

## ALERTA LABORAL Y TRIBUTARIA

### Publican Reglamento de la Ley del Régimen Laboral Agrario

El día 30 de marzo de 2021, se publicó el Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.

En el cuadro que reproducimos a continuación podrán encontrar el detalle de las disposiciones laborales y tributarias establecidas en el Reglamento:

Materia	Regulación																
<b>Ámbito de aplicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personas naturales o jurídicas que desarrolle cultivos y/o crianzas y/o actividad agroindustrial.</li> <li>Personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades de cultivo de palma aceitera y palmito.</li> <li>No aplica al personal de las áreas administrativas (trabajadores que desarrollan funciones de dirección, gestión, administración, contabilidad, gestión de recursos humanos, compra de bienes y servicios, almacén, ventas, asesoría legal, asistencia administrativa y secretarial, soporte técnico, entre otros).</li> </ul>																
<b>Remuneración</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trabajador cuya jornada laboral es de cuatro (4) o más horas diarias en promedio a la semana, tiene derecho a percibir una Remuneración Básica (RB) mensual no menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV).</li> <li>En caso que su jornada sea menor de cuatro (4) horas diarias en promedio a la semana, la RB no puede ser menor a la parte proporcional de la RMV.</li> <li>Tratándose de trabajadores cuya remuneración se calcula por unidad de obra o a destajo; o, en función de una tarea asignada, el valor por unidad de obra o la cantidad de trabajo para la tarea asignada deben sustentarse en criterios objetivos que no generen situaciones de discriminación. Asimismo, cualquiera fuera la producción obtenida, el valor de la remuneración no podrá ser menor a la RMV vigente si es que el trabajador labora cuatro (4) o más horas diarias en promedio a la semana; y, si fuera menor a cuatro (4) horas diarias en promedio a la semana, la RB considerada para el pago no podrá ser menor a la parte proporcional de la RMV.</li> <li>La RB debe abonarse con una periodicidad no mayor a la mensual.</li> </ul>																
<b>Pago prorrateado de las gratificaciones y la CTS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Remuneración Diaria (RD) del trabajador agrario está compuesta por la suma de la RB, la proporción mensual de las gratificaciones legales y la proporción mensual de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), dividida entre treinta.</li> <li>La proporción mensual de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad es equivalente al 16,66% de la RB y la proporción mensual de la CTS es equivalente al 9,72% de la RB. Esto sin perjuicio de los demás beneficios sociales que correspondan. La CTS y las gratificaciones se deben registrar en la planilla de remuneraciones y en la boleta de pago de manera independiente para su identificación.</li> <li>El trabajador puede decidir que las gratificaciones legales y la CTS se paguen y depositen, respectivamente, en la oportunidad que corresponda según la normativa general aplicable. Para ello debe comunicar al empleador su decisión por escrito dentro de los primeros cinco (5) días de iniciado su vínculo laboral.</li> </ul>																
<b>Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La BETA es independiente de cualquier otro beneficio de origen convencional o unilateral que otorgue el empleador. Se paga con periodicidad mensual, el empleador y el trabajador pueden acordar por escrito el prorrateo del pago de la BETA.</li> <li>El monto de la BETA es equivalente al 30% de la RMV vigente en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Se computan los días laborados por el trabajador, los no laborados se descuentan en forma proporcional. Por excepción, también son computables los días de descanso semanal, los días feriados, los días de descanso vacacional y los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración.</li> </ul>																
<b>Derecho de contratación preferencial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si se contrata al trabajador por más de dos (2) meses –consecutivos o no- en un año, este tendrá un derecho preferente de contratación frente a otros en la misma línea de cultivo.</li> <li>Si se contrata al trabajador bajo modalidad de intermitencia, de temporada o similares por dos (2) veces, consecutivas o no, este tendrá derecho a contratación preferente en las siguientes temporadas.</li> <li>Si se contrata al trabajador por lo menos dos (2) temporadas para distintos cultivos, este tendrá derecho a contratación preferente para temporadas siguientes.</li> <li>Si un trabajador labora para varios empleadores bajo contratos estacionales o de temporada, cubriendo un (1) año completo en empresas vinculadas, gana el derecho preferente para ser contratado por las mismas empresas en las siguientes temporadas.</li> <li>En caso la cantidad de trabajadores requeridos sea menor a la cantidad de trabajadores con derecho preferencial, el empleador deberá utilizar criterios objetivos para su elección, tales como el desempeño, la experiencia laboral, la antigüedad, la prontitud de la respuesta a la convocatoria para el ejercicio del derecho preferencial de contratación, entre otros.</li> <li>El empleador debe convocar a los trabajadores, a efecto de que estos, en un plazo de quince (15) días, manifiesten su voluntad de prestar servicios a la empresa. En caso no lo deseen o no respondan en dicho plazo, perderán el derecho preferencial.</li> <li>La convocatoria se realiza según lo que se haya pactado entre las partes o, en su defecto, en el último domicilio consignado por el trabajador.</li> </ul>																
<b>Supuestos prohibidos de cesión de personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los empleadores no pueden utilizar mecanismos de intermediación laboral y tercerización de servicios que impliquen una simple cesión de personal, a excepción de los servicios altamente especializados o complementarios.</li> <li>Asimismo, los trabajadores solo pueden ser destacados a empresas que estén dentro del alcance de la Ley para prestar servicios temporales (contratos ocasionales y de suplencia) o para brindar servicios complementarios o altamente especializados.</li> </ul>																
<b>Derechos de los trabajadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La jornada de trabajo, trabajo en sobretiempo, en horario nocturno, así como el descanso semanal obligatorio, en días feriados y el descanso vacacional se regulan de acuerdo a las leyes (y sus reglamentos) correspondientes al sector laboral privado. Lo mismo sucede con el reparto de utilidades.</li> <li>Se debe respetar el derecho preferencial de los trabajadores para las temporadas según las condiciones dispuestas en la Ley y el Reglamento.</li> <li>Se prohíbe el trabajo infantil.</li> <li>Se debe garantizar un ambiente libre de actos de hostigamiento sexual.</li> <li>Se deben implementar lactarios, así como respetar la protección a las trabajadoras gestantes y lactantes.</li> <li>Debe asegurarse la igualdad salarial entre hombres y mujeres.</li> </ul>																
<b>Capacitación en derechos humanos con enfoque de género</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esta capacitación es obligatoria para los supervisores, capataces, ingenieros y personal que interactúa de manera directa con las mujeres trabajadoras.</li> <li>El contenido de las capacitaciones debe incluir aspectos relacionados a los estereotipos de género, prevención y sanción del hostigamiento sexual y de la violencia familiar, entre otros.</li> <li>Los empleadores deben garantizar como mínimo:             <ol style="list-style-type: none"> <li>una capacitación al inicio de la relación laboral;</li> <li>una capacitación anual al personal indicado en el primer punto y a todos los trabajadores en general; y,</li> <li>una capacitación anual al área de Recursos Humanos, al Comité de Intervención y a todos aquellos involucrados en el proceso de identificación y sanción de conductas de hostigamiento sexual y de violencia familiar.</li> </ol> </li> <li>Las capacitaciones pueden desarrollarse de forma presencial o virtual.</li> </ul>																
<b>Seguro de salud y accidentes de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durante el periodo de carencia, las prestaciones que cubre ESSALUD corresponden a las emergencias accidentales, emergencias sanitarias y las del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, siempre que este último el empleador lo tuviera contratado con ESSALUD.</li> <li>La recuperación automática de la afiliación al SIS del trabajador asegurado a ESSALUD procede cuando el contrato de trabajo concluye, no es renovado y culmina el periodo de latencia. El periodo de latencia es cubierto por ESSALUD.</li> <li>Las personas naturales que desarrollen cultivos o crianzas por cuenta propia en predio propio o de terceros se podrán afiliarse voluntariamente a ESSALUD. Se le brindará (al trabajador agrario independiente y a sus derechohabientes) la misma cobertura prevista para los asegurados del Seguro Regular</li> <li>El aporte a ESSALUD es equivalente al 6% de la RMV vigente y es por cuenta del trabajador agrario independiente.</li> </ul>																
<b>Tasa del Impuesto a la Renta</b>	<p>Para las personas naturales o jurídicas cuyos ingresos netos no superen las 1,700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) en el ejercicio gravable:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ejercicios gravables</th> <th>Tasas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021-2030</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>2031 en adelante</td> <td>Tasa del Régimen General</td> </tr> </tbody> </table> <p>Para las personas naturales o jurídicas cuyos ingresos netos superen las 1,700 UIT en el ejercicio gravable:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ejercicios gravables</th> <th>Tasas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021-2022</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>2023-2024</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>2025-2027</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>2028 en adelante</td> <td>Tasas del Régimen General</td> </tr> </tbody> </table>	Ejercicios gravables	Tasas	2021-2030	15%	2031 en adelante	Tasa del Régimen General	Ejercicios gravables	Tasas	2021-2022	15%	2023-2024	20%	2025-2027	25%	2028 en adelante	Tasas del Régimen General
Ejercicios gravables	Tasas																
2021-2030	15%																
2031 en adelante	Tasa del Régimen General																
Ejercicios gravables	Tasas																
2021-2022	15%																
2023-2024	20%																
2025-2027	25%																
2028 en adelante	Tasas del Régimen General																
<b>Pago a cuenta</b>	<p>A efecto de determinar la cuota mensual de los pagos a cuenta, se aplicará la siguiente regla a los ingresos netos obtenidos en el mes:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ratio</th> <th>Tasa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,8%</td> <td>Tasa del 15%</td> </tr> <tr> <td>1%</td> <td>Tasa del 20%</td> </tr> <tr> <td>1,3%</td> <td>Tasa del 25%</td> </tr> <tr> <td>1,5%</td> <td>Tasa del Régimen General</td> </tr> </tbody> </table> <p>Si en cualquier mes de los ejercicios gravables del 2023 al 2027, los ingresos netos de las personas naturales o jurídicas superan las 1700 UIT, aplicarán la siguiente regla a partir del pago a cuenta del mes de enero del ejercicio gravable en el que superen el referido límite:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ratio</th> <th>Tasa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1%</td> <td>Tasa del 20%</td> </tr> <tr> <td>1,3%</td> <td>Tasa del 25%</td> </tr> </tbody> </table>	Ratio	Tasa	0,8%	Tasa del 15%	1%	Tasa del 20%	1,3%	Tasa del 25%	1,5%	Tasa del Régimen General	Ratio	Tasa	1%	Tasa del 20%	1,3%	Tasa del 25%
Ratio	Tasa																
0,8%	Tasa del 15%																
1%	Tasa del 20%																
1,3%	Tasa del 25%																
1,5%	Tasa del Régimen General																
Ratio	Tasa																
1%	Tasa del 20%																
1,3%	Tasa del 25%																
<b>Depreciación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para fines de la depreciación del 20% anual del monto de las inversiones en obras de infraestructura hidráulica y obras de riego a la que se refiere la Ley, se debe presentar un programa de inversión ante el MIDAGRI y exhibir copia del programa cuando la SUNAT lo requiera.</li> <li>Si venció el plazo para el goce del referido beneficio, el beneficiario no hubiera terminado de depreciar los bienes, este debe depreciarlos, hasta extinguir el saldo del valor depreciable, conforme a la regla prevista en los artículos 39 o 40 de la Ley del Impuesto a la Renta.</li> </ul>																
<b>Crédito tributario por reinversión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas naturales o jurídicas receptoras de rentas de tercera categoría que desarrollen actividades agrarias y/o actividades agroindustriales, de acuerdo a los términos definidos en la Ley, cuyos ingresos netos no superen las 1700 UIT en el ejercicio gravable, que reinviertan sus utilidades, luego del pago del Impuesto a la Renta, tienen derecho al crédito tributario del 10% de la reinversión de hasta el 70% del monto de las utilidades anuales, durante el periodo del 2021 al 2030.</li> <li>Se entiende por utilidades, luego del pago del impuesto a la renta, a aquellas de libre disposición que correspondan a los resultados del ejercicio en que se efectúa la reinversión.</li> <li>La parte del crédito tributario no utilizada en un ejercicio gravable puede aplicarse contra el impuesto a la renta de los ejercicios gravables siguientes hasta el ejercicio gravable 2030. En ningún caso es objeto de devolución, ni puede transferirse a terceros.</li> <li>Se establece la documentación de sustento para el crédito tributario por reinversión, entre ellas, el programa de reinversión aprobados por el MIDAGRI.</li> <li>A partir del ejercicio siguiente a aquel en que se inicie la ejecución del programa de reinversión, se deberá presentar un informe anual de reinversión de utilidades al MIDAGRI y a la SUNAT, hasta diez (10) días hábiles antes de la fecha de vencimiento del plazo para la presentación de la declaración jurada anual del impuesto a la renta correspondiente al ejercicio en que se realizó la reinversión, refrendado por una sociedad de auditoría que cuente con inscripción vigente en el Registro de Sociedades de Auditoría en un Colegio de Contadores Públicos.</li> <li>Se debe registrar en subcuentas especiales los bienes adquiridos en cumplimiento del programa de reinversión, de corresponder, bajo la denominación "Reinversión - Ley N° 31110".</li> </ul>																
<b>Obligación de capitalizar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El monto reinvertido por las personas jurídicas debe ser capitalizado como máximo en el ejercicio siguiente a aquel en que se efectúe la reinversión debiendo formalizarse mediante escritura pública e inscribirse en el registro de personas jurídicas.</li> <li>Las acciones o participaciones recibidas como consecuencia de aquello pueden ser transferidas luego de haber transcurrido cuatro (04) años computados a partir de la fecha de capitalización</li> <li>Las personas jurídicas no pueden reducir su capital durante los cuatro (04) ejercicios gravables siguientes a la fecha de capitalización, salvo los casos dispuestos por la Ley General de Sociedades.</li> </ul>																