificación y CTS, originando principalmente la desnaturalización del fondo intangible para el desempleo, como lo es la C.T.S., pues ésta se incluye en la remuneración. De ahí, se desprende que el Régimen Laboral Agrario no cumpliría con la finalidad de determinados beneficios laborales; lo cual motiva a investigar si el Régimen Laboral Agrario transgrede o no el Principio de Igualdad ante la Ley.

Asimismo, la labor de investigación realizada a través de este proyecto desde el punto de vista jurídico permitirá revisar la normativa desde diferentes áreas del derecho, analizando dispositivos y doctrina de carácter constitucional y evidentemente el derecho laboral y

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

principios; además de la jurisprudencia correspondiente en materia constitucional y laboral, logrando así obtener una visión integrada del derecho, con el propósito de determinar el origen del problema materia de investigación, verificar la eficiencia de la normativa actual, así como la coherencia con el ordenamiento jurídico y si efectivamente se estaría vulnerando el principio de igual ante la Ley, con el objeto de alcanzar una propuesta de solución, eficiente y acorde a la realidad de los hechos.

JUSTIFICACIÓN CONSTITUCIONAL

Nuestro sistema jurídico debe ser elaborado y aplicado considerando y respetando los derechos fundamentales de las personas, en esencia el núcleo duro de los derechos constitucionales; por lo que, mediante la presente investigación se pretende verificar si efectivamente la nueva Ley del Régimen Laboral Agrario está afectando las disposiciones o garantías constitucionales, como el Principio de Igualdad ante la Ley.

Asimismo, mediante la investigación los profesionales del Derecho tenemos la oportunidad de ser no sólo veedores del orden constitucional, sino además debemos enfocarnos a analizar la dación y aplicación de esta nueva normativa, a efecto de verificar si existe alguna contravención a los derechos constitucionales de las personas.

JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA

Definitivamente un aspecto importante del presente trabajo de investigación radica en su justificación económica, la misma que tiene como objeto determinar la seguridad jurídica y estabilidad laboral a favor de los trabajadores que se encuentran bajo el régimen agrario, con la finalidad que no sean afectados económicamente con su aplicación, en relación al aspecto económico de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Común o General.

JUSTIFICACIÓN SOCIAL

Los derechos laborales propiamente dichos y su aplicación tienen trascendencia social de forma positiva o negativa, la revisión de la normativa en esta materia a través de proyectos de investigación permite esclarecer qué medidas y políticas en materia laboral podrían ser más convenientes para la sociedad, en aras de lograr el bien común, la seguridad jurídica y el fin supremo de la constitución.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

JUSTIFICACIÓN EMPRESARIAL

La agricultura constituye una actividad económica muy importante de nuestro país y alrededor de dicha actividad existe todo un conglomerado de empresas que giran en torno al sector agrícola, cuya existencia depende en gran medida de la fuerza laboral de este sector.

Siendo así, para estas empresas es muy importante que la agricultura sea próspera a nivel nacional, como internacional; por lo que, se hace necesario que los derechos laborales de los trabajadores respeten no sólo los cánones supranacionales, sino principalmente los derechos fundamentales de los trabajadores agrarios.

JUSTIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

El presente trabajo ofrece un contenido original, porque recientemente la Ley del Régimen Agrario ha sido modificada y aparentemente se habría introducido el otorgamiento de beneficios laborales a favor de los trabajadores agrarios; sin embargo, en la realidad dichos beneficios laborales no cumplirían sus objetivos principales, siendo materia de análisis si afectan o no el principio de Igualdad ante la Ley.

RELEVANCIA GENERALIZABLE

Es generalizable toda vez que el interés científico de la presente investigación se basa en la importancia que este tema puede tener en el campo del derecho laboral, pues de ser exitoso su desarrollo en materia laboral, puede llegar a implementarse modificaciones en artículos de la Ley del Régimen Laboral Agrario.

RELEVANCIA ACADÉMICA

El presente trabajo es académicamente relevante por el aporte que se logra al analizar la naturaleza de los beneficios laborales introducidos mediante esta última normativa sobre el régimen agrario, determinar si los objetivos de dichos beneficios se cumplen en la realidad de los hechos y si su regulación transgrede el principio de igualdad ante la ley, contribuyendo a mejorar la seguridad jurídica en materia laboral y presentando soluciones a problemas de naturaleza laboral que requieren de urgente pronunciamiento.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1. DERECHO AL TRABAJO

En palabras del autor Neves (2009) señala:

"Los supuestos del nuevo ordenamiento laboral son muy distintos a los del civil. Se entiende que los sujetos de la relación laboral son materialmente desiguales (...). Constatado el desequilibrio real entre los sujetos laborales individuales, el propósito del Derecho del trabajo es el de compensarlo con otro desequilibrio en el nivel jurídico, de signo opuesto al anterior la protección del contratante débil. Este es el sentido de la intervención tuitiva del Estado en esta área. (...) La creación del Derecho del trabajo supuso, en definitiva, que la regulación de las relaciones laborales (...) se trasladará a las nuevas fuentes: la ley laboral y el convenio colectivo, que buscan la paridad. (...) El ordenamiento laboral en su conjunto cumple así la función de regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él (...)".

En esa misma línea Landa (2014) refiere que:

"*El Derecho del Trabajo es aquella disciplina jurídica que surgió como consecuencia de la evidente desigualdad económica entre las dos partes de la relación laboral: (i) el trabajador, quien pone a disposición su fuerza de trabajo y su mano de obra; y (ii) el empleador, quien se beneficia de las tareas realizadas por el trabajador. Este desequilibrio siempre conducía a que la posición del empleador sea la que consiga imponerse al trabajador, generando con ello que éste se vea sumido en condiciones precarias e indignas para realizar sus labores".*

De acuerdo a lo citado, se logra advertir que el Derecho al Trabajo tiene como finalidad regular la desigualdad existente entre el empresario y el trabajador, pero siempre y cuando en dicha relación concurran las siguientes características: trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado, es decir, la relación laboral que cuente con los requisitos referidos será pasible de aplicación y protección del Derecho del Trabajo y en consecuencia su tutela a nivel constitucional, con la finalidad de equiparar la desigualdad referida y lograr la justicia social.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Ahora, nuestra Constitución Política del Estado regula el derecho al trabajo en su artículo 22 pues establece que es un derecho y un deber; asimismo, el artículo 23 de la misma norma fundamental expresa la existencia del derecho a una protección adecuada al momento de perpetrase un despido arbitrario el mismo que es encargada al legislador. Al respecto, en concepción del Tribunal Constitucional considera como contenido esencial del referido derecho la copulación de dos elementos:

Primero, poder acceder a un puesto de trabajo, para lo cual se requiere la toma condiciones para su realización, lo cual se traduce en la adopción de políticas encaminadas para generar los ansiados puestos de trabajo.

Segundo, derecho a no ser despedido salvo por causa justa, no se concibe el despido salvo se encuentre debidamente establecida en la norma.

Por lo que, podemos decir que el contrato de trabajo al encontrarse debidamente regulado por nuestro ordenamiento jurídico y estar precedidos en gran parte por fuentes del derecho externo como las leyes, convenios colectivos, costumbres y otros; un claro ejemplo es el caso de la remuneración mínima vital que prohíbe a las partes contractuales (trabajador y empresario) pactar remuneraciones por debajo del mínimo establecido, evitando así la vulneración del derecho al trabajo.

Por otra, si bien el empleador tiene derecho a despedir al trabajador; sin embargo, dicho derecho está supeditado a que el mismo esté debidamente justificado tal como lo señala el autor Cuba Velaochaga citando a Guillermo Cabanellas: “El despido es un derecho potestativo que tiene el empresario para denunciar la relación laboral; deriva de un acto de su voluntad unilateral por el cual le pone fin a la relación de trabajo”. También señala que tal derecho del empresario no es absoluto, pues está sometido a una serie de limitaciones; de tal forma que cuando la rescisión del contrato de trabajo se produce sin causa alguna o justificada, o esta no se prueba, el autor de la ruptura del contrato debe las indemnizaciones que la ley establece” (Cuba, 2017).

Por tanto, si bien el empleador goza de la facultad de efectuar despido de sus trabajadores, también la norma protege a dichos trabajadores estableciendo como requisito esencial para perpetrar el despido, que el mismo se encuentre debidamente justificado, ello con la finalidad de proteger los derechos inherentes al trabajador, es decir, el derecho al trabajo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Concepción que es compartida por Alva (2016), quien indica: "Por lo tanto, el despido no puede ser visto *per se* cómo un acto lesivo o ilegal, ya que el legislador lo ha regulado, resultando legal siempre y cuando: **i)** se sigan las formas (plazos y tiempos) establecidas en la LPCL; y, **ii)** exista la causalidad a la que hemos hecho antes referencia".

En la misma línea, si bien el despido se produce por decisión unilateral también es cierto que dicha decisión se encuentra condicionada, situación que es compartida por Luis Valderrama Valderrama y Tarazona Pinedo quienes, citando a Elmer Arce, indican:

"El despido puede ser definido (…) como aquel acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extensiva del empleador, el cual, para su validez, debe ser comunicada por escrito, sustentarse en causa justa y seguir un procedimiento basado en la ley. Se debe anotar que el ordenamiento reconoce al despido efectos inmediatos, con lo cual se presume la validez del acto extintivo del empleador.

Asimismo, el despido tiene las siguientes características:

- Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.
- Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
- Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato" (Valderrama & Tarazona, 2018).

4.2. DERECHO A LA REMUNERACIÓN

Para determinar la concepción de los que implica la remuneración propiamente dicha, en palabras del autor Oscar Bernuy es la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición (Bernuy, 2020), en efecto la remuneración es la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

contraprestación a su servicio a favor del empleador y que por dicha actividad el trabajador es merecedor de un pago dinerario.

Al respecto el Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la remuneración abarca los siguientes elementos:

"- Acceso, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23 de la Constitución). - No privación arbitraria, como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada. - Prioritario, en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cara a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad y la dignidad (segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). - Equidad, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución). - Suficiencia, por constituir el quantum mínimo que garantiza al trabajador y a su familia su bienestar (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución)" (Sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 0020-2012-PI/TC, 2012).

4.3. CONTRATO DE TRABAJO

Para el autor Reynoso (2011) indica que:

"En el caso del objeto, los contratos tienen una finalidad de crear y trasmitir derechos y obligaciones, en tanto que fuente de las mismas, mientras que desde el punto de vista material, el contrato se concreta en dar o hacer algo o no hacerlo. En materia laboral, la prestación del trabajo constituye el objeto del contrato, en donde las partes aparecen claramente diferenciadas en cuanto al objeto que persiguen: por un lado, la realización de un trabajo mediante la inversión del esfuerzo físico o intelectual, y por otra parte el compromiso de dar una contraprestación, un pago, por dicha labor. Sin embargo, frente a este acotamiento conceptual que las leyes laborales establecen, el legislador ha deseado en muchas ocasiones agregar otros elementos complementarios para incorporarlos al objeto del contrato de trabajo, por ejemplo lo relativo a los resultados y productos obtenidos y derivados del trabajo realizado; en ese sentido se ha dado lugar a instituciones como la participación de los trabajadores en las utilidades y beneficios de la empresa, con la finalidad de ir ampliando poco a poco el objeto del contrato y rescatarlo de ese espacio limitado que en su objeto inicial pareciera tener".

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

4.4. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Todo contrato de trabajo debe presentar los tres elementos esenciales a que hace mención el artículo 4º de la LPCL: prestación personal de servicios, que se realice de forma subordinada y a cambio de una remuneración. Siguiendo esa misma línea el autor Ferro Delgado señala lo siguiente:

4.4.1. La prestación Personal de Servicios

El contrato de trabajo implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que un tercero haga uso de ella bajo su dirección. Así, el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, esto es, por cuenta de su empleador. Estos servicios los debe ejecutar personalmente; esto es, sin delegarlos a una tercera persona.

Este es un elemento relevante para la identificación de la naturaleza jurídica de los servicios (…) De ahí que en el ámbito laboral la relación sea, *per se*, personalísima, habida cuenta de que el empleador contrata a la persona por sus cualidades personales y porque pretende que sea esta, - a quien evaluará durante el periodo de prueba – y no otra la que realice las actividades materia del contrato. El elemento personal del contrato de trabajo ha sido reconocido por el artículo 5 de la LPCL, en el que expresamente se señala que para que los servicios puedan ser considerados de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa por el trabajador en su calidad de persona natural.

4.4.2. La Remuneración

El trabajador recibe una retribución económica por la prestación de sus servicios. A esta contraprestación se le denomina “remuneración”, la cual puede otorgarse en dinero o en especie.

El artículo 6 de la LPCL ha otorgado un carácter omnicomprensivo al concepto de remuneración, de modo que – en términos generales y con prescindencia de la denominación que se le otorgue – todo lo que percibe el trabajador como retribución de sus servicios califica como remuneración, sea en dinero o en especie, y siempre que sea de libre disposición.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Sin embargo, el concepto remuneración dista de ser unívoco, de manera que en todos los supuestos los mismos pagos sean considerados como remuneración para efectos de establecer la base de cálculo para determinadas prestaciones. A modo de ejemplo, las remuneraciones en efectivo y en especie – estas últimas debidamente justipreciadas – deben ser consideradas para establecer la remuneración computable para el pago de la CTS. No obstante, la remuneración en especie no es base de cálculo para establecer la remuneración sobre la cual se paga la contribución al sistema privado de pensiones.

A su vez, es importante precisar que existirán supuestos en los que el bien entregado al trabajador no necesariamente implica plena su irrestricta disposición, pero sí el goce de una ventaja patrimonial o el ahorro en determinado gasto que correspondería asumir el trabajador y, por esta razón, dicho beneficio también calificará como remuneración. Por ejemplo, el pago de la membresía mensual a un gimnasio, aun cuando se otorgue con restricciones que limiten su libre disposición, como podría ser que el beneficio sea personal, intransferible y solo válido en determinada cadena de locales.

Veremos más adelante que existen conceptos a los que por mandato expreso de la ley se les ha privado de naturaleza remuneratoria, a pesar de por su tipificación jurídica y doctrinaria correspondería atribuibles un carácter salarial. Lo relevante en este punto es destacar que la contraprestación que percibe el trabajador por la realización de su actividad es considerada como remuneración y que este es otro elemento esencial del contrato de trabajo.

4.4.3. La Subordinación

La subordinación es el elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y cualquier otra forma de contratación, en particular la locación de servicios, regida por el derecho civil.

Ojeda Avilés a cuenta de las diversas teorías que se han postulado para tipificar al vínculo laboral, desde la ajenidad de los frutos del trabajo, hasta la dependencia económica, pero ninguna de estas proporciona los elementos necesarios para diferenciar la contratación civil de la contratación laboral. Ojeda, por tanto, concluye que es la subordinación el elemento que realmente distingue al contrato de trabajo del arrendamiento o locación de servicios, toda vez que a través de este elemento se

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

efectúa un control de tallado sobre la prestación de servicios que ejecuta el trabajador y que incluso se extiende hasta su propio comportamiento.

La subordinación es entendida como la sujeción jurídica del trabajador al ejercicio de determinadas facultades por parte del empleador. Es precisamente por el estado de sujeción en el que se encuentra el trabajador que el derecho del trabajo ha construido un andamiaje protector y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral. Así, el ordenamiento reconoce derechos indisponibles y por ende de imperativo cumplimiento, sean estos de origen heterónomo – normas legales – o de origen autónomo, conforme opera con las estipulaciones previstas en un convenio colectivo. Además, otorga rango constitucional al ejercicio de derechos individuales y colectivos – sindicalización, negociación colectiva y huelga – a la vez que organiza e implementa un aparato público de fiscalización del adecuado cumplimiento de los derechos laborales a través de las actuaciones de inspección.

De esta forma, subordinación y poder de dirección constituyen el anverso y reverso de una misma moneda, sobre cuya base, dentro de ciertos límites, el empleador goza de la potestad de dirigir, controlar y fiscalizar las labores que realizan los trabajadores e, incluso, sancionar las inconductas en las que incurran (art. 9 LPCL). Estas facultades, notoriamente, no pueden ser ejercidas en el marco de relaciones de naturaleza civil, donde ambas partes se relacionan en un plano de igualdad" (Ferrero, 2019).

4.5. BENEFICIOS SOCIALES

En cuanto a la implicancia sobre los beneficios sociales Medina (2019) infiere:

"Son percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y a su familia. No se retribuye directamente la prestación del servicio. Pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador. "Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de du familia a cargo".

El concepto de beneficios sociales es usado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

legislación y la doctrina nacional, y todos entienden o sobre entienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define.

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal.

Los beneficios sociales están identificados con el otorgamiento de un determinado derecho a favor de trabajadores, distinto a la remuneración que se le abona como contraprestación del servicio; con o sin pago de una determinada cantidad, que a su vez puede tener o no carácter remunerativo, que satisface los fines previstos por la respectiva ley, el acuerdo de partes (pacto individual o colectivo), la decisión unilateral del empleador o la costumbre para su otorgamiento.

En todos los casos el otorgamiento o pago de beneficios sociales tiene un denominador común: que cuando se otorgan al trabajador, pasan a formar parte de su patrimonio de manera definitiva, no existiendo la posibilidad de devolución al empleador, naturalmente si es que han sido abonados de acuerdo con su fuente (ley, convenio, decisión unilateral, costumbre) y no son consecuencia de error u otra situación excepcional (…)".

4.6. RÉGIMEN LABORAL AGRARIO

El régimen laboral agrario es uno de los regímenes de trabajo especiales establecidos por nuestro ordenamiento jurídico, que básicamente comprende a los trabajadores que desarrollan labor agraria.

Al respecto, cabe precisar que la normativa sobre dicho régimen recientemente ha sufrido cambios en su regulación toda vez que el día 31 de diciembre de 2020 se publicó la Ley N° 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial con la finalidad de promover y fortalecer el desarrollo de dichos sectores, así como garantizar los derechos de los trabajadores, y contribuir a la competitividad y desarrollo de las actividades de estos sectores.

En ese sentido, corresponde efectuar un análisis íntegro de dicha normativa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

4.6.1. Alcance

Comprende a las personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas y que realicen actividad agroindustrial, productores agrarios excluyendo aquellos organizados en asociaciones de productores, siempre y cuando cada asociado de manera individual no supere 5 hectáreas de producción. Cabe precisar que no están comprendidos el personal de las áreas administrativas y de soporte técnico de las empresas.

4.6.2. Remuneración

Tanto en el régimen derogado como en el actual, el sueldo del trabajador agrario es mayor a la remuneración mínima vital (930 soles). La remuneración es diaria en los dos regímenes, mientras que en el régimen derogado la remuneración era 39.19 soles, en el actual régimen aprobado por el Congreso es de 39.18 soles, pero el nuevo régimen tiene una bonificación extra para los trabajadores, equivalente al 30% de la remuneración mínima vital (279 soles).

En los dos regímenes, el actual y el derogado, la remuneración diaria que recibe el trabajador agrario se actualizara según se incremente la remuneración mínima vital. Así también, las dos regulaciones estipulan una asignación familiar.

4.6.3. Beneficios Sociales

Respecto a los beneficios sociales, el pago de la CTS (9.72% RB) y gratificaciones (16.66% RB) se mantiene igual en los dos regímenes.

4.6.4. Indemnización Por Despido Arbitrario

En el pago de indemnizaciones por despido arbitrario hay cambios, mientras que antes el monto a pagar era equivalente a un mínimo de 45 remuneraciones básicas hasta un tope de 360, en el nuevo régimen se utiliza como referencia el mondo de las remuneraciones diarias, pasando a ser 45 remuneraciones diarias hasta un tope de 360.

4.6.5. Utilidades

El cambio más considerable está en la participación de los trabajadores en las utilidades, mientras que antes los trabajadores de labores de agricultura y crianza

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

tenían una participación en el 5% de las utilidades, ahora se creó una escala que establece que hasta el 2025 seguirán recibiendo un 5%, para luego llegar en el 2027 a una 10%. Para los trabajadores de la agroindustria se mantiene su participación en un 10% de las utilidades.

4.6.6. Vacaciones

Las dos normas establecen un descanso vacacional de 30 días, así como descanso semanal obligatorio un día a la semana y feriados. En la norma derogada las vacaciones truncas se regulaban por el Decreto Legislativo N.º 713, en la actual norma se establece que las vacaciones truncas serán equivalentes a 8.33% de la remuneración básica por día laborado.

4.6.7. Jornada Y Condiciones De Trabajo

La jornada laboral ordinaria no debe exceder de 8 horas por día o de 48 horas por semana. Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada inferior a las máximas ordinarias, sin afectar la remuneración diaria. Asimismo, la jornada laboral nocturna entre las 10:00 de la noche y 6:00 de la mañana tiene una sobretasa del 35% de la RMV. Además, de que el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo debiendo de pagarse dichas horas extras, en la misma ocasión en que se pagan las remuneraciones.

En cuanto a las condiciones de trabajo, los empleadores deben garantizar que estas sean dignas y seguras a favor de sus trabajadores. Así, se debe contemplar necesariamente los aspectos referentes a traslado hacia los centros de labores, alimentación, atención de emergencias, servicios higiénicos adecuados y lugares destinados a su disfrute, cuando corresponda de acuerdo con la ubicación del centro de labores, a la duración de la jornada, entre otros. Asimismo, el empleador debe proveer de lactarios, capacitaciones en materia de DDHH y con enfoque de género.

4.6.8. Seguridad Y Previsión Social

La norma establece que los trabajadores pasarán a Essalud, a diferencia de la anterior norma que los incluía en el régimen de salud agrario. Sus aportaciones pasaran de un 6% a un 7% en el periodo 2021-2022, llegando a un 9% en el 2025, siempre y cuando la empresa tenga más de 100 trabajadores.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

4.6.9. Relaciones Colectivas

La norma introduce una modificación sustantiva al artículo 45° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en la que se contempla las reglas para llevar a cabo negociaciones colectivas en distintos niveles (como se sabe, existen 3 niveles de negociación colectiva). El texto original del artículo 45° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que, en caso de no existir previamente una convención colectiva en cualquier nivel de los señalados, las partes decidirían de mutuo acuerdo el nivel en que se entablaría la primera negociación, y que en caso de falta de acuerdo la negociación se llevaría a nivel de empresa. Además, se señala que, de existir convenio colectivo previo en cualquier nivel, para entablar negociación colectiva en nivel distinto (con carácter sustitutorio o complementario) resultaba necesario el acuerdo de partes, no pudiendo ser determinado por acto administrativo o por laudo arbitral.

La norma bajo comentario determina de forma general que el desacuerdo sobre el nivel de negociación deberá ser resuelto a través de los mecanismos de resolución de conflictos alternativos (como conciliación o arbitraje) sin distinción de si se trata de la primera negociación colectiva o de subsiguientes. Con ello, se permite que el nivel de negociación colectiva pueda ser variado a través de mecanismos de resolución de conflictos alternativos y ya no necesariamente con la anuencia de ambas partes, como se encontraba redactado originalmente.

4.6.10. Eliminación De La Tercerización

Están prohibidos de recurrir a mecanismos de intermediación laboral y tercerización de servicios, que impliquen una simple cesión de personal; en consecuencia, los empleadores deben contratar directamente a dicho personal, quedando exceptuados los supuestos de ocasionalidad y suplencia previstos en la Ley N° 27626, Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, y la contratación de actividades especializadas y obras previstas en la Ley 29245, Ley que Regula los Servicios de Tercerización.

4.6.11. Contratación Preferencial

Este es el derecho que tiene todo trabajador agrario que haya laborado para un empleador por periodos mayores a dos meses dentro de un año. En efecto, si un

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

trabajador agrario supera los dos meses tiene derecho a ser contratado para las siguientes temporadas.

4.6.12. Registro

El Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementan un registro electrónico donde consta la historia laboral de cada trabajador que permita conocer las fechas y las empresas para las que trabajó, así como las remuneraciones percibidas durante esos periodos.

4.7. EL RÉGIMEN LABORAL COMÚN

El régimen laboral general es aquel en el cual los trabajadores que son contratados gozan de los siguientes derechos:

4.7.1. Compensación Por Tiempo de Servicios

La CTS tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia. Este beneficio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral y se deposita semestralmente durante los primeros quince (15) días en los meses de mayo y noviembre, en la empresa depositaria elegida por el trabajador y a elección de éste, en moneda nacional o extranjera.

4.7.2. Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones por año, que se abonan una en el mes de julio, con ocasión de fiestas patrias y otra en el mes de diciembre, con ocasión de navidad, de cada año, por un importe equivalente al de una remuneración mensual. El periodo adquisitivo y las remuneraciones variables y ocasionales se computan de enero a junio, respecto de la gratificación por Fiestas Patrias y de julio a diciembre de la de Navidad. En este último caso, el pago de la parte correspondiente al último mes tiene carácter de adelanto y debe ser objeto de compensación o reajuste al término de dicho mes.

La gratificación se abona dentro de la primera quincena del mes correspondiente. En caso de haberse trabajado en forma parcial o incompleta dentro del periodo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

adquisitivo, la gratificación se abona en monto proporcional a los meses completos trabajados. A tal efecto, se considera mes completo aquel en que se laboró más de la mitad de los días hábiles. El mes incompleto no es computable. Igual regla se aplica en caso de cese producido antes de la oportunidad del pago, en que se abonará conjuntamente con los demás beneficios

4.7.3. Vacaciones

El derecho a vacaciones es un derecho físico del trabajador que le garantiza, más que el reposo, su desarrollo personal. La legislación fija un periodo mínimo vacacional, ampliable por convenio o contrato, de treinta días naturales por año de trabajo. Según el artículo 4.1 del Convenio 132 de la O.I.T., sobre vacaciones anuales pagadas, norma con eficacia directa en nuestro ordenamiento, si el periodo de prestación de servicios es inferior a un año las vacaciones deben reducirse de forma proporcional, aunque en ningún caso cabe reducir las vacaciones como sanción disciplinaria (Gonzáles, 1969).

4.7.4. Seguridad Social

El derecho a la seguridad social tiene como finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos. Para lo cual el empleador paga el 9% de la remuneración del trabajador.

4.8. PRINCIPIOS

Los principios para Díaz (1971) es:

"(...) son aquellos juicios de valor, anteriores a la formulación de la norma positiva, que se refieren, a la conducta de los hombres en su interferencia intersubjetiva, que fundamentan la creación normativa legislativa o consuetudinaria. Como consecuencia de ello, sostenemos que tiene un doble papel, pues son el fundamento del Derecho positivo y además fuentes en sentido técnico, pues subsidiariamente en ellos deberá apoyarse el Juez para resolver el caso ante la falta de norma expresa, al comprobar la no aplicabilidad de las que integran el ordenamiento positivo, tanto cuando éste lo remite a los "principios generales" como cuando guarda silencio sobre el problema".

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Asimismo, el autor Dworkin (2010) refiere:

"Llamo "principio" a un estándar que ha de ser observado, no porque favorezca o asegure una situación económica, política o social que se considere deseable, sino porque es una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad. (...) Por consiguiente, un análisis del concepto de obligación jurídica, debe dar razón del importante papel de los principios, cuando se trata de llegar a determinadas decisiones jurídicas. Hay dos puntos de vista diferentes que podemos tomar: a) Podríamos tratar los principios jurídicos tal como tratamos las normas jurídicas, y decir que algunos principios son obligatorios como derecho y que han de ser tenidos en cuenta por los jueces y juristas que toman decisiones de obligatoriedad jurídica (...) el derecho incluye tanto principios como normas".

Finalmente, tenemos al autor Paredes (2018) con el cual concuerdo pues considera a los principios del derecho como pautas, líneas orientadoras para los operadores jurídicos, juez, legislador, abogados, litigantes, siendo la esencia del derecho. En efecto, la finalidad de los principios es funcionar como una especie de directriz o lineamiento a seguir.

4.9. PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY

La igualdad ante la ley es un principio jurídico que se deriva del reconocimiento de la persona como criatura dotada de unas cualidades esenciales -comunes a todo el género humano- que le confieren dignidad en sí misma, con independencia de factores accidentales, ello: *"Implica proscripción de toda forma discriminatoria, sea ella negativa o positiva, en las relaciones entre gobernantes y gobernados así como en la creación, definición y aplicación de las normas que componen el ordenamiento jurídico"* (Díaz & Martínez, 2007).

Este principio, en el Estado de Derecho, es un conjunto armónico puesto en relación con la comunidad a la cual obliga y está llamado a procurar no tan sólo una igualdad formal o de alcance puramente teórico en materia de derechos, deberes y obligaciones, sino que debe proyectarse al terreno de lo real para hacerla efectiva, mediante fórmulas concretas que eleven las posibilidades de quienes por sus condiciones de manifiesta inferioridad, no alcanzarían de otra manera el nivel correspondiente a su dignidad humana.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Ese principio de la igualdad es objetivo y no formal, se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y supone diferente norma supuestos distintos. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. Se supera también, con la igualdad material, el igualitarismo o simple igualdad matemática.

Hay pues que mirar la naturaleza misma de las cosas, ella puede en sí misma hacer imposible la aplicación del principio de la igualdad formal en virtud de obstáculos del orden natural, biológico, moral o material, según la conciencia social dominante en el pueblo. Por ello, para corregir desigualdades de hecho se encarga al Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. En este sentido se debe adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados y proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de inferioridad manifiesta. La igualdad material es la situación objetiva concreta que prohíbe la arbitrariedad.

Existe, pues, un principio general de igualdad entre las personas, cuyo carácter no puede tomarse como absoluto, ya que el supuesto del cual se parte no es el de la plena identidad entre los individuos (igualdad de hecho), de suyo imposible, sino el de una esencia común perfectamente compatible con la natural diversidad de caracteres, propiedades, ventajas y defectos de cada uno y con las distintas circunstancias en medio de las cuales actúan. De ahí que “la igualdad ante la ley en su genuina concepción jurídica, lejos de significar ciega uniformidad, representa razonable disposición del Derecho, previa ponderación de los factores que inciden de manera real en el medio dentro del cual habrá de aplicarse y de las diversidades allí existentes” (Díaz & Martínez, 2007).

La igualdad no puede interpretarse como absoluta, matemática, sino en el sentido de que todos los hombres deben ser igualmente protegidos por la ley y que las cargas deben ser no aritméticamente iguales, sino proporcionales. Es preciso no olvidar jamás que queriendo realizar la igualdad matemática de los hombres, se corre fuerte riesgo de crear la desigualdad.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Por otro lado, Blancas (2013) señala que el concepto de igualdad "(…) no obliga tanto a una paridad absoluta de trato, como a la justificación de las desigualdades e incluso de las igualdades de trato que puedan establecerse. Es decir, una justificación que explique que exista un tratamiento diverso entre ciudadanos que se encuentran en una situación igual o una equiparación de trato cuando existan diferencias muy significativas que razonablemente deberían haberse tenido en cuenta".

4.10. EL DERECHO A LA IGUALDAD COMO PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN O DE DIFERENCIAS ARBITRARIAS

El ordenamiento jurídico, fundado en la Constitución, ha de reconocer el ámbito de la igualdad y discernir en el campo de las desigualdades, a fin de evaluar con criterio objetivo cuáles son las normas que deben plasmar idéntico tratamiento para todos y cuáles, por el contrario, tienen que prever consecuencias jurídicas distintas para hipótesis diferentes. Entonces, no realiza este principio el sistema legal que otorgue privilegios injustificados o establezca discriminaciones arbitrarias entre iguales, ni tampoco el que atribuya iguales consecuencias a supuestos disímiles, ni el que desconozca a los más débiles el derecho fundamental que la Carta Política les confiere a ser especialmente protegidos, habida cuenta de la debilidad en que se encuentran frente a los demás. Desde luego, las distinciones que establezca el legislador tienen por límite la preceptiva constitucional, muy especialmente los derechos que ella reconoce y los deberes que impone a las personas y a la sociedad.

La igualdad formal suele identificarse con la exigencia jurídico política sintetizada en el principio de igualdad ante la ley. Dicho principio supone el reconocimiento de un mismo estatuto jurídico para todos los ciudadanos, lo que implica la garantía de la paridad de trato en la legislación en la aplicación del derecho. La ley es la expresión de la voluntad general. Todos los ciudadanos tienen derecho a concurrir personalmente o por medio de sus representantes a la formación de aquella. La ley deberá ser la misma para todos, tanto si protege como si castiga.

En la evolución del constitucionalismo liberal la invocación del principio de igualdad ante la ley aparece como una consonante, ya que se produce un condicionamiento mutuo entre este principio y el dogma de la soberanía popular. La regla general de igualdad ante la ley contempla en primer lugar, la igualdad en el trato dado por la ley o

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

igualdad en la ley y constituye desde este punto de vista un límite puesto al ejercicio del poder legislativo, pero es asimismo igualdad en la aplicación de la ley, lo que impone que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes tiene que ofrecer para ello una fundación suficiente y razonable (Díaz & Martínez, 2007).

La noción de igualdad ante la ley aparece, ante todo, como la exigencia de que todos los ciudadanos se hallen sometidos a las mismas normas y tribunales. La igualdad ante la ley implica el reconocimiento de que la ley tiene que ser idéntica para todos, sin que exista ningún tipo o estamento de personas dispensadas de su cumplimiento, o sujetos a potestad legislativa o jurisdiccional distinta de la del resto de los ciudadanos. Doctrinariamente, "El principio de igualdad ante la ley se identifica, en este plano, con los requisitos de generalidad y abstracción de la norma jurídica; esto es, con la exigencia de una tipificación en términos impersonales y universales de los supuestos que han de servir de base para la atribución de determinadas consecuencias jurídicas" (Pérez A., 2007). Ello excluye, como regla, la aceptación de inmunidades, privilegios o la predeterminación en la disciplina de las situaciones jurídicas.

En definitiva, la igualdad es un principio que encierra una prohibición de discriminación y exige que a supuestos de hecho iguales les sean aplicadas unas consecuencias jurídicas que sean también iguales. El concepto de igualdad es así relacional, entre dos o más supuestos de hecho que sean jurídicamente trascendentes o relevantes.

Es necesario que quien invoca la igualdad demuestre que existe un principio jurídico del que deriva la necesidad de igualdad de trato entre los tratados en forma desigual, lo que exige aportar un término de comparación precisa. Para que sea lícito introducir diferencias entre los supuestos de hecho relevantes tiene que existir una suficiente justificación de la diferencia entre ellos, que aparezca como fundada y razonable, de acuerdo con los criterios y juicios de valor generalmente aceptados según los fines que se haya perseguido alcanzar. Por tanto, *"El principio de igualdad ante la ley no parece resultado de una elaboración doctrinal, sino que, por el contrario, se presenta como un postulado fundante dialécticamente de buena parte de la doctrina que puede asociarse con la Revolución Francesa"* (Dirección General del Servisio Jurídico del Estado, 2001).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

En esa misma línea, en palabras de Chanamé (2019), la función primordial del Estado es vigilar que sea respetada esta igualdad legal. La igualdad jurídica es un principio según el cual todos los individuos, sin distinción alguna, tienen el mismo trato ante la ley; y que importa principalmente la actitud correspondiente de todos y cada uno de los individuos. Como en el caso de la igualdad procesal, en el que sea cual fuere la naturaleza de este (civil, penal, laboral, etc.), los individuos tienen igual posición, merecen idéntico trato y tienen derecho a ejercitar las mismas facultades, porque de lo contrario implicaría parcialidad.

4.11. EL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y SU TRANSGRESIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY

Una vez analizadas las ventajas y desventajas del régimen laboral agrario, en comparación con el régimen laboral común, se podrá determinar si el primer régimen transgrede o no el principio de igualdad ante la Ley.

5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Habiéndose realizado la búsqueda en las bibliotecas de la Universidad Nacional de San Agustín, Universidad Católica de Santa María y Universidad Católica San Pablo (tanto en sus niveles de pregrado como de postgrado) no se ha encontrado investigaciones que versan sobre el mismo tema.

Sin embargo, se ha hecho la averiguación en las bibliotecas online de universidades nacionales, encontrándose tres trabajos de investigación que si bien tienen contenidos relacionados a que el régimen agrario transgrede el principio de igualdad ante la ley, se avocan a determinar que dicho régimen debe ser regulado por norma específica con la finalidad de evitar la vulneración de los derechos laborales y no abordan el hecho que actualmente el régimen laboral especial agrario aparentemente habría mejorado los derechos de los trabajadores agrarios; sin embargo, a pesar de la modificación normativa persiste la vulneración al derecho a la igualdad ante la ley; estos trabajos son:

- Vivas Ponce, Milagros Edith: Análisis del Régimen Laboral Agrario: ¿Ha Sido Realmente Eficaz?, tesis para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Posgrado, 2017, sostiene como una de sus conclusiones: "*13. Del total de trabajadores*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

agrícolas, sólo el 6.1% pertenecen al régimen laboral agrario. En este segmento se requiere que sus derechos y beneficios laborales (periodo de descanso vacacional, el monto de las gratificaciones legales, CTS e indemnización por despido arbitrario) sean equiparados a lo previsto para los trabajadores bajo el régimen laboral general".

- Medina Nolte, Yadira del Rosario: El Régimen Laboral Especial Agrario, Ley N° 27360 y los Derechos Laborales Reconocidos a los Trabajadores, Tesis para optar el título profesional de Abogado, Universidad Nacional de Piura, 2018, sostiene como una de sus conclusiones: "*Trae consigo una vergüenza internacional, las críticas al régimen laboral agrario no solo vienen de los sindicalistas peruanos, sino también de Estados Unidos, país con el que Perú firmó un TLC. Entre los acuerdos, se encuentra el respetar los derechos laborales. El Departamento de Trabajo de EEUU ya ha pedido al Estado peruano revisar el régimen laboral agrario por considerar lesivo a los derechos de los trabajadores, entre los que se encuentra el de sindicalización".*

- Rejas Musayon, Dora Luisa: Necesidad de Regular el Régimen Laboral Agrario para Evitar la Desigualdad y Disminución de los Derechos que Emanan de la Ley N° 27360, Universidad Particular de Chiclayo Facultad de Derecho, 2019, sostiene como una de sus conclusiones: "*En nuestro ordenamiento jurídico laboral, los derechos del trabajador se encuentra transgredidos, toda vez que, se encuentran disminuidos, esto es, la remuneración está afectada, por cuanto gana muy poco, debido a que, dentro de la misma, se encuentra incluido la Compensación y tiempo de servicios".*

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar las consecuencias jurídicas del Régimen Laboral Agrario a la luz del Principio de Igualdad ante la Ley.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los antecedentes y justificación para la dación de las Leyes Nº 27360 y Nº 31110 y sus Reglamentos Decreto Supremo Nº 049-2002-TR y Decreto Supremo Nº 005-2021-MIDAGRI sobre el Régimen Laboral Agrario.

- Determinar las ventajas y desventajas del Régimen Laboral Agrario contenido en las Leyes Nº 27360 y Nº 31110 y sus Reglamentos Decreto Supremo Nº 049-2002-TR y Decreto Supremo Nº 005-2021-MIDAGRI, en relación a la remuneración, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones y vacaciones del Régimen Laboral Común o General.

- Determinar la naturaleza jurídica, alcance y contenido del Principio de Igualdad ante la Ley.

- Determinar si las ventajas o desventajas del Régimen Laboral Agrario en comparación con el Régimen Laboral Común o General superan el test de proporcionalidad, es decir, si cumplen con los principios de adecuación, necesidad y de proporcionalidad propiamente dicho.

7. HIPÓTESIS

DADO QUE:

- La nueva Ley del Régimen Laboral Agrario contempla que en la remuneración básica de los trabajadores están incluidas la compensación por tiempo de servicios y gratificaciones, cuando en el Régimen Laboral Común o General la compensación por tiempo de servicio se deposita periódicamente sin posibilidad de retiro por el trabajador, sirviendo de un fondo intangible para un eventual desempleo y las gratificaciones son pagadas en julio y diciembre de cada año.

- El Principio de Igualdad ante la Ley en un Estado de Derecho constituye un conjunto armónico de principio rector del orden constitucional, como derecho fundamental de la persona y está llamado a procurar no tan sólo una igualdad formal o de alcance

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

puramente teórico en materia de derechos, deberes y obligaciones, sino que debe proyectarse al terreno de los hechos para hacerla efectiva y concreta.

ES PROBABLE QUE:

El Régimen Laboral Agrario transgreda el principio de Igualdad ante la Ley, por cuanto no supera el test de proporcionalidad, esto es, los principios de adecuación, necesidad y/o proporcionalidad propiamente dicho.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Las técnicas e instrumentos a aplicar a las variables y sus respectivos indicadores, son los siguientes:

CUADRO DE SISTEMATIZACIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTOS
Régimen Laboral Agrario	Régimen Agrario	Antecedentes	Observación documental	Ficha Bibliográfica
		Régimen Laboral Especial Agrario		
		Régimen Laboral Común		Ficha Documental
		La Constitución vs la OIT		
	Normas Legales	La remuneración en el régimen laboral agrario	Observación documental	Ficha Bibliográfica
		La CTS en el régimen agrario		
		Gratificaciones en el régimen agrario		
		Indemnización en el régimen agrario		
		Vacaciones en el régimen agrario		Ficha Documental
		Aportes a EsSalud en el régimen agrario		
	Jurisprudencia	Corte Suprema	Observación Documental	Ficha Bibliográfica
		Tribunal Constitucional		Ficha Documental
	Derecho Comparado	Chile	Observación Documental	Ficha Bibliográfica
		Argentina		
		México		Ficha Documental
		España		
	Derechos Constitucionales	Derecho al Trabajo	Observación Documental	Ficha Bibliográfica
		Derecho a la Remuneración		Ficha Documental

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Y el Principio de Igualdad ante la Ley	Principio de Igualdad	Tratamiento a nivel Constitucional	Observación Documental	Ficha Bibliográfica
		Tratamiento a nivel Jurisprudencial		Ficha Documental
		Tratamiento a nivel de la OIT		Ficha Bibliográfica
		Como prohibición de discriminación o de diferencias arbitrarias		Ficha Bibliográfica
	Test de igualdad como técnica de ponderación	Principios que lo componen	Observación Documental	Ficha Bibliográfica
		Test de igualdad y el Régimen Laboral Agrario	Cuestionario	Cédula de Preguntas

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. UBICACIÓN ESPACIAL DE LA INVESTIGACIÓN

Se realizará en la ciudad de Arequipa – Corte Superior de Justicia de Arequipa

2.2. UBICACIÓN TEMPORAL DE LA INVESTIGACIÓN

La que corresponderá a los años 2020 y 2021.

2.3. UNIVERSO Y MUESTRA

El universo de la presente investigación está constituido por la integridad de los Jueces de Paz Letrados Laborales, Jueces Especializados Laborales y Jueces Superiores integrantes de la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, los mismos que están representados por 30 personas, lo que constituye nuestro universo y muestra.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El acopio de los datos de la presente investigación se realizará mediante la conformación de un solo grupo de dos personas constituido por el Maestrista y un colaborador, el proceso se realizará de la siguiente manera:

El grupo de trabajo se apersonará al Corte Superior de Justicia de Arequipa y solicitará al área correspondiente los correos electrónicos personales de los jueces de Paz Letrado, Especializados y Superiores de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

La aplicación de los cuestionarios se realizará en forma virtual, remitiéndose al correo de los Sres. Magistrados a cargo de los Juzgados de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

En cuanto a la investigación bibliográfica será realizada en su totalidad por el Maestrista y comprenderá las bibliotecas jurídicas de las universidades de nuestra ciudad, además de las del Colegio de Abogados y de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

Asimismo, se realizará la investigación bibliográfica en los libros de la biblioteca personal del Maestrista, en físico y en los obtenidos de manera virtual, teniendo en cuenta los que se encuentren en los catálogos virtuales de universidades extranjeras, todo ello haciendo uso de las fichas bibliográficas y documentales.

La tabulación de los datos, su análisis e interpretación, así como la elaboración de los cuadros, tablas y gráficos estarán a cargo del investigador.

4. CUADRO DE RECURSOS HUMANOS

GRUPO	N° DE INTEGRANTES	ACTIVIDAD
PERSONAS	2	RECOJO DE INFORMACIÓN
PERSONAS	2	TABULACIÓN
PERSONAS	2	ELABORACIÓN DE CUADROS

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

5. CUADRO DE RECURSOS MATERIALES

RECURSOS	CANTIDAD	COSTO S/.
PAPEL	UN MILLAR	100
TINTA	TRES RECARGAS	90
LAPTOP	UNA	0
IMPRESORA	UNA	0
EMPASTE	SEIS	230
COPIAS	1300	130
ALIMENTACIÓN DE EQUIPO	15	350
MOVILIDAD	-	400
TOTAL	-	1300

6. CUADRO DE RECURSOS ECONÓMICOS

RECURSOS	COSTO S/.
MATERIALES	1300
PERSONALES	6500
TASAS Y DERECHOS	2500
EXTRAS	1000
TOTAL	11300

7. CRONOGRAMA DE TRABAJO - 2021

TIEMPO 2021	ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGO		SET		OCT	
ACTIVIDAD	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
ELABORACIÓN DEL PROYECTO																				
RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN																				
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN																				
ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL																				
SUSTENTACIÓN DE LA TESIS																				

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

REFERENCIA

REFERENCIA NACIONAL

1. ALVA CANALES, Armando: *Despido Laboral: Nuevos Criterios Jurisprudenciales*, Gaceta Jurídica, Editorial El Búho E.I.R.L., Lima, 2016, p 6.

2. BLANCAS, Carlos: *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*, Fondo Editorial PUCP, Primera Edición, Lima, 2013.

3. BERNUY ALVAREZ, Oscar H.: Manual Práctico Laboral, Pacífico Editores S.A.C., Primera Edición, Lima, 2020.

4. CHANAME ORBE, Raúl: *Tratado de Derecho Constitucional*, Pacífico Editores S.A.C., Primera Edición, Lima, 2019.

5. CUBA VELAOCHAGA, Luis Eduardo: *El despido arbitrario desarrollo doctrinario y jurisprudencial*, El Búho, Primera Edición, Lima, 2017.

6. FERRO DELGADO, Víctor: *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*, Fondo Editorial PUCP, Primera Edición, Lima, 2019.

7. LANDA ARROYO, Cesar: *El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de Constitucionalización:* Análisis Especial del caso de la Mujer y la madre trabajadora, Themis, Editorial Tinco S.A., Primera Edición, Lima, 2014.

8. MEDINA NOLTE, Yadira del Rosario: *"El Régimen Laboral Especial Agrario, Ley N° 27360 y los Derechos Laborales reconocidos a los Trabajadores"*, Universidad Nacional de Piura, Piura, 2019.

9. NEVES MUJICA, Javier: Introducción al Derecho del Trabajo, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Primera edición, Lima, 2009.

10. PAREDES INFANZON, Jelio: *Jurisprudencia Laboral y de la Seguridad Social*, Pacífico Editores S.A.C., Primera Edición, Lima, 2018.

11. VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis y TARAZONA PINEDO, Manolo: *Régimen laboral explicado 2018*, Gaceta Jurídica, Lima, 2018.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

REFERENCIA INTERNACIONAL

1. DIAZ COUSELO, José María: *Los Principios Generales del Derecho*, Editorial Plus Ultra, Buenos Aires – Argentina.

2. DIAZ, A.; Martínez, E. (2007). *La igualdad como compromiso: estudios de género en homenaje a la profesora ana díaz medina*. Salamanca, España: Universidad de Salamanca.

3. DIAZ, A.; Martínez, E. (2007). *La igualdad como compromiso: estudios de género en homenaje a la profesora ana díaz medina*. Salamanca, España: Universidad de Salamanca.

4. DIAZ, A.; Martínez, E. (2007). *La igualdad como compromiso: Estudios de género en homenaje a la profesora Ana Díaz Medina*. Salamanca, España: Universidad de Salamanca.

5. DWORKIN, Ronald: *Los Derechos En Serio*, Editorial Ariel S.A., Barcelona, España, 2010.

6. GONZÁLEZ ORTEGA, S: *Configuración Jurídica de las Vacaciones Anuales Retribuidas*, Núm. 81, España, 1969.

7. PÉREZ, A.; Fundación El Monte Sevilla. (2007). *Dimensiones de la igualdad*. Sevilla, España: Librería Editorial Dykinson.

8. REYNOSO CASTILLO, Carlos: *Los Contratos de Trabajo*, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco División de Ciencias Sociales y Humanidades Coordinación de Difusión y Publicaciones, Primera Edición, México, 2011.

HEMEROGRAFÍA

1. Dirección General del Servicio Jurídico del Estado. (2001). *El principio de igualdad en la constitución española*. Madrid, España: Ministerio de Justicia de España.

2. Themis, Editorial Tinco S.A., Primera Edición, Lima, 2014.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

JURISPRUDENCIA

1. Sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 0020-2012-PI/TC, demanda de inconstitucionalidad, recuperado de: https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

III. ANEXOS

FICHA BIBLIOGRÁFICA

Nombre del Autor: ……..….. Título del Libro: …… Editorial: …… Lugar y Año: …… Número de Páginas: ……	
El Régimen Laboral Agrario y su Trasgresión al Principio de Igualdad ante la Ley, Arequipa 2021.	Ficha N°

FICHA DOCUMENTAL

Nombre de la Obra: ……..……..….. Tema: ……... …… Resumen: …….	
Autor, Obra, Editorial, Año, Página.	Ficha N°

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CUESTIONARIO

El presente cuestionario está dirigido a los Jueces de Paz Letrado, Especializados y Superiores de la Corte Superior de Justicia de Arequipa en materia laboral, con el objetivo de realizar un trabajo de investigación con el propósito de establecer si Régimen Laboral Agrario transgrede el principio de igualdad ante la Ley, se requiere de su colaboración sírvase responder a las siguientes preguntas, marcando con una (X) la respuesta que más se aproxime a su pensar:

1. ¿Considera que es idóneo el Régimen Laboral Agrario regulado por las Leyes Nº 27360 y Nº 31110 y sus Reglamentos Decreto Supremo Nº 049-2002-TR y Decreto Supremo Nº 005-2021-MIDAGRI sobre el Régimen Laboral Agrario?

a) SÍ _____

b) NO _____

¿Por qué?_____

2. ¿Considera que existen diferencias entre los derechos laborales de los trabajadores del régimen laboral agrario y del régimen laboral común?

a) SÍ _____

b) NO _____

¿Por qué?_____

3. ¿Considera que las diferencias del Régimen Laboral Agrario con respecto al Régimen Laboral Común vulneran derechos fundamentales?

a) SÍ _____

b) NO _____

¿Por qué?_____

4. ¿Considera que si bien con la actual normativa aparentemente los trabajadores del Régimen Laboral Agrario contarían con los mismos derechos laborales del D. Leg? 728; sin embargo, en el terreno de los hechos no se advierte tal situación?

a) SÍ _____

b) NO _____

¿Por qué?_____

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

5. ¿Considera que con la dación de la Ley Nº 31110 se han satisfecho los reclamos de los trabajadores agrarios?.

a) SÍ _____

b) NO _____

¿Por qué?_____

6. ¿Considera óptimo que los trabajadores agrarios perciban en sus remuneraciones la compensación por tiempo de servicios?.

a) SÍ _____

b) NO _____

¿Por qué?_____

7. ¿Considera óptimo que los trabajadores agrarios perciban en sus remuneraciones las gratificaciones legales?.

a) SÍ _____

b) NO _____

¿Por qué?_____

8. ¿Considera que el BETA (Bonificación Especial del Trabajador Agrario) compensa las diferencias que existen con los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Común o General?.

a) SÍ _____

c) NO _____

¿Por qué?_____

9. ¿Considera que la diferencia del Régimen Laboral Agrario en comparación al Régimen Laboral Común o General supera el test de proporcionalidad (adecuación, necesidad y proporcionalidad propiamente dicho)?.

a) SÍ _____

b) NO _____

¿Por qué?_____

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

10. ¿Considera que el Régimen Laboral Agrario transgrede el principio de igualdad ante la Ley regulado en nuestra Constitución Política?

a) SÍ _____

b) NO _____

¿Por qué?_____

Muchas gracias.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXO N° 2

FICHA BIBLIOGRÁFICA

Nombre del Autor: ……..….. Título del Libro: …… Editorial: …… Lugar y Año: …… Número de Páginas: ……	
El Régimen Laboral Agrario y su Trasgresión al Principio de Igualdad ante la Ley, Arequipa 2021.	Ficha N°

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXO N° 3

CUESTIONARIO

El presente cuestionario está dirigido a los Jueces de Paz Letrado, Especializados y Superiores de la Corte Superior de Justicia de Arequipa en materia laboral, con el objetivo de realizar un trabajo de investigación con el propósito de establecer si Régimen Laboral Agrario transgrede el principio de igualdad ante la Ley, se requiere de su colaboración sírvase responder a las siguientes preguntas, marcando con una (X) la respuesta que más se aproxime a su pensar:

11. ¿Considera que es idóneo el Régimen Laboral Agrario regulado por las Leyes Nº 27360 y Nº 31110 y sus Reglamentos Decreto Supremo Nº 049-2002-TR y Decreto Supremo Nº 005-2021-MIDAGRI sobre el Régimen Laboral Agrario?

c) SÍ _____

d) NO _____

¿Por qué?_____

12. ¿Considera que existen diferencias entre los derechos laborales de los trabajadores del régimen laboral agrario y del régimen laboral común?

c) SÍ _____

d) NO _____

¿Por qué?_____

13. ¿Considera que las diferencias del Régimen Laboral Agrario con respecto al Régimen Laboral Común vulneran derechos fundamentales?

c) SÍ _____

d) NO _____

¿Por qué?_____

14. ¿Considera que si bien con la actual normativa aparentemente los trabajadores del Régimen Laboral Agrario contarían con los mismos derechos laborales del D. Leg? 728; sin embargo, en el terreno de los hechos no se advierte tal situación?

c) SÍ _____

d) NO _____

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

¿Por qué?_____

15. ¿Considera que con la dación de la Ley Nº 31110 se han satisfecho los reclamos de los trabajadores agrarios?.

c) SÍ _____

d) NO _____

¿Por qué?_____

16. ¿Considera óptimo que los trabajadores agrarios perciban en sus remuneraciones la compensación por tiempo de servicios?.

c) SÍ _____

d) NO _____

¿Por qué?_____

17. ¿Considera óptimo que los trabajadores agrarios perciban en sus remuneraciones las gratificaciones legales?.

d) SÍ _____

e) NO _____

¿Por qué?_____

18. ¿Considera que el BETA (Bonificación Especial del Trabajador Agrario) compensa las diferencias que existen con los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Común o General?.

b) SÍ _____

f) NO _____

¿Por qué?_____

19. ¿Considera que la diferencia del Régimen Laboral Agrario en comparación al Régimen Laboral Común o General supera el test de proporcionalidad (adecuación, necesidad y proporcionalidad propiamente dicho)?.

c) SÍ _____

d) NO _____

¿Por qué?_____

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

20. ¿Considera que el Régimen Laboral Agrario transgrede el principio de igualdad ante la Ley regulado en nuestra Constitución Política?

c) SÍ _____

d) NO _____

¿Por qué?_____

Muchas gracias.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

EL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO A LA LUZ DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, AREQUIPA - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	7%	6%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.carpioabogados.com Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universitat Politècnica de València Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	1%
5	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018 Publicación	1%
6	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%

8	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	1 %
9	Submitted to Berwick High School Trabajo del estudiante	1 %
10	documentop.com Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	1 %
12	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
13	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 34 (2018)", Brill, 2019 Publicación	<1 %
14	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME III)", Brill, 2022 Publicación	<1 %
15	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 1 (1985)", Brill, 1987 Publicación	<1 %
16	LexisNexis Publicación	

<1 %

17 Boletín Mexicano de Derecho Comparado. "Revista completa", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, 2019
Publicación
<1 %

18 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 26 (2010)", Brill, 2014
Publicación
<1 %

19 Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional. "Revista completa", Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional, 2021
Publicación
<1 %

20 Potiguar, Alex Lobato(Costa, Alexandre Bernardino). "Igualdade e liberdade : a luta pelo reconhecimento da igualdade como direito à diferença no discurso do ódio", RIUnB, 2010.
Publicación
<1 %

21 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 23 (2007)", Brill, 2012
Publicación
<1 %

22	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME II)", Brill, 2022 Publicación	<1 %
23	Sergio Ruiz Díaz Arce. "Infancia, derechos humanos y ciudadanía", Revista Latinoamericana de Derechos Humanos, 2020 Publicación	<1 %
24	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 29 (2013)", Brill, 2016 Publicación	<1 %
25	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME I)", Brill, 2022 Publicación	<1 %
26	Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional. "Revista completa", Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional, 2020 Publicación	<1 %
27	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 11 (1995)", Brill, 1998 Publicación	<1 %

28	Diego Leonel Cornejo Cachay. "El despido arbitrario a raíz del COVID-19", Cuaderno Jurídico y Político, 2020 Publicación	<1 %
29	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 33 (2017)", Brill, 2018 Publicación	<1 %
30	"Transparency in Insurance Contract Law", Springer Science and Business Media LLC, 2019 Publicación	<1 %
31	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 2 (1986)", Brill, 1988 Publicación	<1 %
32	MARIO ROMANO. "Zur Legitimation der Strafgesetze - Zu Fähigkeit und Grenzen der Rechtsgutstheorie", Walter de Gruyter GmbH, 2011 Publicación	<1 %
33	Anika Oettler. "Gender and Colombia's fraught peace", Zeitschrift für Friedens- und Konfliktforschung, 2021 Publicación	<1 %
34	Víctor Abramovich. "El límite democrático de las expresiones de odio", Teseo, 2021 Publicación	<1 %

35	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 5 (1989)", Brill, 1992 Publicación	<1 %
36	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 12 A (1996)", Brill, 1999 Publicación	<1 %
37	Y Ríos, J Ferrer. "Analysis of the variables that contribute to self-organization for the management of family lands in the Yánesha Native Community Santa Rosa de Chuchurras, Pasco, Peru", IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 2022 Publicación	<1 %
38	"Agricultural Development in the World Periphery", Springer Science and Business Media LLC, 2018 Publicación	<1 %
39	Eduardo Paredes-Bodegas. "El Sistema Nacional de Residentado Médico del Perú", Diagnóstico, 2019 Publicación	<1 %
40	"Rechtsvergleichende Grundlegung – Institutionen und Systemstrukturen der mitgliedstaatlichen	<1 %

	Verwaltungsrechtsordnungen", Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft, 2008 Publicación	
41	Ayoub Fathi Najafabadi. "Optimization of postharvest Technology for "Rojo brillante" Persimmon and Introduction of New Varieties in the Mediterranean Area", Universitat Politecnica de Valencia, 2021 Publicación	<1 %
42	carlitoandre.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
43	"Towards Implementing Universal Human Rights", Brill, 2004 Publicación	<1 %
44	Os Editores. "Jurisprudência e Ementário", Revista de Direito Sanitário, 2015 Publicación	<1 %
45	Susana Rodríguez Rosique. "Time after time", John Benjamins Publishing Company, 2023 Publicación	<1 %
46	Towards a Justice with a Human Face, 1978. Publicación	<1 %

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	Apagado
Excluir bibliografía	Apagado		