



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CARACTERIZACIÓN DEL RÉGIMEN AGRARIO Y SUS
ASPECTOS LABORALES DE LAS EMPRESAS DEL
SECTOR AGRARIO DEL PERÚ CASO: “ASOCIACIÓN DE
PRODUCTORES DE BANANO ORGÁNICO –
CHALACALA BAJA” DE SULLANA, 2018

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

AUTORA
CARMEN FARFÁN ELZA OLINDA

ASESOR
JURADO ROSAS ADOLFO ANTENOR

SULLANA – PERÚ

2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CARACTERIZACIÓN DEL RÉGIMEN AGRARIO Y SUS
ASPECTOS LABORALES DE LAS EMPRESAS DEL
SECTOR AGRARIO DEL PERÚ CASO: “ASOCIACIÓN DE
PRODUCTORES DE BANANO ORGÁNICO – CHALACALA
BAJA” DE SULLANA, 2018

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

AUTORA

CARMEN FARFÁN ELZA OLINDA

ASESOR

JURADO ROSAS ADOLFO ANTENOR

SULLANA - PERÚ

2018

Hoja de firma del Jurado y Asesor

Dr. Landa Machero Víctor Manuel
Presidente

Mgtr. Antón Nunura Mauro
Miembro

Dr. Ulloque Carrillo Víctor Manuel
Miembro

Mg CPCC. Adolfo Antenor Jurado Rosas
Asesor

Agradecimiento

Doy gracias en primer lugar a Dios Trino Padre, Hijo y Espíritu Santo, por haberme dado la vida, la salud necesaria, el don de la Sabiduría y así permitir culminar la carrera anhelada de Contabilidad.

A mi linda familia por ser mi motor y motivo de mis objetivos y metas trazadas, porque gracias a su apoyo incondicional y sus sabios consejos pude concluir con éxito esta gran etapa de mi vida.

A mis Asesores por haber sido mis guías en el transcurso del desarrollo de la tesis, ya que gracias a su asesoramiento pude concretar con éxito la investigación.

A la Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja, por haberme brindado la información necesaria y permitir el acceso a sus instalaciones y así desarrollar el proyecto de investigación.

Por último doy gracias al jurado calificador de tesis, por sus sugerencias y recomendaciones constructivas para mejorar el proyecto y así poder presentar una buena investigación.

La Autora

Dedicatoria

A mi Nazareno Cautivo:

Por darme la vida, la salud necesaria
y la sabiduría para concluir con éxito
la carrera universitaria y así lograr
mi sueño ser una profesional Contadora
Pública Colegiada.

A mi familia:

A mi mamá Luchita y papá Diómedes
que desde el Cielo me están bendiciendo.
A mi esposo Rafael, por sus sabios
consejos un ejemplo de vida; a mis hijos
Edward, Lupita y Rafaela y a mi
hermanaLuz, a todos ellos les dedico
este trabajopor su valioso apoyo, cariño
y gratitud.

Resumen

En el presente trabajo de investigación se planteó el siguiente enunciado ¿Cuáles son las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú y de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja– Sullana”, 2018?, presenta como objetivo general: Determinar y describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú y de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja – Sullana”,2018.Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento el cuestionario de preguntas cerradas el cual se trabajó con una población muestral de 50 trabajadores que laboran en la APBOCHB, el tipo de investigación fue cualitativa. El nivel de la investigación fue descriptivo y explicativo.Los resultados del primer objetivo específico concluyó que el régimen laboral agrario prevé un trato legislativo diferenciado para los trabajadores agrarios, basado en la reducción de beneficios laborales. Su objetivo fue reducir los costos de contratación de personal de las empresas agrícolas para hacerlas más competitivas e incentivar la generación de empleo formal en el agro; en el segundo objetivo específico nos indicaron que el 40% de los encuestados si tienen conocimiento de sus beneficios como trabajadores del régimen laboral Agrario y el 60% de trabajadores desconocen sobre este régimen laboral. En el análisis vemos una clara muestra que no se le viene dando cumplimiento a la Ley del Régimen Agrario por parte de la APBOCHB, haciendo percibir una insatisfacción en los trabajadores que no tienen claro los conceptos remunerativos que establece dicha ley. El tercer objetivo concluyó que la APBOCHB coincide con la realidad del Sector Agrario del Perú.

Palabras Clave: Régimen Agrario, Beneficios Laborales, Trabajadores, Banano Orgánico.

Abstract

In the present research work the following statement was raised: What are the characteristics of the Agrarian Regime and its Labor Aspects of the Companies of the Agrarian Sector of Peru and of "The Association of Organic Banana Producers Chalacalá Baja-Sullana", 2018 ?, presents as a general objective: Determine and describe the characteristics of the Agrarian Regime and its Labor Aspects of the Companies of the Agrarian Sector of Peru and of "The Association of Organic Banana Producers Chalacalá Baja - Sullana", 2018. For the research, the survey technique was used, and as an instrument the questionnaire of closed questions, which was worked with a sample population of 50 workers who work in the APBOCHB, the type of research was qualitative. The level of the research was descriptive and explanatory. The results of the first specific objective concluded that the agrarian labor regime provides for a differentiated legislative treatment for agrarian workers, based on the reduction of labor benefits. Its objective was to reduce the costs of hiring personnel from agricultural companies to make them more competitive and encourage the generation of formal employment in agriculture; in the second specific objective they indicated that 40% of the respondents if they know their benefits as workers of the Agrarian labor regime and 60% of workers are unaware of this labor regime. In the analysis we see a clear sample that has not been given compliance with the Law of Agrarian Regime by the APBOCHB, making perceive a dissatisfaction among workers who are not clear about the remunerative concepts established by said law. The third objective concluded that the APBOCHB coincides with the reality of the Agrarian Sector of Peru.

Keywords: Agrarian Regime, Labor Benefits, Workers, Organic Bananas.

Contenido

Hoja de firma del Jurado Evaluador	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Contenido	viii
Índice de gráficos.....	x
Índice de tablas	xi
Índice de cuadros	xii
I. Introducción	13
II. Revisión de la literatura	17
2.1 Antecedentes.....	17
2.1.1 Antecedentes a nivel Internacional.....	17
2.1.2 Antecedentes a nivel Nacional	18
2.1.3 Antecedentes a nivel Regional	22
2.1.4 Antecedentes a nivel Local.....	23
2.2 Bases teóricas de la investigación.....	23
2.2.1. Marco Normativo	23
2.2.1.1 Tributación	23
III Hipótesis	40
3.1 Hipótesis general	40
IV. Metodología.....	41
4.1 Diseño de la investigación.....	41
4.2 Población y muestra.....	41
4.3 Definición y Operacionalización de Variables e Indicadores.....	41

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
4.5 Plan de análisis	49
4.6 Matriz de Consistencia.	49
4.7 Principios éticos.....	50
V. Resultados.....	51
VI. Conclusiones	78
Referencias bibliográficas	80
Anexos.....	84
ANEXOS 01 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	85
ANEXO 02 PRESUPUESTO.....	86
ANEXO 03 INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	87
ANEXO 04 VALIDACION DE INSTRUMENTO	90
AUTORIZACIÓN.....	90
ANEXO 4.1 VALIDACION DE INSTRUMENTO	91
ANEXO 4.2 FICHA RUC	92

Índice de gráficos

Grafico 1 Régimen Laboral	53
Grafico 2 Beneficios Como Trabajador Del Régimen Laboral Agrario.....	54
Grafico 3 Contrato de Trabajo.....	55
Grafico 4 Copia del Contrato Firmado	56
Grafico 5 Conceptos Remunerativos	57
Grafico 6 Conceptos de Detalles Remunerativos	58
Grafico 8 Contempla El Recargo Por Hora Extraordinaria Durante El Día Y Durante La Noche.....	60
Grafico 9 Horas Extras	61
Grafico 10 Control De Asistencia	62
Grafico 11 Riesgo Para Tu Integridad Física Y De Salud.....	63
Grafico 12 Boleta De Pago De Remuneraciones.....	64
Grafico 13 Descuento	65
Grafico 14 Beneficio Vacaciones	66
Grafico 15 Rol de Vacaciones	67
Grafico 16 Tiempo Laboral	68
Grafico 17 Beneficio Vacacional	69
Grafico 18 Derecho Habientes	70
Grafico 19 Derecho Habientes se atienden en ESSALUD.....	71
Grafico 20 Subsidio que otorga ESSALUD.....	72

Índice de tablas

Tabla 1 Comparativo entre el Régimen General y Régimen Laboral Agrario	29
Tabla 2 Régimen Laboral	53
Tabla 3 Beneficios Como Trabajador Del Régimen Laboral Agrario.....	54
Tabla 4 Contrato de Trabajo.....	55
Tabla 5 Copia del Contrato Firmado	56
Tabla 6 Conceptos Remunerativos.....	57
Tabla 7 Detalles de Conceptos Remunerativos	58
Tabla 8 Horas a Laboral en el Día.....	59
Tabla 9 Contempla El Recargo Por Hora Extraordinaria Durante El Día Y Durante La Noche.....	60
Tabla 10 Horas Extras	61
Tabla 11 Control De Asistencia	62
Tabla 12 Riesgo Para Tu Integridad Física Y De Salud.....	63
Tabla 13 Boleta De Pago De Remuneraciones.....	64
Tabla 14 Descuento	65
Tabla 15 Vacaciones.....	66
Tabla 16 Rol de Vacaciones	67
Tabla 17 Tiempo Laboral	68
Tabla 18 Beneficio Vacacional.....	69
Tabla 19 Derecho Habientes	70
Tabla 20 Derecho Habientes se atienden en ESSALUD	71
Tabla 21 Subsidio que otorga ESSALUD	72

Índice de cuadros.

<i>Cuadro N° 3 Análisis comparativo de las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú y de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja _ Sullana”, 2018.</i>	73
--	----

I. Introducción

En el Perú tenemos una diversidad de normas laborales vigentes, haciendo dificultoso su aplicación y acatamiento por parte de los empleadores, esto permite que los trabajadores no conozcan sus beneficios laborales, por tal motivo algunos empleadores no orientan adecuadamente a sus trabajadores de su régimen laboral, solo se limitan a comunicar referente a la remuneración diaria o mensual a recibir y así dejan de lado los aportes y beneficios que por derecho le corresponde a cada trabajador. Muchas Asociaciones Bananeras, Empresas Exportadoras y Agro Exportadoras de la región se encuentran acogidas en este régimen laboral del Sector Agrario y dentro de este grupo encontramos a “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja de Sullana”, quien desde el año 2008 se encuentra en el mercado brindando bienes y prestando servicios de procesamiento y servicio de producción por encargo, incluyendo selección cosecha, lavado, secado, pesado, etiquetado y empacado de cajas de cartón de Banano Orgánico para la Exportación, ubicado en el Caserío Chalacalá Baja, del distrito y provincia de Sullana y departamento de Piura, contando actualmente con 50 trabajadores y que cumple los parámetros requeridos para poder analizar como un Régimen Laboral Agrario más acorde a su realidad. El tipo de estudio es cuantitativo y el nivel descriptivo simple, el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, motivo por el cual enfoco esta investigación en todas las variables para el análisis y la aplicación de la Ley N° 27360 “Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario”. Congreso de la República (2000).

El montonero (2016) desde su entrada en vigencia en el año 2000, la Promoción del Sector Agrario (Ley 27360) habla de un logro notable en la formalización del trabajo y en la disminución de la necesidad y debe complementarse como un modelo para terminar con la inflexibilidad y los costos de trabajo. En Perú, según lo indicado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), cerca del 75% de la fuerza de trabajo está en la informalidad y los costos abrumadores del trabajo son los más elevados en la Alianza del Pacífico y América Latina. Visto con esta circunstancia, el cambio de trabajo es básico, más importante aún, en un escenario global de costos de

artículos en caída, en los que solo se pueden retomar las altas tasas de desarrollo con cambios que expanden la agresividad de la nación. El presente "boom" agro exportador ha sido concebible mediante el establecimiento de la Ley 27360 (Ley de Fomento del Sector Agrario). Este estándar concedió fuerzas motivadoras financieras e hizo que la administración empleadora fuera más adaptable; permitió los derechos sociales y laborales y mejoró la intensidad de las organizaciones en el área. El resultado es la expansión en el trabajo, el incremento en el salario, la solidificación de los mercados dinámicos dentro de la nación y el surgimiento de una clase agraria media.

Congreso de la República (2000) La ley N° 27360 Ley del Régimen Agrario, misma que considera Aspectos Laborales Tributarios en su contenido normativo se cumple en La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja - Sullana; además se ha podido asemejar que la problemática existente dentro de la Asociación es que los trabajadores si bien es cierto laboran bajo contratos intermitentes no se cumple la exigencia de la aglomeración de las horas (08 horas diarias, acumuladas 48 horas), existe un desconocimiento de las normas de la ley laboral por parte de los trabajadores de la Asociación de Productores de Banano Orgánico - Chalacalá Baja - Sullana, con respecto a los derechos y beneficios sociales que les corresponde por pertenecer a este Régimen Agrario Laboral, manifestando que no se les paga sus beneficios con relación a un trabajador del Régimen común, se observa que La Asociación de Productores Banano Orgánico Chalacalá Baja-Sullana, no realiza los pagos de sus obligaciones tributarias laborales dentro del plazo establecido que contempla la ley N° 27360 de forma que se ha generado contingencias laborales tributarias con relación al impuesto a la Renta, conceptos Remunerativos y contribuciones Sociales.

A partir de la problemática encontrada podemos plantear alternativas de solución y hacer una propuesta de mejora en el que estaría incorporado esta Asociación Bananera, por lo tanto se hará una recreación de las obligaciones formales y sustanciales que se consideran en esta Ley N° 27360 "Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario". Congreso de la República (2000).

Teniendo como Enunciado del problema el siguiente:

¿Cuáles son las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú y de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja– Sullana”, 2018?

Estableciendo como objetivo general de la presente investigación:

- Determinar y describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú y de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja – Sullana”,2018.

Y considerando los siguientes objetivos específicos:

- Describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú, 2018.
- Describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja - Sullana”, 2018.
- Realizar un análisis comparativo de las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú y de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja _ Sullana”, 2018.

Este trabajo de investigación se justificará con el fin de promover la indagación sobre este tema de gran interés, ya que se orienta con la finalidad de dar a conocer a las partes involucradas como son empleadores, trabajadores, autoridad administrativa de trabajo, estudiantes, profesionales, contadores, abogados y público en general, optando por darlo a conocer de una manera más detallada en el presente proyecto respecto de los conceptos remunerativos, de la legislación y contingencias tributarias de su incumplimiento.

Para la realización de la presente investigación se cuenta con información respecto de las planillas laborales y sus respectivas Declaraciones en el PDT PLAME, por el período 2018, volviendo la presente investigación viable en su ejecución, ya que al contar con la referida información me permitirá concretizar los objetivos plasmados en el mismo, en esta investigación se utilizará la técnica de la encuesta, y como instrumento se utilizará el cuestionario de preguntas cerradas el cual será aplicado al personal que labora en la Asociación Chalacalá Baja de Sullana. El tipo de investigación es cualitativa, debido a que la investigación es bibliográfica, documental y de caso.

El nivel de la investigación es descriptiva y explicativa, porque se describe y explica en forma detallada las características sobre las variables de estudio usando fuentes y temas apropiados. Asimismo, se hará un Análisis de los Aspectos Laborales del Régimen Laboral Agrario, de acuerdo a las normas establecidas en la misma y que está desarrollada en nuestro marco teórico. Congreso de la República (2000).

Finalmente esta investigación se justificará con fines sociales porque servirá como fuente sustentable para futuros estudios que se puedan realizar; el investigador contribuirá con la búsqueda de información que beneficie su formación profesional. Así también, la presente información redundará en beneficio de la Universidad Los Ángeles de Chimbote y de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Contables y Financieras, y servirá como fuente de consulta en la investigación de futuros trabajos.

II. Revisión de la literatura

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes a nivel Internacional

Para empezar Velásquez Torres (2013) refirió en su tesis publicada por la Universidad Nacional de Colombia, denominada: “Reforma Agraria en Colombia (1958 – 1972) el caso de la Región Central” se definió como objetivo general de la investigación ¿Establecer cuáles fueron los efectos de las políticas de reforma agraria en Colombia en el periodo 1958-1972? la metodología utilizada tiene un enfoque social, adquiriendo así mucha importancia la historia social; esta última es aquel campo de la disciplina histórica cuyo objeto de estudio es la sociedad en su conjunto y que, por tanto, plantea una crítica al enfoque centrado en las figuras individuales, con respecto a las técnicas para abordar las fuentes, se aplicarán el análisis hermenéutico, el análisis cuantitativo y la crítica de fuentes, Sobre las estadísticas del Incora es necesario precisar que se emplearon las que publicó el instituto en sus informes de actividades, los cuales presentan datos acerca de la actividad crediticia del Incora y de compras, expropiaciones, extinciones y cesiones de predios en cada departamento; con base en esas estadísticas se calcularon tasas de participación para Boyacá, Cundinamarca, Meta, Tolima y resto de departamentos a fin de poder efectuar comparaciones; el acceso a la información estadística se logró mediante visitas a las oficinas del Instituto colombiano de desarrollo rural (Incoder) y del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para realizar la entrevista se utilizó la técnica del cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones: En el caso específico de la región central de Colombia, que comprende los departamentos de Cundinamarca, Tolima, Meta y Boyacá, podría pensarse que fue en este último departamento donde mayor incidencia tuvo la acción del Incora. Boyacá fue el segundo departamento del país en donde más se hizo sentir la extinción de dominio y, además, el departamento al cual le correspondió cerca del 28% del área adjudicada en la región central. No obstante, sobre la fragmentación de la propiedad en Boyacá hay que advertir que ella es el resultado no sólo de la subdivisión de haciendas practicada por el Estado en proyectos de parcelación, sino además de la presión que ejerce sobre la tierra el crecimiento poblacional en un departamento que, ya para principios de los años cincuenta, era uno de los cinco más

poblados de Colombia. Se logra un mayor reconocimiento social del campesino, lo cual se expresa en una mayor preocupación del Estado por sus derechos. Así por ejemplo, con las acciones del Incora en favor del campesino se avanzó en el reconocimiento de derechos como los de educación y salud; también, se logrará que el Estado adjudique más presupuesto estatal al campo, lo cual contribuye elevar la calidad de vida del poblador rural.

El autor Caeiro (2009) en su Tesis publicada por la Universidad de Córdoba, titulada: “Análisis de las transformaciones del sector agropecuario de la provincia de Catamarca (Argentina) a raíz de la implementación de la Ley 22702 de Desarrollo Económico: efectos territoriales e institucionales en el sistema olivar”, el estudio de esta tesis comprende el diseño y metodología de un sistema informático (Planforv.1), el cual es un modelo diseñado para apoyar la evaluación de planes de cosecha y transporte forestal en la X región de Chile. Es una herramienta de apoyo para la gestión de la pequeña y mediana empresa de servicio en cosecha forestal, el modelo permite ayudar en la toma de decisiones, en la asignación de sistemas de cosecha forestal y los resultados permiten la evaluación económica y financiera del plan de cosecha de un predio forestal. Además, se desarrolla la metodología del modelo de costos de maquinaria forestal y del modelo de costos y evaluación de un plan de cosecha forestal. Respecto a la validación del modelo, se realizan dos casos de estudio de aplicación: a) Plan de cosecha forestal en tala rasa de pino radiata mediante torres de madereo. b) Plan de cosecha y astillado en bosque de Eucaliptos mediante equipos de alta mecanización. Se presenta además, el diseño y metodología de un estudio de tiempos detallado de los ciclos de trabajo y tiempos de demoras más significativos, con el propósito de validar, para los dos sistemas de cosecha indicados, la productividad de las actividades y maquinarias.

2.1.2 Antecedentes a nivel Nacional

Por otro lado Álvarez Cáceres (2015) en su investigación publicada en la Universidad Nacional de Trujillo, denominada: La aplicación de la Ley que aprueba las normas de promoción del Sector Agrario y su efecto en los costos laborales en la

Empresa "Agroindustrias José & Luis" S.A.C., del distrito de Guadalupe, año 2015 en la cual se estableció que La Empresa "Agroindustrias José & Luis" S.A.C., ha realizado innumerables actividades de exportación para poder seguir con su desarrollo económico. Dicha situación lleva a la misma a mantener su competitividad en el mercado frente a otras empresas del mismo rubro. La obtención de la información teórica fue fundamental, advirtiendo que la bibliografía fue escasa, pero esto, no fue impedimento para poder cumplir con los fines y objetivos de la investigación. Conforme al problema de investigación de conocer cuál es el efecto de la Aplicación de la Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario en los Costos Laborales, se dio solución a la hipótesis, obteniendo así un efecto positivo, resuelta por nuestros objetivos planteados, en la investigación. Analizando la Ley de Promoción del Sector Agrario en la Empresa, y realizando la comparación teniendo en cuenta a la empresa en un Régimen Laboral General y el Régimen Laboral Agrario con la Aplicación de la Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario. Para el estudio se utilizó el Método Aplicativo – Descriptivo, ya que la investigación está orientada a dar a conocer el efecto consecuente, a través de la observación de la realidad. Por último se pudo concluir con el establecimiento de las conclusiones y sus correspondientes recomendaciones, así como las correspondientes referencias bibliográficas.

Como lo señaló en su tesis de investigación Bocanegra Fernández (2015) publicada en la Universidad Cesar Vallejo, denominada "El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores agrarios, AGRO FOODS SAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015" el objetivo de la presente investigación fue determinar el efecto del cumplimiento de la remuneración total recibida por los trabajadores agrarios de la empresa AGRO FOODS SAC, ubicada en el distrito de Rázuri, provincia de Ascope, departamento La Libertad sobre la calidad de vida, enfocado en las teorías de las necesidades básicas insatisfechas y la línea de pobreza de los trabajadores. Para el estudio se planteó un diseño de metodología de campo de carácter correlacional, de tipo no experimental, teniendo como población a los 53 trabajadores de la empresa antes mencionada. Los datos para determinar el cumplimiento de la remuneración total han sido obtenidos mediante la comparación

de las planillas remunerativas de los trabajadores con las entrevistas a un contador asesor de empresas agropecuarias y la entrevista a la contadora de la empresa a analizar; para la variable calidad de vida se aplicó un cuestionario, concluyendo que el cumplimiento de la remuneración total influye positiva y considerablemente en un 63.33% sobre la calidad de vida, que medida mediante la ecuación de regresión señala que cuando aumenta mi variable independiente remuneración, mi variable dependiente calidad de vida también aumenta de forma directa en 0.04puntos.

Por otro lado Vivas Ponce (2017) en su tesis publicada por la Pontificia Universidad Católica del Perú, denominada: Análisis del Régimen Laboral Agrario: ¿Ha sido realmente eficaz? El autor determina que el régimen laboral agrario prevé un trato legislativo diferenciado para los trabajadores agrarios, basado en la reducción de beneficios laborales. Su objetivo es reducir los costos de contratación de personal de las empresas agrícolas para hacerlas más competitivas e incentivar la generación de empleo formal en el agro. Fue validado por el Tribunal Constitucional; sin embargo, no se ha realizado un análisis de sus efectos. Por ello, el objetivo de la tesis es analizar el régimen laboral agrario y sus efectos en la mejora de la calidad del empleo agrícola, abordándolo desde la perspectiva jurídica y económica, y proponer mejoras a la regulación vigente. En el primer capítulo, realizamos una revisión crítica de la sentencia del TC que validó el régimen laboral agrario. En el segundo capítulo, abordamos la situación del sector agrario y los efectos del régimen laboral agrario en las condiciones de los trabajadores. Analizamos si la reducción de costos laborales es efectiva para generar empleo formal en el agro, si cumple con incentivar el desarrollo de segmentos mayoritarios de la actividad agrícola y si incide en la mejora de condiciones del empleo a salariado. En el tercer capítulo, revisamos la legislación países de la región, proyectos de ley y plan de gobierno; y planteamos mejoras a la regulación actual.

Como nos dice Miranda Valverde (2015) en su tesis publicada por la Universidad Nacional de Trujillo, titulada: "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", tiene como propósito fundamental demostrar que con el

acogimiento a la mencionada Ley, las empresas del sector agrario han ido creciendo gracias a los distintos beneficios en materia tributaria brindados por la Ley. El objetivo principal de la presente investigación tiene como finalidad determinar el impacto de la Ley de Promoción del Sector Agrario N° 27360, en el desarrollo económico de las empresas dedicadas al cultivo en el Distrito de Trujillo, analizar los beneficios, el régimen laboral especial así como los problemas en su aplicación. En el desarrollo de la presente investigación se empleó el método descriptivo ya que los datos se han obtenido por observación directa, además porque recopila, selecciona y consolida la información. Por otro lado, también se ha utilizado una encuesta a la población citada, para conocer cuál es la opinión que se tiene sobre los beneficios tributarios brindados por la Ley N° 27360. La conclusión a la que he llegado es que la actividad agrícola merece una atención especial por parte del Estado, ya que es un sector que genera empleo masivo en zonas donde existe pobreza, lo cual contribuye a una mejora de los ingresos en las familias; y por otro lado se requiere la incorporación de una cultura tributaria, la erradicación de la informalidad de las empresas y conocer sus beneficios para poder usarlos adecuadamente; de este modo se promovería el desarrollo económico.

Como mencionó el autor Changanaqui Peñarán (2015) en su tesis publicada por la Universidad católica Los Ángeles de Chimbote, denominada: “El problema laboral como sustento de la información financiera y economía de una empresa en el Perú, 2015” el resumen de su informe fue que en esta era marcada por la globalización económica, la productividad y la competitividad, las empresas enfrentan serios problemas con relación a su estadía en el mercado laboral. Las crisis financieras originadas en otras latitudes y los altos costos que les significa mantenerse operativas tornan difícil obtener un adecuado nivel de utilidades e inclusive no caer en la insolvencia. La apertura de los mercados ha traído consigo el ingreso de una variedad de productos de diversos países de origen, con los cuales el empresario peruano tiene que competir. Ahora, él enfrenta el problema de la supervivencia y su objetivo central y justificado es reducir sus gastos sin dejar de ser eficiente. En la actualidad, con los matices que supone cada caso, el tema de los costos laborales ocupa el centro del debate en los países de la región. En efecto, “algunas de las modificaciones más

sustanciales de la legislación laboral y previsional producidas en los últimos años, se han orientado a reducir los costos laborales. El principal argumento en que se basa esta orientación es que, al ser el costo laboral un componente importante del costo total de producción, una rebaja del mismo provocará una reducción del costo final del bien producido o del servicio prestado, tornando, por esta vía, más competitivas a las empresas beneficiadas por dicha política” El problema de los costos laborales se asocia; pues, a la flexibilización de la legislación del trabajo, desde una perspectiva macro; y, a la administración del salario, si lo vemos bajo el prisma del empresario. Lo tendríamos que analizar desde el Aspecto Laboral como sustento de la Información Financiera y Económica de la Empresa en el Perú 2015.

2.1.3 Antecedentes a nivel Regional

Como mencionó Guerra Ayala (2016) en su tesis publicada en la Universidad César Vallejo, titulada: Beneficios Tributarios del Régimen Agrario y su efecto en la Rentabilidad de la Asociación sagrado corazón de Jesús periodo 2014-2016 presenta como objetivo general: Determinar el efecto de los beneficios tributarios del régimen agrario en la Rentabilidad de la Asociación sagrado corazón de Jesús, periodo 2014-2016. Para esta investigación se aplicó como instrumento el análisis documental según los indicadores de la operacionalización con de variable. El tipo de investigación es, descriptivo no correlacional, de nivel cuantitativo, diseño no experimental, la muestra y población está conformada por los estados financieros, planillas y liquidaciones de los trabajadores de la Asociación sagrado corazón de Jesús. Dentro de las principales conclusiones se determinó que los beneficios tributarios en cuanto a la renta y el tema laboral tienen un efecto positivo alto, al tener índices de rentabilidad aceptables por la Asociación, por lo tanto muestra una situación económica buena y estable por los 3 períodos consecutivos, los cuales no se pudieron haber dado si este se mantenía en el régimen general debido a la carga tributaria que hubiera sostenido.

2.1.4 Antecedentes a nivel Local

Como mencionó Gonzales Moron (2014) en su tesis denominada: “Aspectos legales y tributarios de los servicios de intermediación laboral en el Perú 2013” publicada por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – Filial Sullana, tuvo como objetivo explicar y dar a conocer las normas legales y tributarias, para el correcto funcionamiento de las empresas de intermediación laboral, analizando las ventajas y desventajas, los requisitos y la relación existente entre la empresa prestadora de servicio, trabajador y empresa usuaria, encontrándose de esta manera empresas que desarrollan actividades de manera formal e informal en el Perú. La investigación fue descriptiva, basándose por los aportes bibliográficos y documental, concluyéndose que en el Perú los servicios de intermediación laboral, se basan en la ley 27626 y al D.S. 002-97 Ley de Cooperativas de Trabajadores debiendo cumplir los requisitos establecidos por estas leyes como el de ser persona jurídica, además se aprecia que la empresa usuaria resulta beneficiada en cuanto a la disminución de las sobrecargas laborales, es decir que el personal que brinda el servicio no tendrá derecho a la participación de utilidades, no podrá formar grupo sindical, la liquidación de beneficios sociales es a cargo de la empresa prestadora de servicio, es así que el trabajador no puede aspirar a todos los derechos que si gozan los trabajadores de la empresa usuaria o del régimen laboral común.

2.2 Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Marco Normativo

2.2.1.1 Tributación

Según Flores (2005) La definición del Impuesto SUNAT indica que la tributación se refiere al grupo de obligaciones que los ciudadanos deben cumplir en relación con sus ingresos, bienes, mercancías o servicios que brindan a favor del Estado, para su sustento y la prestación de servicios tales como protección, transferencia, correspondencia, instrucción, salud, alojamiento, etc.

2.2.1.2 Objetivos de la Tributación

Flores (2005) señala que los impuestos tienen los siguientes objetivos:

- Organiza impuestos para el gobierno central, regional y otros relacionados.

- Determinar las infracciones y sanciones fiscales, que se aplicarán a los contribuyentes.
- Establecer las inaplicaciones y exoneraciones en concesión de varias entidades o contribuyentes.
- Aprender y especificar los tipos de impuestos que se establecen para las personas físicas y jurídicas.

2.2.1.3 Sistema Tributario Nacional

SUNAT (2003) Establece que, en consideración a facultades delegadas, el Poder Ejecutivo, mediante Ley Legislativa No. 771 dictó la Ley Marco del Sistema Tributario Nacional, válida a partir de 1994, con los siguientes objetivos: Extender el recaudo, ofrecer al régimen tributario una mayor eficacia, estabilidad y sencillez, proporción equitativamente los ingresos que corresponden a las Municipalidades. El Código Tributario constituye el apoyo esencial del Sistema Tributario Nacional, ya que sus normas se aplican a los distintos tributos. De manera sinóptica, el Sistema Tributario Nacional puede esquematizarse de la siguiente manera:

Gráfico: Sistema Tributario Nacional



Fuente: SUNAT Poder Ejecutivo (1994)

2.2.1.4 Código Tributario

Como lo explica Flores (2005) Código en general, es el conjunto de normas relativas a determinada materia, reunidas sistemáticamente. El Código Tributario establece los principios generales, instituciones, procedimientos y normas del ordenamiento jurídico – tributario.

El Tributo

Según Villegas (2001) En su texto nos dice que el Tributo, es una impuesto de capital que el Estado exige en la práctica de su dominio de autoridad referente al fundamento de la dimensión contributiva en eficacia de un estatuto y para resguardar los gastos que le demande el desempeño de sus fines. El Código Tributario establece que el palabra Tributo comprende impuestos, contribuciones y tasas Poder Ejecutivo (1999) Texto Único Ordenado 135-99-EF del Código Tributario

2.2.1.5 Ámbito de Aplicación

Se les otorga esta promoción a los entes naturales o jurídicos que se dediquen a:

- Crianza o agricultura, en particularidad de la industrialización forestal
- Trabajo agro-industrial
- Trabajo avícola que no utiliza el maíz duro “amarillo” importado durante la producción.

El número reemplazado por el Numeral 2.1 del Articulado 2 del Decreto Legislativo No. 1035, publicado el 25 de junio de 2008, dice:

- Los contribuyentes jurídicos o naturales que realizan trabajos agroindustriales no están incluidas en el departamento de Lima y la Provincia Constitucional del Callao.
- Las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza no están incluidas en la Ley actual.

2.2.1.6 La Vigencia

Según lo indicado por Walter (s.f.) Nos dice que establecido por la ley tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del 2021; (prorrogado según la Ley28810)

2.2.1.7 Acceso al Beneficio al Régimen Laboral Agrario

“Las empresas se benefician del sistema laboral agrario por medio de una declaración jurada presentada ante la SUNAT (Formulario No. 4888), que debe incluir el trabajo principal al que está dedicada la empresa; Para fines de inspección, la SUNAT solicitará al Ministerio de Agricultura una evaluación técnica sobre las actividades desarrolladas por los beneficiarios dentro de los 30 días posteriores a la solicitud. En estos casos, los contribuyentes se verán obligados a normalizar la declaración.” Hoyos& Iglesias (2013)

2.2.1.8 Contratación en el régimen laboral agrario

Como nos dice Gonzales Soto (2012), los contribuyentes acogidos a la actividad agrícola incluidos en la ley del artículo 2° pueden contratar a su personal por un tiempo específico o indeterminado. Los contratos dependerán de la actividad agrícola que se desarrolle, y se pueden establecer días acumulados de trabajo debido a la naturaleza especial del trabajo, el número de horas trabajadas durante el período del contrato no se propase el promedio de los límites máximos previstos por la ley. El pago de horas extras solo se realizarán cuando se exceda el promedio antes mencionado.

2.2.1.9 Contratación Laboral

- Contrato por tiempo indefinido: se trata de contratos que pueden darse verbalmente o por escrito y no se requiere responsabilidad personal. En este caso, el empleador agrario debe ingresar la información en el T-Registro.
- Contrato a término: se trata de un contrato por escrito en el que el empleador agrario debe ingresar la información en el T-Registro.

2.2.1.10 Jornada de trabajo

El tiempo de trabajo no debe exceder las ocho horas por día o cuarenta y ocho horas por semana, similar al sistema común acordado en la Carta Magna, debido al ambiente de trabajo realizado por los trabajadores (especialmente en el centro de siembra), esta norma les permitan a las empresas que se acojan establecer jornadas de trabajo que acumulen semanalmente las mismas que no deben excederse 48horas.

Asimismo, se debe mostrar el cronograma de trabajo del refrigerio el cual debe no debe sobrepasar los cuarenticinco (45) minutos. Instituto Pacifico (sf).

2.2.1.11 Remuneraciones

“Base legal: Artículo 7°, inciso 7.2., literal a., Ley N° 27360 (31.10.2000), D.S. N° 016-2005-TR (29.12.2005) y D.S. N° 011- 2010-TR (11.11.2010).”

“En la actualidad la retribución diaria de los trabajadores agrarios es de S/. 36.28. También, dicha retribución incluye la Indemnización por Tiempo de Servicios (CTS) y las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y asignación familiar de S/93.00. Este monto variará de acuerdo a los incrementos de la retribución mínima vital (RMV)”. Instituto Pacifico (sf).

2.2.1.12 Descanso vacacional

“El trabajador agrícola tiene un descanso de vacaciones de 15 días calendario por cada año de servicios o la parte correspondiente, excepto el acuerdo entre el trabajador y el empleador por un período más largo. En caso de que el trabajador no descansa en el año trabajado, deberá ser indemnizado de acuerdo con el Decreto Legislativo N ° 713, norma que regula los períodos de descanso remunerado.” Hoyos & Iglesias (2013)

2.2.1.13 Protección contra el despido arbitrario

Debemos tener en cuenta que un trabajador agrario recibe una remuneración o jornal diario, que en caso de ser despedido en forma injustificada tiene derecho legal a 15 remuneraciones diarias por cada periodo de tiempo completo de servicios, con un máximo de 180 remuneraciones diarias y los meses completos laborados serán calculados mediante dozavos y los días mediante treintavos.

2.2.1.14 Prestaciones de ESSALUD

Según los autores Hoyos & Iglesias (2013) manifiestan que “El empleador agrario contribuye a Essalud con el 4% de la remuneración asegurable recibida por el trabajador agrario (Seguro de Salud Agrario), se debe demostrar que si el trabajador recibe menos del Mínimo Vital, el cálculo se hará en base a lo recibido. En el caso de

un trabajador agrario independiente, la contribución del trabajador se deberá al 4% de la Remuneración Mínima de Vida. El trabajador y su titular de derechos tendrán derecho a las prestaciones de la seguridad social, siempre que tengan al menos tres meses de cotizaciones consecutivas o cuatro no consecutivas dentro de los doce meses naturales anteriores al mes en que se inició la causa. En caso de accidente, será suficiente para ser incorporado”.

2.2.1.15 Sistema Pensionario

“Los empleadores del sistema agrario, deben retener por Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o Sistema Privado de Pensiones (SPP) similar al régimen laboral habitual, el porcentaje que para cada régimen de pensión se aplica, dependiendo del sistema de pensiones que haya elegido el trabajador agrario. Cuando el trabajador agrícola actual se haya unido al trabajo, debe informar a su empleador dentro de un período de 10 días en que se asociará el sistema de pensiones, ya sea al SPP o al SNP”. Hoyos & Iglesias (2013)

2.2.1.16 Protección a la Salud en el centro laboral

“Tan similar que los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada, los trabajadores agrícolas tienen derecho a la Protección y Salud en el lugar de trabajo, también, los empleadores deben tener con sus respectivos, Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, Distribución del Comité de Salud y Seguridad, del proceso de registro, aprendizaje entre otros”. Instituto Pacifico (sf).

Los empleadores deben adoptar medidas de prevención de riesgos en la salud y seguridad de los trabajadores agrícolas:

- Limpieza del sector agrícola.
- Siembra y recolección de productos.
- Sostenimiento de maquinaria.
- Manutención del procedimiento de riego.

Los empleadores deben adoptar medidas de prevención de riesgos en la salud y seguridad de los trabajadores agrícolas en las siguientes situaciones:

2.2.1.17 Cese del vínculo laboral

Los autores Hoyos & Iglesias (2013). La modalidad laboral del sector agrario, inciden los mismos fundamentos para la terminación del tratamiento laboral bajo el régimen laboral habitual, así como los contemplados en el articulado 25 de la norma laboral del sector agrario No. 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Tabla 1 Comparativo entre el Régimen General y Régimen Laboral Agrario

	Régimen Laboral General (Decreto Legislativo N° 728)	Régimen Laboral Agrario (Ley N° 27360)
Ámbito de Aplicación	Empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.	Personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas en el ámbito rural (con excepción de la industria forestal). También personas naturales o jurídicas que realizan actividad agroindustrial.
Remuneración	Remuneración no inferior a la remuneración mínima legal.	Pago de remuneración diaria (incluye gratificaciones y CTS). Se actualiza en el mismo porcentaje que los incrementos de la remuneración mínima legal.
Vacaciones	Descanso vacacional de 30 días calendario por cada año de servicio.	Descanso vacacional de 15 días calendario por cada año de servicio.
Gratificaciones Legales	Se abonan en julio y diciembre, en cada caso un monto equivalente a la remuneración	Las gratificaciones legales se encuentran subsumidas en la remuneración diaria.
Compensación por Tiempo de Servicios	Se depositan en mayo y noviembre, tantos dozavos de la remuneración como meses completos haya laborado.	La compensación por tiempo de servicios (CTS) se encuentra subsumida en la remuneración diaria.
Indemnización por despido arbitrario	Una remuneración y media mensual por cada año de servicio con un tope de 12 remuneraciones mensuales.	15 remuneraciones diarias por cada año de servicio con un tope de 180.
Aportes al Seguro Social en Salud	Aporte mensual de 9% de la remuneración por concepto de seguridad social en salud.	Aporte mensual de 4% de la remuneración por concepto de seguridad social en salud.

ELABORACIÓN PROPIA

2.2.2 Información de la Empresa

2.2.2.1 Reseña Histórica

Gómez Livia (2018) Siendo las ocho de la mañana del día 10 de Setiembre del año 2007, se dieron cita un grupo de 25 personas con la finalidad de formar una Asociación, después de escuchar diversas opiniones se convino que dicha Asociación tendría por nombre “Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja.” Ubicada en Caserío Chalacalá Baja, del distrito de Sullana y departamento de Piura.

Se aprobó la primera Junta Directiva que quedó conformada por los siguientes socios, cargos elegidos democráticamente:

La Asociación de Productores de Banano Orgánico - Chalacalá Baja APBOCHB, es una organización de agricultores sin fines de lucro fundada el 23 de Noviembre del 2007 e inscrita en los Registro Públicos de Sullana con ficha N°11033690 con RUC N° 20525703798 está conformada por grupo de productores de banano orgánico cuyos campos están localizados en la margen izquierda del río Chira en la localidad del Centro poblado Chalacalá Baja, Provincia Sullana, Departamento Piura, región Piura, país Perú.

2.2.2.2 Misión

Gómez Livia (2018)“Somos una organización de productores dedicados a satisfacer las exigencias de nuestros clientes con alta calidad, bajo el sistema de comercio justo buscando el mejoramiento de las condiciones de los socios y de nuestro entorno en términos sociales, ambientales y laborales.”

2.2.2.2 Visión

Gómez Livia (2018)“Ser reconocida como empresa Peruana líder en productos agroindustriales, especialmente banano orgánico certificados de la más alta calidad; cumpliendo los más exigentes estándares socio ambientales aplicables al sector.

APBOCH, se caracterizará por su alta competitividad y capacidad de reacción para asumir los cambios del mercado, con miras a preservar su rentabilidad, crecimiento,

permanencia y participación; cumpliendo con sus clientes, la comunidad y productores.”

2.2.2.3 Entorno de la Empresa

Gómez Livia (2018)“La Asociación de Productores de Banano Orgánico - Chalacalá Baja APBOCHB, es una Asociación constituida sin fines de lucro, por lo tanto considerada como Persona Jurídica, el entorno está previsto con las normas legales que establece el Estado Peruano, así tenemos que dicha Asociación se encuentra inscrita en SUNAT como contribuyente desde el 13/05/2008 como Importador/Exportador Acogida al Régimen Agrario.”

2.2.2.4 Competencia

Gómez Livia (2018)“La Asociación de Productores de Banano Orgánico - Chalacalá Baja APBOCHB, es una organización que cuenta con un Sistema Interno de Control (SIC), el cual posee un sistema de control, registros y documentación clara, accesible y verificable por la Agencia Certificadora. Toda la documentación referente al SIC, se archiva periódicamente y se encuentra centralizada en la Oficina Administrativa de la Empresa, de modo que se encuentre disponible y pueda consultarse en cualquier momento. El Sistema Interno de Control cumple una función muy importante dentro de la Certificación y comercialización de productos orgánicos de la empresa y su Responsabilidad y transparencia debe de estar bien definida, ya que aquí es donde se inicia la cadena de confianza entre el productor y el consumidor de Productos orgánicos. Para poder competir se necesita Eficiencia y Responsabilidad con productores y trabajadores con Responsabilidad Social: apoyos mutuos, donaciones a las instituciones de la comunidad como la parroquia, colegios, club de madres, club deportivo, mortuorio, etc.

Considerando que no existe competencia en la prestación de este servicio en comparación con otras empresas del mercado como son: AMPBAO, CEPIBO, PRONATUR, AGRONORTE, estas Asociaciones también tienen productores ubicados dentro de la zona de nuestra Asociación.”

2.2.2.5 Filosofía empresarial

Somos una empresa responsable, profesionales con experiencia brindando un servicio de calidad en base a nuestro trabajo, disciplina, respeto, honestidad, compañerismo, comprometidos a satisfacer la necesidad de los productores y el consumidor de productos orgánicos y así contribuir al desarrollo de nuestra Asociación.”

2.2.2.6 Organigrama

MOF, ROF, RIF y Reglamento de Seguridad y Salud

“La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja, si cuenta con MOF, ROF, RIF y Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, este último consta en el Libro de Actas para uso Exclusivo del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a lo regulado por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, en el Almacén de Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja, ubicado en el Caserío Chalacalá Baja, de la provincia de Sullana y departamento de Piura.”

2.2.2.7 Datos del giro del negocio

“El giro de negocios de la Asociación de Productores de Banano Orgánico de Chalacalá Baja, según la Actividad Económica Principal CIIU 01136 Cultivo de Frutas.”

2.2.2.8 Servicio que presta la Asociación de Productores de Banano Orgánico de Chalacalá Baja.

“Desde el año 2008 se encuentra en el mercado brindando bienes y prestando servicios de procesamiento y servicio de producción por encargo, incluyendo: selección, cosecha, lavado, secado, pesado, etiquetado y empacado de cajas de cartón de Banano orgánico para la Exportación. Es una organización de agricultores con plantaciones establecidas con un año de antigüedad. Las plantaciones de banano, centros de empaque y oficina SIC de la empresa se encuentran localizadas en el sector de Chalacalá Baja, margen Izquierda del río Chira. Actualmente contamos con

9 unidades de proceso las cuales son D-01, D-03, D-04, D-06, D-07, D-08, D-09, D-10.”

2.2.2.9 Descripción de la producción / proceso

JEFE DE CUADRILLA

“Es el responsable de supervisar las operaciones de proceso de empaque dentro de la cuadrilla así mismo es el encargado de realizar evaluaciones de calidad a las cajas las cuales son escogidas al azar.

Supervisara la higiene y seguridad alimentaria en las operaciones de empaque.

Quien ocupe este puesto debe ser una persona que esté preparada para suplantar o remplazar a cualquiera de los puestos dentro de una cuadrilla. Esta persona utiliza los Formatos de Evaluación de calidad de fruta.”

Labores y Deberes Durante el Proceso.

“El jefe de cuadrilla deberá disponer a ordenar los insumos sobre pallets o plásticos, en un lugar limpio, ayudado del personal de cuadrilla designado por él.

El jefe de cuadrilla supervisa todas las soluciones a usarse (jugo de limón 80ccen20 litros deaguapotabilizadaentindeinmersiónyjugodelimón80ccpara el tratamiento de la corona); para ello utiliza el formato de control diario de PH.

Al empezar la labor el jefe de cuadrilla verificará que ningún personal se encuentre en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga o estimulantes.”

❖ Materiales y Funciones.

“Debe poseer curvo, calibrador, cinta de medir, PH.

Es responsable de que el empacador este completamente limpia.

Se encargara de hacer los recibos de liquidación de fruta de productores, para ello utilizara los formatos de recibo provisional de fruta orgánica.

Verificara el material de trabajo de cada uno de los trabajadores.

Al final del proceso deberá regresar el material al almacén conforme lo encontró, utilizando el formato de Reingreso diario de Materiales.

Informar con el formato de quejas alguna irregularidad en la cuadrilla o en el proceso en general, en este caso utilizará el formato Memorándum.

No permitirá que ningún personal abandone su puesto de trabajo.”

CORTE DE RACIMO EN CAMPO:

❖ **Calibrador.**

“Verificar su material de trabajo que este en buen estado.

Calibrar fruta desde 39 –46, tener en cuenta los colores de cintas a cortar en esa semana. (Tanto calibrada y Barrida), calibra la primera mano de abajo si está bien deschivada a la 2ª mano de arriba, deberá dejar un amarca en la racima que puede ser la misma funda, dejando colgar una porción o tira de no más de 15cm, no deberá romper la funda, al momento de calibrar, para evitar contaminar la parcela, usar calibrador, tener conocimiento fundamentado y evaluado para poder identificar el mosaico en el racimo, en raquis, en pecíolo, en pseudotallo, en hojas, para empezar la evaluación en el campo debe evaluar en primer lugar hojas, tallo, pecíolo, raquis, subir la funda de la racima hasta la primera mano de arriba sin romperla, desinfectar el curvo con cloro, antes de pasar a realizar su labor a otro productor.”

❖ **Virador:**

“Deben revisar que sus herramientas se encuentren en buen estado (podón, piedra de afilar), ubicar la Planta de marcada por el calibrador, después del visto bueno, debe podar la planta con el racimo marcado antes de cortarlo, realizar el corte del dobles o virado de la planta a la altura de las egundamano, deberá ubicar la racima para que el arrumado o cargador de racimo entre perfecto con la cuna y no estropee la racima, deberá exigir al arrumado que coloque el protector en la racima y así mismo no contaminar con plásticos, no alejarse del calibrador, desinfectar el podón con cloro, antes de pasar del corte de un productor a otro productor, entregar podón desinfectado, usar calibrador.”

❖ **Arrumador:**

“Verifica que las herramientas estén en buen estado, cuna y protector de esponja, ir detrás del calibrador y virador, debe ubicar el racimo ya virado para el corte o esperar el llamado del virador, transportar el racimo al patio de desmane o zona de recepción de racimo.”

❖ **RECEPCION DE RACIMOS:**

Inspección del Racimo.

“Se supervisa el color de cinta del racimo y aquellos colores deben corresponder con los autorizados por el calificador decampo, se verifica el grado mínimo de 400 en las últimas manos y las manos superiores deben medir 470, esta verificación se realiza mediante la utilización de un calibrador1. Después de esto se verifica la calidad de la fruta, lleva el control de tiempo de enjuague de fruta, en esta parte del proceso se utilizan los formatos, Control de Racimos Muestreados, Aviso de Corte, Control de Tiempo de Enjuague, Reporte de Producción en Planta Empacadora.”

❖ **Desmanador/Calificador**

“Debe de verificar que sus herramientas estén en buen estado, curvo, calibrador, cinta de medir, verificará que la racima presente los Estándar establecidos por la empresa. No recibirá racimos sin funda o funda incompleta, racimo con flor, sin deschive o desmane, verifica el grado que va desde 40 hasta 47 en la fruta y la longitud de la fruta, las medidas serán establecidas 24 horas antes del inicio del proceso, según la orden de corte, verifica las condiciones de pulpa de la fruta, posee conocimientos de evaluación e identificación del mosaico en el racimo colgado.”

❖ **AREA DE LAVADO Y DESMANE:**

Lavado

“Se deposita las manos en la primera tina con agua, el desmanador coloca depositando la mano suavemente en la tina, la misma que contiene una solución madre de 3cc por 30 litros de agua, a partir de esta solución madre se adiciona a la tina 600 ml cada 45 a 50 minutos, en tinas de 4.5 a 9m3 de agua.”

❖ **AREA DE CLOSTEO/SANEO Y DESLECHE:**

Saneador de la Fruta.

“Se corta la mano en cluster de 4 y hasta 8 dedos. Esta labor es realizada por los saneadores. Durante esta labor se conforman los clusters o gajos y se hace la selección o descarte de la fruta con defectos.”

Desleche

“Los cluster son pasados a la tina con agua, se depositan manualmente los clusters en latina, para que la fruta termine desacidulada por las heridas causadas, la misma que contiene jugo de limón. En esta parte del proceso se utiliza el formato de Tiempo de Enjuague de Fruta.”

❖ AREA DE PESADO Y SELECCIÓN

Llenador Selector.

“Se selecciona la fruta en bandejas de acuerdo al tipo de caja se seleccionan cluster pequeños, medianos y grandes. Esto se hace con la finalidad de facilitar el empaque de fruta en la caja.”

❖ AREA DE ETIQUETADO:

Etiquetado

“Consiste en colocar sellos que identifican la marca comercial con la cual se venderá la fruta. Esta labor se realiza de forma manual colocando sellos en cluster los cuales se encuentran en los platos.”

❖ AREA DE LAVADO:

“Lavado de coronas con agua potable.”

❖ AREA DE EMBALAJE/EMPAQUE DE CAJAS:

Empaque

“Se colocan los clúster de acuerdo al patrón de empaque y al tipo de caja, el empaque debe quedar de tal forma que no ocasione lesiones o magulladuras cuando se manipule la caja de cartón.”

❖ AREA DE TAPADO Y ESTIBADO CAJAS:

Pesador /Tapador.

“Es la persona encargada de pesar y tapar las cajas, además coloca el sello en la tapa de la caja la misma que lleva el código del productor, el código de parcela, día de la semana, la semana, código de país y un número constante, lleva el control de cajas utilizando el formato de Hoja de Viaje.”

❖ AREA DE PEGADO DE CAJAS:

Pegado de Cajas

“Se conforma el fondo y las tapas de las cajas de cartón esto se realiza con Pegamento y maquinas pagadoras.”

Trasporte de Cajas al Centro de Acopio.

“Se realiza con un camión furgón, el mismo que está cubierto por mantas y lleva un certificado de limpieza de la unidad, además traslada la hoja de viaje y los Recibos de productor.”

Puntos críticos de control

Control de Recepción

- Desmane, Costeo, Etiquetado y Empaque.
- Reporte de Control de Calidad de cosecha.
- Recibo provisional De fruta.
- Hoja de viaje.
- Guías de Remisión.

Control de Cierre

Empaque.

Plan de producción

“La producción de banano orgánica es todo el año, por ser el cultivo de banano un cultivo perenne con producción de todo el año, por lo tanto el proceso de empaque es todo el año, produciéndose así el corte o cosecha de la fruta cada semana o 15 días. El producto orgánico debe ser procesado desde el inicio hasta el final sin interrupción. El proceso de empaque de banano orgánico se realiza de la manera como se explica en el flujograma anterior, en él se detallan los pasos. El proceso se inicia con la cosecha el empaque y culmina con el cierre y traslado del contenedor al puerto de Paita.”

Almacenamiento, separación, mezcla Recepción del producto

“Solo producción orgánica tapados en camión cerrado y cubiertas con mantas. Los racimos son cosechados en campo y llevados por un colaborador a la planta empacadora, donde son desmanados y puestos en una tina de lavado.”

❖ Fórmula

PRODUCTOS QUE INTENTA VENDER A EUROPA

- “Los productos orgánicos deben estar preparados con, por lo menos, 95% de ingredientes agrícolas obtenidos (o derivados) del método de producción orgánica”.
- “Los ingredientes agrícolas deben estar incluidos en el anexo IX o han sido provisoriamente autorizados.”

- “Los ingredientes no agrícolas deben estar incluidos en el anexo IX”
- “Los aditivos para procesamiento deben estar incluidos en el anexo VIII sección B.”
- “Los aditivos de alimentos listados en el Anexo VIII y marcados con un asterisco deberán ser calculados como ingredientes de origen agrícola. Haysin embargo un periodo de transición hasta el 01/07/2010, fecha hasta la cual los operadores podrán optar por descartar este requerimiento.”

“PRODUCTOS QUE INTENTA VENDER A ESTADOS UNIDOS”

- “Los productos “orgánicos” o “hecho con orgánico” deben estar preparados con sustancias no agrícolas permitidas en el punto (205.605 y productos no orgánicos permitidos en el punto (205.606 (205.270b)”
- “Las sustancias mencionadas en el punto anterior, sólo podrán ser utilizadas si no está disponible en forma orgánica (205.270b)”
- “Todos los ingredientes identificados como “orgánicos” no deberán contener sulfitos, nitratos o nitritos (excepto para el vino que sí contiene sulfitos)(205.301f)”.
- “El producto no podrá contener ingredientes orgánicos y no orgánicos del mismo tipo(205.301f)”

“PRODUCTOS PRODUCIDOS DE ACUERDO AL REGLAMENTO TÉCNICO PARA LOS PRODUCTOS ORGÁNICOS”

- “Los ingredientes, extractos y saborizantes deben ser orgánicos y cumplir con la Regulación”.
- “Un ingrediente no puede derivar de una fuente orgánica y convencional.”

Etiquetado y transporte

“CE889 Art.30: Los operadores podrán recoger simultáneamente productos orgánicos y no orgánicos, sólo donde se toman las medidas adecuadas para evitar cualquier posible mezcla o sustitución con productos no orgánicos y para garantizar la identificación de los productos orgánicos .El operador deberá mantener la información en relación con los días de recolección, hora, circuito y fecha y hora de recepción de los productos a disposición del organismo o autoridad de control.”“CE 889 Art. 31: Los operadores deberán

garantizar que los productos orgánicos son transportados a otras unidades, tanto mayoristas como minoristas, únicamente en envases adecuados, recipientes o vehículos cerrados de forma tal que la sustitución del contenido no se puede lograr sin la manipulación o el deterioro del precinto y provistos de una etiqueta que indique, sin perjuicio de cualquier otra indicación requerida por ley:

- Nombre y dirección del operador y si fuera diferente, del propietario o vendedor del producto.

una referencia al método de producción orgánica (término correcto para el idioma que se utiliza).

- La palabra 'CU' y el número de cliente.

- Cuando sea pertinente, la marca de identificación del lote de acuerdo con un sistema

demarcado regulado a escala nacional o bien convenido con el organismo o autoridad de control y que permita relacionar al lote con las cuentas.

La información también se puede presentar en un documento adjunto, siempre y cuando este documento se encuentre claramente relacionado al empaque, contenedor o transporte vehicular del producto. Este documento acompañante deberá incluir información relacionada al proveedor y/o al transportista.”

❖ Etiquetado

“La etiqueta del producto deberá contar con las indicaciones correctas, la cual deberá ser aprobada por control unión antes de su uso.”

“Se prohíbe usar el logo EU en productos en conversión”

“El cliente solo podrá utilizar indicaciones y símbolos en los productos mencionados en el certificado y después de que éste haya sido emitido.”

“Todos los lugares (productos folletos, internet, tarjetas, etc.) donde se haga referencia al status orgánico, debe estar acompañado de una etiqueta aprobada por control unión, y se debe mantener el registro de la aprobación.”

III Hipótesis

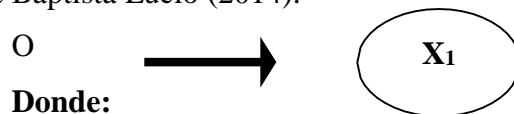
3.1 Hipótesis general

Debido a que la presente investigación es de diseño no experimental, descriptivo, bibliográfico y documental, no se ha formulado hipótesis. Según Galán (2009) “No todas las investigaciones llevan hipótesis, las investigaciones de tipo descriptivo no las requieren”.

IV. Metodología

4.1 Diseño de la investigación

El diseño de investigación utilizado fue el no experimental, transversal o transaccional, descriptivo pues no se realizó ninguna manipulación en las variables en estudio, se realizó una sola medición de éstas y serán descritas tal cual se presentan. Este diseño se graficó de la siguiente manera: Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014).



O: Observación

X₁: Caracterización del Régimen Agrario” y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú caso: “Asociación de Productores de Banano orgánico – Chalacalá Baja” de Sullana y Propuesta de Mejora, 2018.

4.2 Población y muestra

Población

La población de estudio estuvo compuesta por el total de 50 trabajadores de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja de Sullana.

Muestra El tamaño de la muestra fue la misma que la población.

4.3 Definición y Operacionalización de Variables e Indicadores.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	ITEMS	UNIDAD DE MEDIDAD
Aspectos Laborales	Conjunto de acciones por medio de Encuestas a trabajadores del Sector Agrario con la finalidad de definir la Gestión Empresarial en el Aspecto laboral.	Conjunto de Técnicas en la Aplicación de los Procedimientos Laborales con los trabajadores del Sector Agrario de la APBOCHB de Sullana.	Cumplimiento del Régimen Laboral Sector Agrario (Ley N° 27360)	La "APBOCHB" de Sullana se encuentra acogida al Régimen Laboral Agrario (Ley N° 27360)	¿Sabes a qué régimen laboral está acogida la "APBOCHB"?	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
					¿Si la respuesta a la primera pregunta es "Régimen Agrario, conoces tus beneficios como trabajador del Régimen Laboral Agrario ?	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
				Contratos de Trabajo.	¿Has firmado contrato, como trabajador del Régimen Laboral Agrario en la APBOCHB?	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
					¿La APBOCHB, te ha proporcionado copia del contrato que has firmado cómo trabajador del Régimen Laboral Agrario? ¿En el contrato que has firmado como trabajador del Régimen Laboral Agrario con la APBOCHB aparece detallado los conceptos Remunerativos?	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

				<p>Pago de Remuneración diaria (incluye gratificaciones y CTS) y se actualiza en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Legal</p>	<p>¿Los conceptos remunerativos que aparecen en tu contrato firmado son: Jornal Diario, detallando la Remuneración propiamente dicha, la Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificación Fiestas Patrias, Aguinaldo Navidad y las Vacaciones?</p>	<p>Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>
				<p>Cumplimiento del pago de Horas Extras</p>	<p>¿Tu contrato que has firmado con la APBOCHB contempla las Horas a laborar en el día y las acumuladas en la semana?</p>	<p>Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>
					<p>¿Tu contrato que has firmado con la APBOCHB contempla el recargo por Hora Extraordinaria durante el día y durante la noche?</p>	<p>Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>
					<p>¿En tu labor que realizas en la APBOCHB laboras Horas Extras, sabes que se tiene que se tiene que pagar dichas Horas Extras?</p>	<p>Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>

				Control de Asistencia	¿Firmas Control de Entrada y Salida a tu Centro de Labores en la APBOCHB?	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
			Desarrollo Operacional en la Entidad Agraria	Seguro por trabajo de Riesgo	En tu labor que realizas en la APBOCHB lo haces usando herramientas que impliquen un riesgo para tu integridad física y de salud, sabes que se tiene que contratar un Seguro Complementario por el Trabajo en Riesgo?	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
				Cumplimiento de las obligaciones de Aportaciones tanto del trabajador como de la Asociación.	¿La APBOCHB te entrega Boleta de pago de Remuneraciones del trabajador?	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
					¿En la Boleta de pago de Remuneraciones del trabajador se refleja el descuento que se te hace a tu fondo de jubilación?	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
			Beneficio Vacacional, de acuerdo al Régimen Laboral Agrario	Cumplimiento del descanso vacacional de 15 días calendario por cada año de servicio.	¿Sabes que por cada año completo de labores, debes gozar 15 días de vacaciones?	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
					¿Internamente en la APBOCHB existe un Rol de Vacaciones, en el que indica en qué momento	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

					debes gozar 15 días de vacaciones?	
					¿Tienes más de un año trabajando?	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
					¿Has hecho uso del goce vacacional y te los han pagado?	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
			Aporte al Seguro Social en Salud ESSALUD		¿Tienes esposa, conviviente o hijos?	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
			Cumplimiento por parte de la Asociación del aporte mensual del 4% de la remuneración por concepto de Essalud.		¿Tu esposa, conviviente o hijos han sido asegurados como Derecho Habientes y gozan del derecho de atención en ESSALUD?	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
					¿Has gozado de algún subsidio que otorga el ESSALUD?	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento se utilizó el cuestionario de preguntas cerradas el cual fue aplicado al personal de la empresa.

4.5 Plan de análisis

Los datos se recolectarán de la muestra deseada, la cual cumple con las características de interés del investigador. Aplicándose el instrumento de evaluación y las respuestas obtenidas se codificarán para su respectiva tabulación.

Para que la investigación sea comprendida e interpretada de manera adecuada, se inició aplicando los instrumentos de información a la muestra seleccionada para poder obtener la información necesaria de la empresa.

Posteriormente se elaboró gráficos y cuadros estadísticos en base a la información recaudada, para de esta manera interpretar y analizar los resultados, en función de las variables planteadas en la investigación.

Después de la interpretación de los resultados, se procedió a dar recomendaciones que permitan a la empresa mejorar la gestión financiera para que de esta manera cumpla con los objetivos trazados organizacionalmente.

4.6 Matriz de Consistencia.

TÍTULO: • Determinar y describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú y de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja – Sullana”, 2018.

Cuadro 1 Matriz de consistencia

<u>ENUNCIADO DEL PROBLEMA</u>	<u>VARIABLES</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>OBJETIVOS ESPECIFICOS</u>
¿Cuáles son las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú y de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja – Sullana”, 2018?	Laboral	Determinar y describir las características de Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de la Empresas del Sector Agrario del Perú y de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja – Sullana”, 2018.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú, 2018. 2. Describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja – Sullana”,2018. 3. Realizar un análisis comparativo de las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú y de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja – Sullana”,2018.

4.7 Principios éticos

Durante el desarrollo de esta tesis se consideró en forma estricta el cumplimiento de los principios jurídicos y éticos que permiten asegurar la originalidad de la investigación. Asimismo, se han respetado los derechos de propiedad intelectual de los libros de texto y de las fuentes electrónicas consultadas, necesarias para estructurar el marco teórico. Para ello, las citas bibliográficas se han transcrito en forma textual (entre comillas), según lo mencionado por cada autor en la respectiva fuente consultada.

V. Resultados

5.1 RESULTADOS

- **O1:** Describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú, 2018.

Cuadro 3 Resultados

Características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú AUTOR(ES)	RESULTADOS
Miranda Valverde (2015)	Se obtuvo como resultado que la actividad agrícola merece una atención especial por parte del Estado, ya que es un sector que genera empleo masivo en zonas donde existe pobreza, lo cual contribuye a una mejora de los ingresos en las familias; y por otro lado se requiere la incorporación de una cultura tributaria, la erradicación de la informalidad de las empresas y conocer sus beneficios para poder usarlos adecuadamente; de este modo se promovería el desarrollo económico.
	Se concluyó analizando la Ley de Promoción del Sector Agrario en la Empresa, y realizando la comparación teniendo en cuenta a la empresa en un Régimen Laboral General y el Régimen Laboral Agrario con la Aplicación de la

<p>Álvarez Cáceres (2015)</p>	<p>Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario y por último dar a conocer el efecto consecuente, a través de la observación de la realidad.</p>
<p>Bocanegra Fernández (2015)</p>	<p>Se obtuvo los siguientes resultados: que el cumplimiento de la remuneración total influye positiva y considerablemente en un 63.33% sobre la calidad de vida, que medida mediante la ecuación de regresión señala que cuando aumenta mi variable independiente remuneración, mi variable dependiente calidad de vida también aumenta de forma directa en 0.04puntos.</p>
<p>Vivas Ponce (2017)</p>	<p>Analizamos si la reducción de costos laborales es efectiva para generar empleo formal en el agro, si cumple con incentivar el desarrollo de segmentos mayoritarios de la actividad agrícola y si incide en la mejora de condiciones del empleo asalariado.</p>

Fuente: Elaboración propia.

O2: Describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja - Sullana”,2018.

Pregunta 01

¿Sabes A Que Régimen Laboral Esta Acogida La "APBOCHB"?

Tabla 2 Régimen Laboral

ITEM	N	%
SI	3	60%
NO	2	40%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

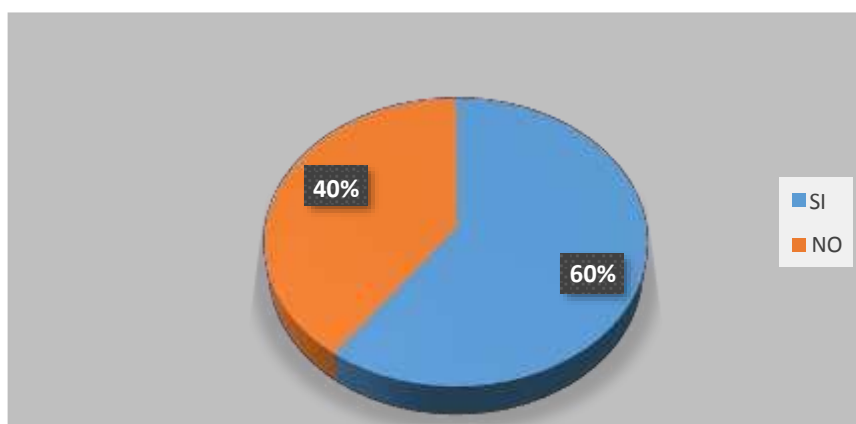


Gráfico 1 Régimen Laboral

Nota: Fuente: Tabla 02

Los resultados de la tabla 01 muestra que el 60% de los encuestados indican que SI saben a qué régimen laboral se encuentra acogida la APBOCHB y el 40% restante indica que NO sabe a qué régimen laboral se encuentra acogida la APBOCHB. Con este resultado la mayoría de los trabajadores si tienen conocimiento que la Asociación está acogida al Régimen Agrario Laboral.

Pregunta 02

¿Si La Respuesta A La Primera Pregunta Es "Régimen Agrario", Conoces Tus Beneficios Como Trabajador Del Régimen Laboral Agrario?

Tabla 3 Beneficios Como Trabajador Del Régimen Laboral Agrario

ITEM	N	%
SI	2	40%
NO	3	60%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

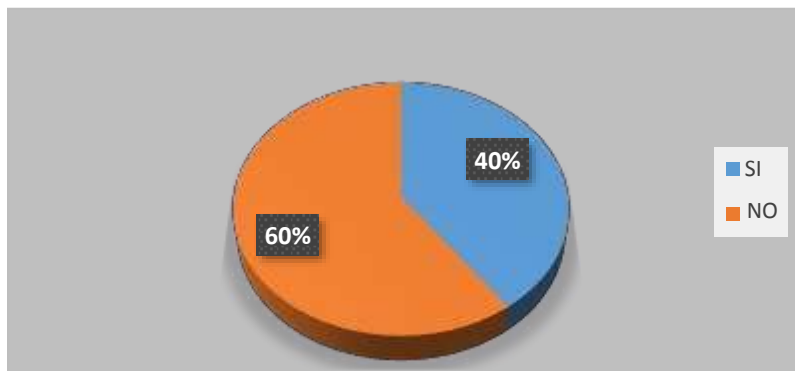


Gráfico 2 Beneficios Como Trabajador Del Régimen Laboral Agrario

Nota: Fuente: Tabla 03

Interpretación:

Los resultados de la tabla 02 muestra que el 40% de los encuestados indican que SI conocen sobre sus beneficios como trabajador del régimen laboral Agrario y el 60% restante indican que NO conocen sobre sus beneficios laborales; lo cual indica que los trabajadores tienen conocimiento que la Asociación se encuentra acogida al Régimen Agrario desconocen sobre sus beneficios laborales.

Pregunta 03

¿Has Firmado Contrato, Como Trabajador Del Régimen Laboral Agrario En La APBOCHB?

Tabla 4 Contrato de Trabajo

ITEM	n	%
SI	2	40%
NO	3	60%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

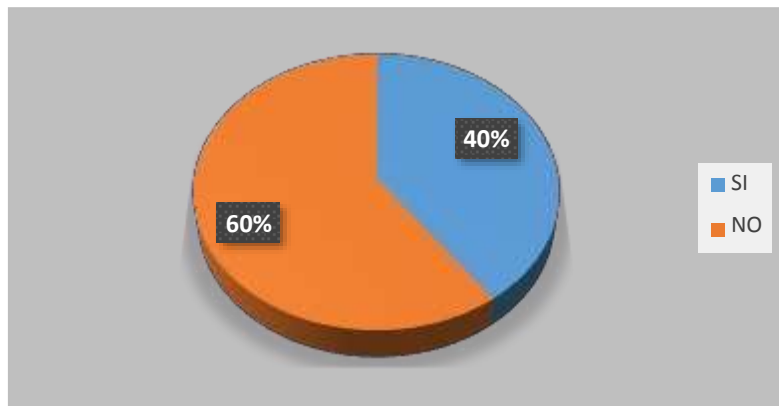


Gráfico 3 Contrato de Trabajo

Nota: Fuente: Tabla 04

Interpretación:

Los resultados de la tabla 03 muestra que el 40% de los encuestados indican que SI han firmado Contrato de trabajo con la APBOCHB y el 60% restante indica que NO han firmado contrato de trabajo. Con esto se demuestra que la Asociación si ha cumplido con hacerles firmar contrato de trabajo.

Pregunta 04

¿La APBOCHB Te Han Proporcionado Copia Del Contrato Que Has Firmado Como Trabajador Del Régimen Laboral Agrario?

Tabla 5Copia del Contrato Firmado

ITEM	N	%
SI	1	20%
NO	4	80%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

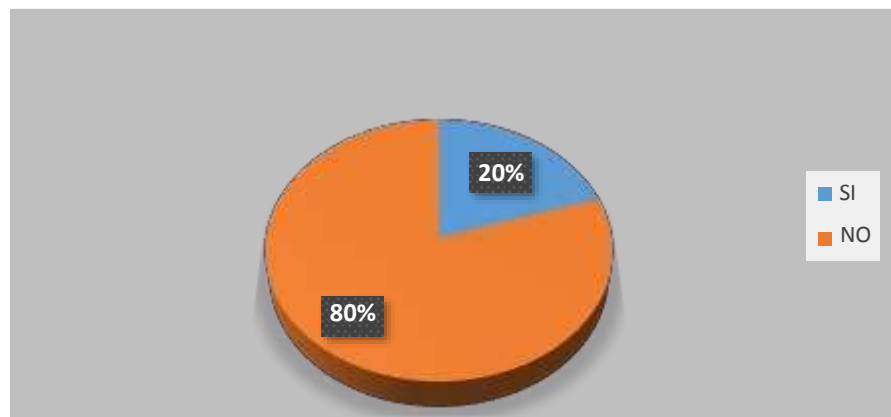


Gráfico 4Copia del Contrato Firmado

Nota: Fuente: Tabla 05

Interpretación:

Los resultados de la tabla 04 muestra que el 20% de los encuestados indican que la APBOCHB SI les ha entregado copia del contrato y el 80% restante indica que NO se les ha entregado copia del contrato de trabajo. Con esto se demuestra la falta de interés de ambas partes (Empleador y Trabajador)

Pregunta 05

¿En el Contrato Que Has Firmado Como Trabajador Del Régimen Laboral Agrario Con La APBOCHB Aparece Detallado Los Conceptos Remunerativos?

Tabla 6Conceptos Remunerativos

ITEM	N	%
SI	0	0%
NO	5	100%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

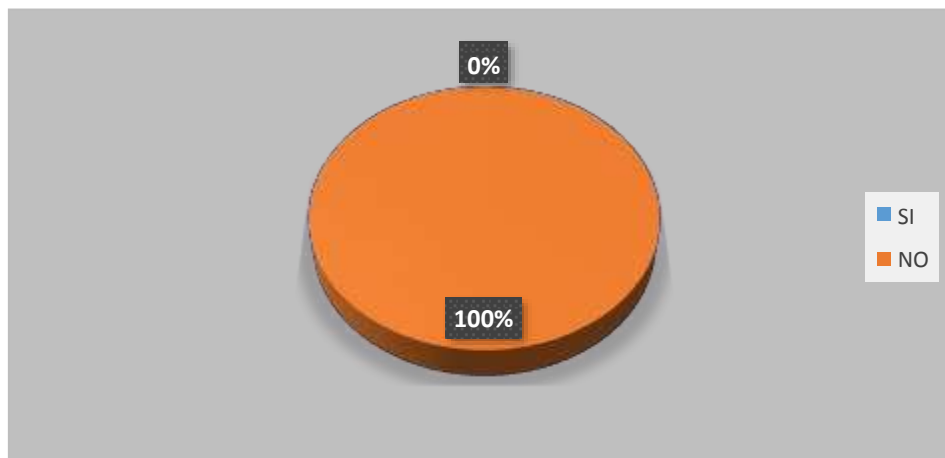


Gráfico 5Conceptos Remunerativos

Nota: Fuente: Tabla 06

Interpretación:

Los resultados de la tabla 05 muestra que el 100% de los encuestados indican que NO saben sobre los conceptos remunerativos, con este resultado queda demostrado la falta de información que tienen los trabajadores de sus beneficios laborales del Régimen Agrario.

Pregunta 06

¿Los Conceptos Remunerativos Que Aparecen En Tu Contrato Firmado Son: Jornal Diario, Detallando La Remuneración Propiamente Dicha, La Compensación Por Tiempo De Servicios, Gratificación Fiestas Patrias, Aguinaldo Navidad Y Las Vacaciones?

Tabla 7 Detalles de Conceptos Remunerativos

ITEM	n	%
SI	1	20%
NO	4	80%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

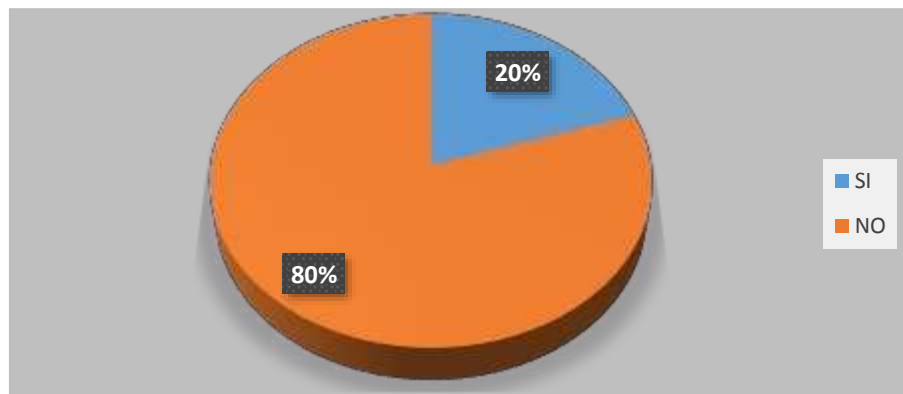


Gráfico 6 Conceptos de Detalles Remunerativos

Nota: Fuente: Tabla 07

Interpretación:

Los resultados de la tabla 06 muestra que el 20% de los encuestados indican que SI se detalla en su contrato los conceptos remunerativos y el 80% restante indica que NO sabe. La mayoría de los trabajadores desconocen sobre los conceptos remunerativos de este Régimen.

Pregunta 07

¿Tu Contrato Que Has Firmado Con La APBOCHB Contempla Las Horas A Laboral En El Día Y Las Acumuladas En La Semana?

Tabla 8 Horas a Laboral en el Día

ITEM	n	%
SI	2	40%
NO	3	60%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

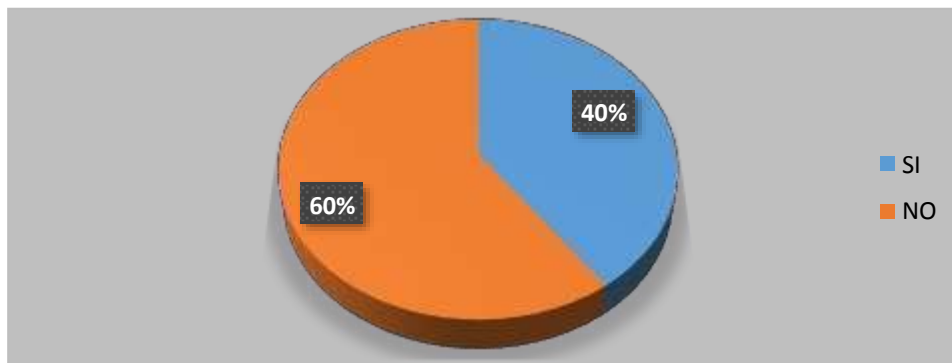


Grafico 7 Horas a Laboral en el Día

Nota: Fuente: Tabla 08

Interpretación:

Los resultados de la tabla 07 muestra que el 40% de los encuestados indican que en el contrato SI contempla las horas a laborar en el día y las acumuladas en la semana y el 60% restante indica que NO sabe. De igual manera la mayoría desconocen sobre las horas de trabajo.

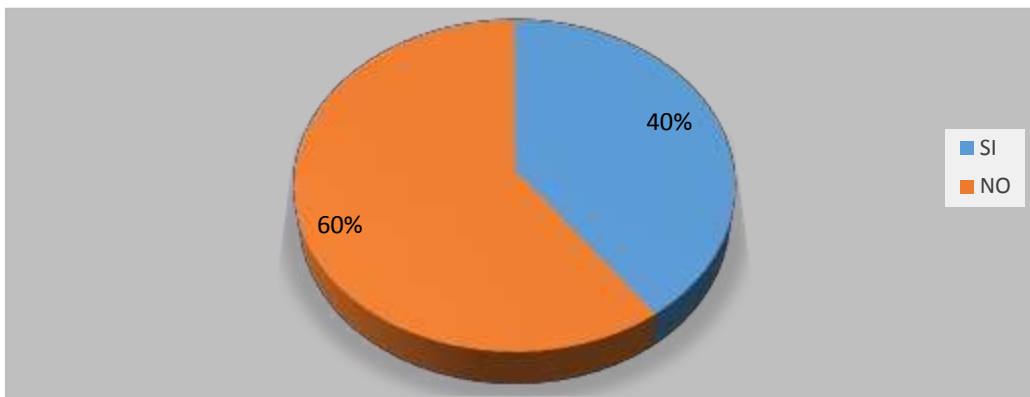
Pregunta 08

¿Tu Contrato Que Has Firmado Con La APBOCHB Contempla El Recargo Por Hora Extraordinaria Durante El Día Y Durante La Noche?

Tabla 9Contempla El Recargo Por Hora Extraordinaria Durante El Día Y Durante La Noche

ITEM	n	%
SI	2	40%
NO	3	60%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.



*Gráfico 7*Contempla El Recargo Por Hora Extraordinaria Durante El Día Y Durante La Noche

Nota: Fuente: Tabla 09

Interpretación:

Los resultados de la tabla 08 muestra que el 40% de los encuestados indican que en el contrato SI se contemplan las horas extraordinarias y el 60% restante indica que NO sabe. Los trabajadores desconocen sobre el recargo de las horas extraordinarias diurnas y nocturnas.

Pregunta 09

¿En Tu Labor Que Realizas En La APBOCHB Laboras Horas Extras, Sabes Que Se Tiene Que Pagar Dichas Horas Extras?

Tabla 10 Horas Extras

ITEM	N	%
SI	3	60%
NO	2	40%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

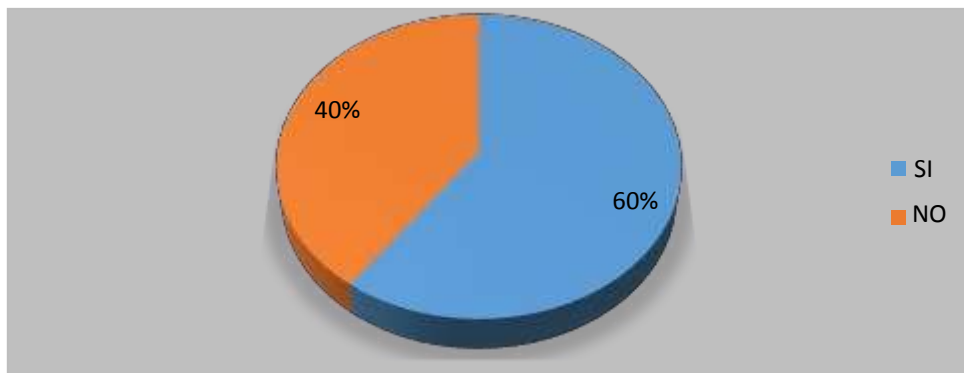


Gráfico 8 Horas Extras

Nota: Fuente: Tabla 10

Interpretación:

Los resultados de la tabla 09 muestra que el 60% de los encuestados indican que SI saben que se les tiene que pagar horas extras y el 40% restante indica que NO sabe. Algunos trabajadores no saben diferenciar sobre las horas ordinarias y horas extras.

Pregunta 10

¿Firmas Control de Entrada Y Salida a tu Centro de Labores en la APBOCHB?

Tabla 11 Control De Asistencia

ITEM	n	%
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

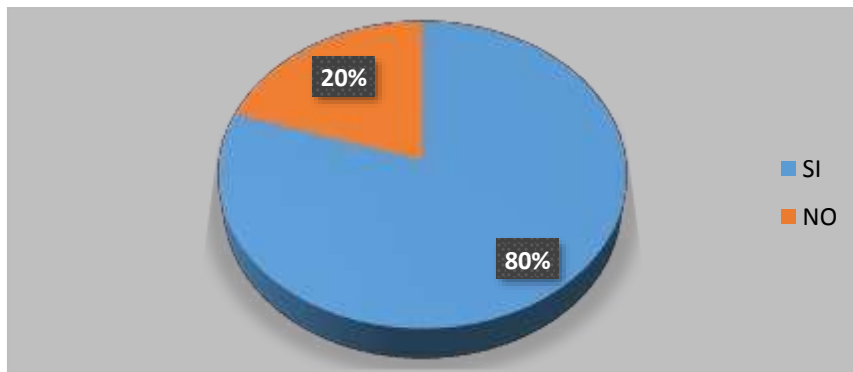


Grafico 9 Control De Asistencia

Nota: Fuente: Tabla 11

Interpretación:

Los resultados de la tabla 10 muestra que el 80% de los encuestados indican que SI firman Control de Entrada y Salida y el 20% restante indica que NO firman Control de Entrada y Salida. Con este muestreo demostramos que la mayoría de los trabajadores si cumplen con firmar diariamente el control de asistencia.

Pregunta 11

¿En Tu Labor Que Realizas En La APBOCHB Lo Haces Usando Herramientas Que Impliquen Un Riesgo Para Tu Integridad Física Y De Salud, Sabes Que Se Tiene Que Contratar Un Seguro Complementario Por El Trabajo En Riesgo?

Tabla 12 Riesgo Para Tu Integridad Física Y De Salud

ITEM	n	%
SI	3	60%
NO	2	40%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

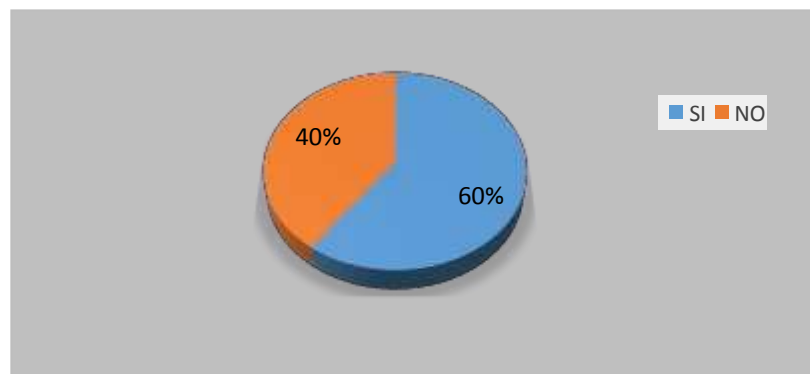


Gráfico 10 Riesgo Para Tu Integridad Física Y De Salud

Nota: Fuente: Tabla 12

Interpretación:

Los resultados de la tabla 11 muestra que el 60% de los encuestados indican que en la APBOCHB SI utilizan herramientas que implican riesgo para su integridad física y salud y el 40% restante indica que NO utilizan herramientas que implican riesgo para su integridad física y salud. Con esto queda demostrado que la mayoría de los trabajadores si utilizan las herramientas necesarias para evitar que se produzca riesgos que vayan en contra de su integridad y salud física.

Pregunta 12

¿La APBOCHB Te Entregan Boleta De Pago De Remuneraciones Del Trabajador?

Tabla 13Boleta De Pago De Remuneraciones

ITEM	n	%
SI	3	60%
NO	2	40%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

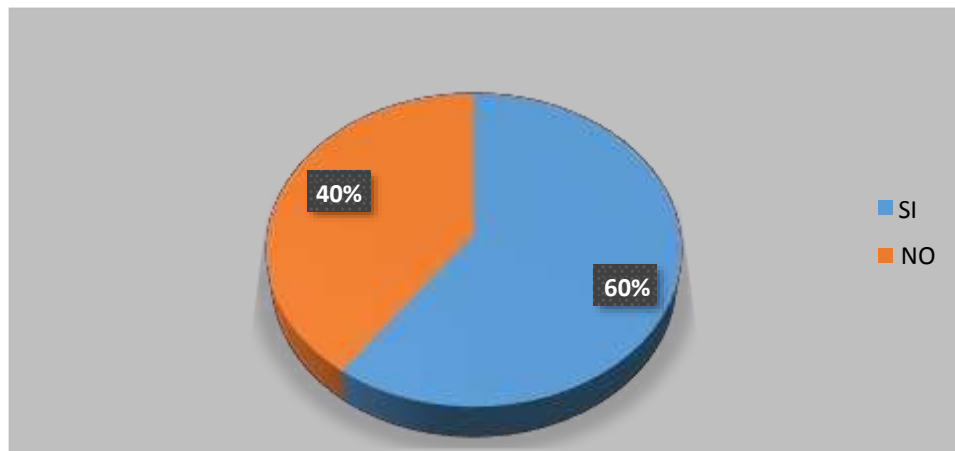


Grafico 11Boleta De Pago De Remuneraciones

Nota: Fuente: Tabla 13

Interpretación:

Los resultados de la tabla 12 muestra que el 60% de los encuestados indican que la APBOCHB SI les entrega Boletas de Pago de Remuneraciones y el 40% restante indica que NO les entregan Boletas de Pago de Remuneraciones. Lo cual indica que la mayoría de los trabajadores si reciben mensualmente su boleta de pago.

Pregunta 13

¿En La Boleta De Pago De Remuneraciones Del Trabajador Se Refleja El Descuento Que Se Te Hace A Tu Fondo De Jubilación?

Tabla 14 Descuento

ITEM	n	%
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

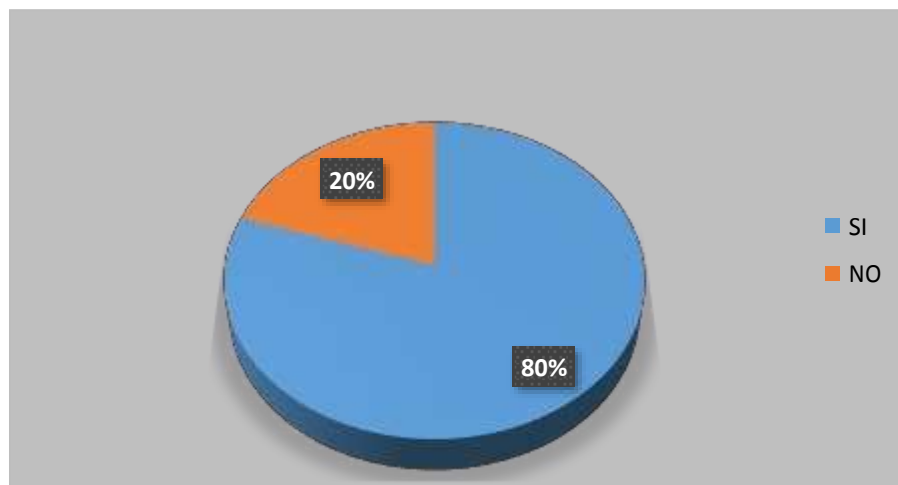


Grafico 12 Descuento

Nota: Fuente: Tabla 14

Interpretación:

Los resultados de la tabla 13 muestra que el 80% de los encuestados indican que SI se refleja el descuento por su fondo de jubilación en su Boleta de pago de remuneraciones y el 20% restante indica que NO sabe. La mayoría de los trabajadores indican que en su boleta de pago si aparece el descuento por pensiones.

Pregunta 14

¿Sabes Que Por Cada Año Completo De Labores, Debes Gozar 15 Días De Vacaciones?

Tabla 15 Vacaciones

ITEM	n	%
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

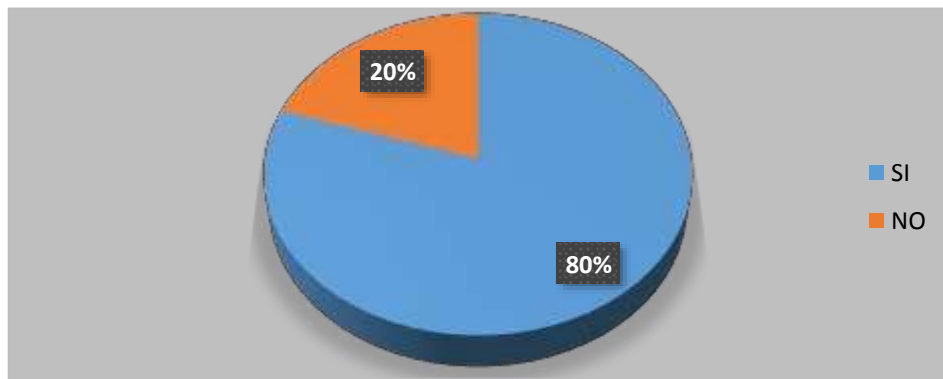


Gráfico 13 Beneficio Vacaciones

Nota: Fuente: Tabla 15

Interpretación:

Los resultados de la tabla 14 muestra que el 80% de los encuestados indican que SI saben sobre el gozo de vacaciones y el 20% restante indica que NO sabe. Con esto se demuestra que los trabajadores si gozan de los 15 días de vacaciones recibiendo su remuneración vacacional.

Pregunta 15

¿Internamente En La APBOCHB Existe Un Rol De Vacaciones, En El Que Indica En Que Momento Debes Gozar 15 Días De Vacaciones?

Tabla 16 Rol de Vacaciones

ITEM	n	%
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

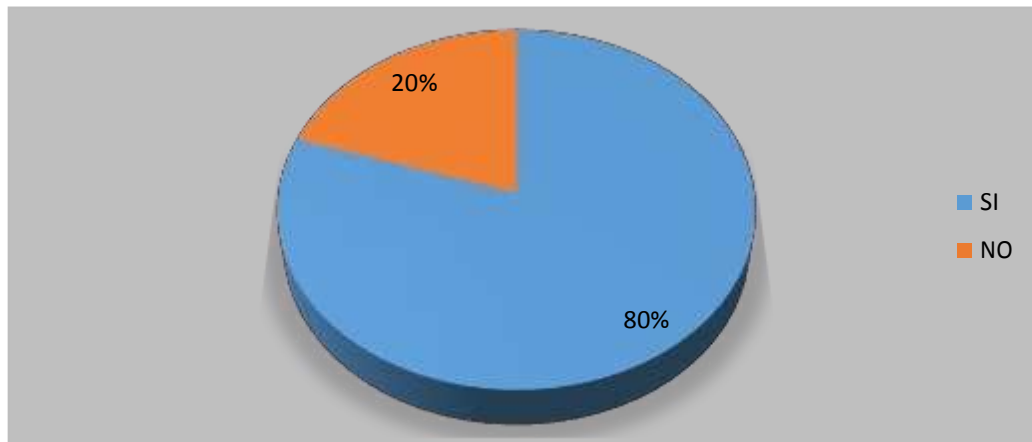


Gráfico 14 Rol de Vacaciones

Nota: Fuente: Tabla 16

Interpretación:

Los resultados de la tabla 15 muestra que el 80% de los encuestados indican que en la APBOCHB SI existe internamente un rol de vacaciones y el 20% restante indica que NO sabe. La mayoría de los trabajadores manifestaron que en la Asociación si existe y se cumple con el rol vacacional.

Pregunta 16
¿Tienes Más De Un Año Trabajando?

Tabla 17 Tiempo Laboral

ITEM	n	%
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

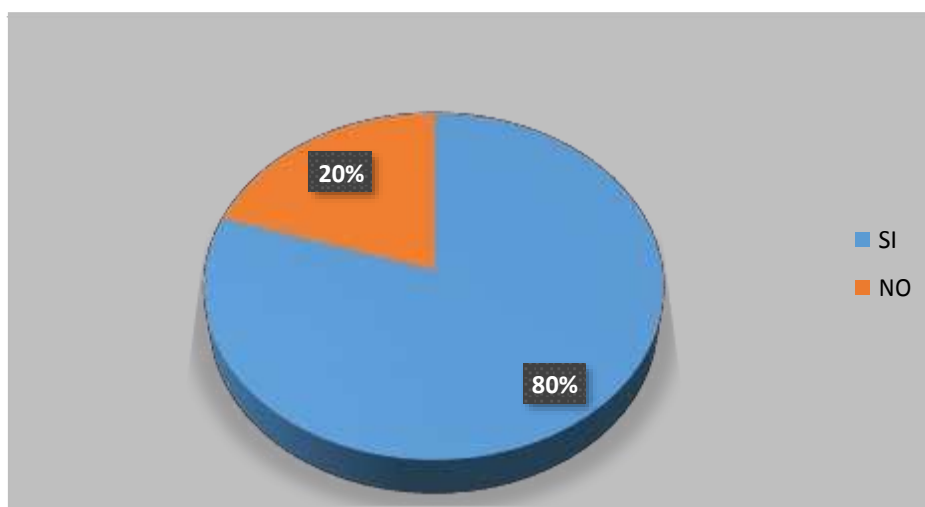


Gráfico 15 Tiempo Laboral

Nota: Fuente: Tabla 17

Interpretación:

Los resultados de la tabla 16 muestra que el 80% de los encuestados indican que SI tienen más de un año trabajando para la APBOCHB y el 20% restante indica que NO tiene más de un año trabajando para la APBOCHB. La mayoría de los trabajadores manifestaron que tienen más de un año prestando servicios para la Asociación.

Pregunta 17

¿Has Hecho Uso Del Goce Vacacional Y Te Los Han Pagado?

Tabla 18 Beneficio Vacacional

ITEM	n	%
SI	3	60%
NO	2	40%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

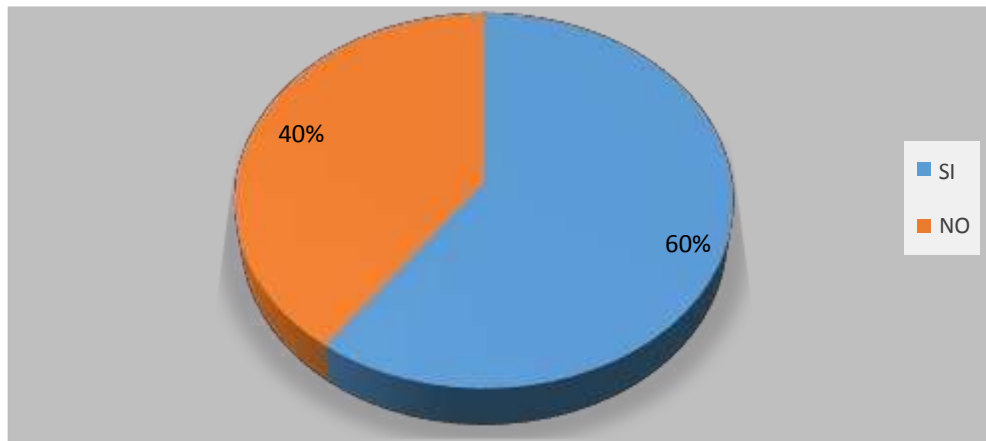


Gráfico 16 Beneficio Vacacional

Nota: Fuente: Tabla 18

Interpretación:

Los resultados de la tabla 17 muestra que el 60% de los encuestados indican que SI han gozado de vacaciones pagadas y el 40% restante indicaron que NO han gozado de vacaciones porque todavía no tienen más de un año trabajando. La mayoría de los trabajadores indicaron que la APBOCHB si cumple con el pago de su remuneración vacacional.

Pregunta 18
¿Tienes Esposa, Conviviente O Hijos?

Tabla 19 Derecho Habientes

ITEM	n	%
SI	2	40%
NO	3	60%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

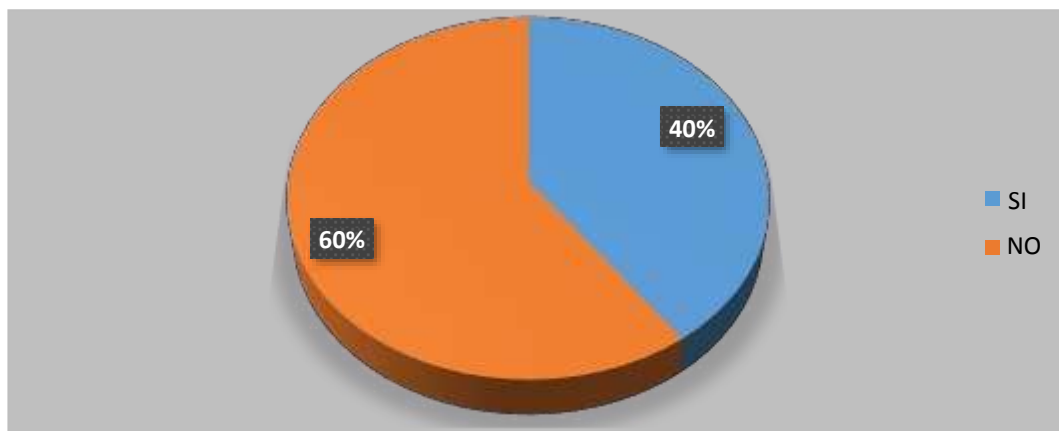


Gráfico 17 Derecho Habientes

Nota: Fuente: Tabla 19

Interpretación:

Los resultados de la tabla 18 muestra que el 40% de los encuestados indican que SI tienen carga familiar y el 60% restante indica que NO tienen carga familiar. Algunos de los trabajadores indican que si tienen carga familiar.

Pregunta 19

¿Tu Esposa, Conviviente O Hijos Han Sido Asegurados Como Derecho Habientes Y Gozan Del Derecho De Atención En Essalud?

Tabla 20 Derecho Habientes se atienden en ESSALUD

ITEM	N	%
SI	1	20%
NO	4	80%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

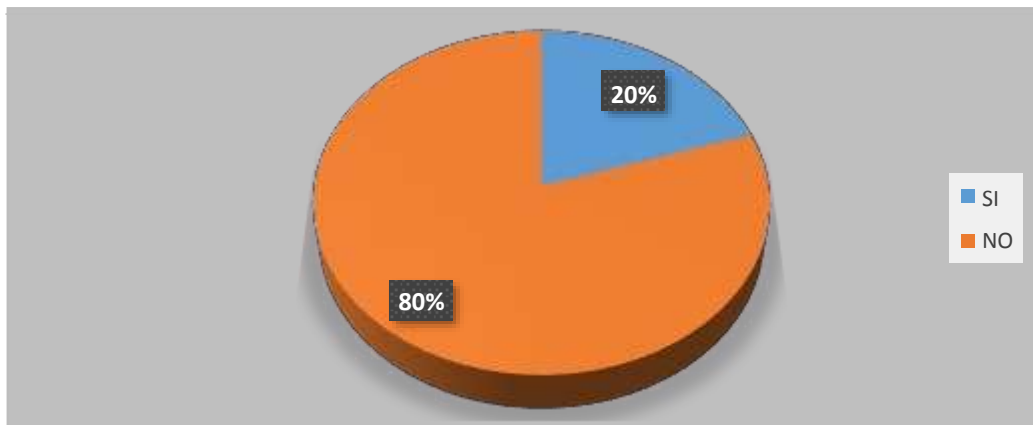


Gráfico 18 Derecho Habientes se atienden en ESSALUD

Nota: Fuente: Tabla 20

Interpretación:

Los resultados de la tabla 19 muestra que el 20% de los encuestados indican que sus derechos habientes SI están asegurados y si gozan del derecho de atención de Essalud y el 80% restante indicaron que NO gozan del derecho de atención en Essalud. Con este muestreo se refleja que la mayoría de los trabajadores no gozan de las atenciones brindadas por ESSALUD.

Pregunta 20

¿Has Gozado De Algún Subsidio Que Otorga El Essalud?

Tabla 21Subsidio que otorga ESSALUD

ITEM	n	%
SI	0	0%
NO	5	100%
TOTAL	5	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

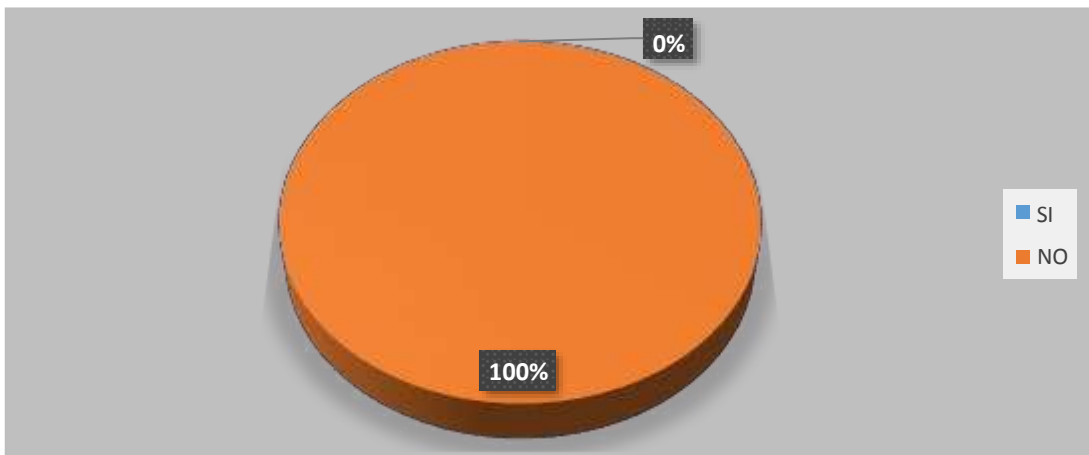


Grafico 19Subsidio que otorga ESSALUD

Nota: Fuente: Tabla 21

Interpretación:

Los resultados de la tabla 20 muestra que el 100% de los encuestados indicaron que NO han gozado de algún subsidio que otorga Essalud. Todos los trabajadores manifestaron no haber recibido los subsidios que otorga ESSALUD.

O₃ Realizar un análisis comparativo de las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú y de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja _ Sullana”, 2018.

Cuadro N°1 Análisis comparativo de las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú y de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja _ Sullana”, 2018.

COMPONENTES DEL ASPECTO LABORAL	RESULTADOS OBJETIVO ESPECIFICO 1	RESULTADOS OBJETIVO ESPECIFICO 2	RESULTADOS DE LA COMPARACIÓN
Cumplimiento del Régimen Laboral del Sector Agrario.	Se obtuvo como resultado que la actividad agrícola merece una atención especial por parte del Estado, ya que es un sector que genera empleo masivo en zonas donde existe pobreza, lo cual contribuye a una mejora de los ingresos en las familias; y por otro lado se requiere la incorporación de una cultura tributaria, la erradicación de la informalidad de las empresas y conocer sus beneficios para poder usarlos adecuadamente; de este modo se promovería el desarrollo económico.	La APBOCHB contribuye en el factor económico en su régimen laboral del sector Agrario, pero es necesario que implemente dentro de su normatividad interna el pleno conocimiento entre sus trabajadores sobre las disposiciones legales en relación de los jornales y beneficios sociales de los trabajadores acogidos a este régimen siendo necesario que los conceptos remunerativos como son; Jornal diario, Salario dominical, Días feriados, Horas extras ordinarias, Horas extras extraordinarias, Vacaciones, CTS, Gratificaciones, bonificaciones; se deban reflejar independientemente en su Boleta de Pago del Trabajador.	Sí coinciden.
Cumplimiento del Régimen Laboral del Sector Agrario.	Se concluyó analizando la Ley de Promoción del Sector Agrario en la Empresa, y realizando la comparación teniendo en cuenta a la empresa en un Régimen Laboral General y el Régimen Laboral Agrario y por último dar a conocer el efecto consecuente, a través de la observación de la realidad.	De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada, la APBOCHB si se encuentra debidamente acogida a este Régimen Laboral Agrario, pero la mayoría de sus trabajadores no conocen sus derechos laborales del sector Agrario en comparación con el régimen laboral general.	No coinciden

<p>Cumplimiento del Régimen Laboral del Sector Agrario.</p>	<p>Se obtuvo los siguientes resultados: concluyendo que el cumplimiento de la remuneración total influye positiva y considerablemente en un 63.33% sobre la calidad de vida, que medida mediante la ecuación de regresión señala que cuando aumenta mi variable independiente remuneración, mi variable dependiente calidad de vida también aumenta de forma directa en 0.04puntos.</p>	<p>De acuerdo a los resultados vemos una clara muestra que no se le viene dando cumplimiento a la Ley del Régimen Agrario por parte de la APBOCHB, por lo cual hace percibir una insatisfacción en los trabajadores que no tienen claro los conceptos remunerativos con lo que establece dicha ley.</p>	<p>No coincide.</p>
<p>Cumplimiento del Régimen Laboral del Sector Agrario.</p>	<p>El autor determina que el régimen laboral agrario prevé un trato legislativo diferenciado para los trabajadores agrarios, basado en la reducción de beneficios laborales. Su objetivo es reducir los costos de contratación de personal de las empresas agrícolas para hacerlas más competitivas e incentivar la generación de empleo formal en el agro. Analizamos si la reducción de costos laborales es efectiva para generar empleo formal en el agro, si cumple con incentivar el desarrollo de segmentos mayoritarios de la actividad agrícola y si incide en la mejora de condiciones del empleo asalariado.</p>	<p>Se precisa que existen de acuerdo a la norma causales que pondrían en riesgo la permanencia de la APBOCHB como lo son el incumplimiento del pago de los tributos dentro del plazo que establece la ley, ya que de ello no ocurrir se estaría generando la exclusión a dicho régimen laboral, y por tanto el ámbito laboral sería el régimen común con mayores sobrecostos laborales.</p>	<p>No coincide.</p>

FUENTE PROPIA

5.1.1 ANALISIS DE RESULTADOS

1. Respecto al primer objetivo específico: Describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú, 2018.

De la revisión literaria se puede observar que en las empresas el cumplimiento de la remuneración total influye positiva y considerablemente en un 63.33% sobre la calidad de vida, que medida mediante la ecuación de regresión señala que cuando aumenta mi variable independiente remuneración, mi variable dependiente calidad de vida también aumenta de forma directa en 0.04puntos. Bocanegra Fernández (2015).

Asimismo se observó que el autor determina que el régimen laboral agrario prevé un trato legislativo diferenciado para los trabajadores agrarios, basado en la reducción de beneficios laborales. Su objetivo es reducir los costos de contratación de personal de las empresas agrícolas para hacerlas más competitivas e incentivar la generación de empleo formal en el agro, Analizamos si la reducción de costos laborales es efectiva para generar empleo formal en el agro, si cumple con incentivar el desarrollo de segmentos mayoritarios de la actividad agrícola y si incide en la mejora de condiciones del empleo asalariado. Vivas Ponce (2017)

Finalmente se observó que la actividad agrícola merece una atención especial por parte del Estado, ya que es un sector que genera empleo masivo en zonas donde existe pobreza, lo cual contribuye a una mejora de los ingresos en las familias; y por otro lado se requiere la incorporación de una cultura tributaria, la erradicación de la informalidad de las empresas y conocer sus beneficios para poder usarlos adecuadamente; de este modo se promovería el desarrollo económico. Miranda Valverde (2015)

2. Respecto al segundo objetivo específico: Describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja - Sullana”, 2018.

Los resultados indican que se encuentra en nivel regular (40%).

A continuación se realizó una descripción del Régimen Laboral Sector Agrario de la APBOCHB:

Respecto al Cumplimiento del Régimen laboral sector Agrario, los resultados indican que el 40% de los encuestados si conocen que la APBOCHBse encuentra debidamente acogida al Régimen del Sector Agrario, asimismo sobre sus beneficios como trabajadores del régimen laboral Agrario, como son: que en la Remuneración diaria (incluye gratificación y CTS), y se actualiza en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital, descanso Vacacional de 15 días calendario por cada año de trabajo, el tiempo de trabajo no debe exceder las ocho horas por día o cuarenta y ocho horas por semana, que tienen derecho a la Protección y Salud en el lugar de trabajo, los empleadores del sistema agrario deben retener por Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o Sistema Privado de Pensiones (SPP) similar al régimen laboral habitual, el porcentaje que para cada régimen de pensión se aplica, dependiendo del sistema de pensiones que haya elegido el trabajador agrario, asimismo el Empleador debe aportar a Essalud el 4% de la Remuneración por concepto de Seguridad Social en Salud.

El 60% de trabajadores desconocen sobre este régimen laboral. En el análisis por preguntas vemos una clara muestra que no se le viene dando cumplimiento a la Ley del Régimen Agrario por parte de la APBOCHB, por lo cual hace percibir una insatisfacción en los trabajadores que no tienen claro los conceptos remunerativos con lo que establece dicha ley a pesar de haber firmado un contrato de trabajo Intermitente donde se especifica el acogimiento de la APBOCHB al Régimen Laboral Agrario, sus horas de trabajo, 15 días de vacaciones y que en su pago de Remuneración Diaria (incluye Gratificación y CTS).

3. Respecto al tercer objetivo específico: Realizar un análisis comparativo de las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú y de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja _ Sullana”, 2018.

Con respecto al Cumplimiento del Régimen Laboral del Sector Agrario, Se precisa que existen de acuerdo a la norma causales que pondrían en riesgo la permanencia de la APBOCHB como lo son el incumplimiento del pago de los tributos dentro del plazo que establece la ley, ya que de ello no ocurrir se estaría generando la exclusión a dicho régimen laboral, y por tanto el ámbito laboral sería el régimen común con mayores sobrecostos laborales. Estos resultados difieren de los encontrados en la caracterización de las empresas del Sector Agrario del Perú.

VI. Conclusiones

- 1- Las conclusiones del primer objetivo: Describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú, 2018. Según lo indicado por Bocanegra Fernández (2015) actualmente las empresas del Sector Agrario del Perú el cumplimiento de la remuneración total influye positiva y considerablemente en un 63.33% sobre la calidad de vida, que medida mediante la ecuación de regresión señala que cuando aumenta mi variable independiente remuneración, mi variable dependiente calidad de vida también aumenta de forma directa en 0.04 puntos. Asimismo se observó que el que el régimen laboral agrario prevé un trato legislativo diferenciado para los trabajadores agrarios, basado en la reducción de beneficios laborales. Su objetivo es reducir los costos de contratación de personal de las empresas agrícolas para hacerlas más competitivas e incentivar la generación de empleo formal en el agro, planteó que si la reducción de costos laborales es efectiva para generar empleo formal en el agro, si cumple con incentivar el desarrollo de segmentos mayoritarios de la actividad agrícola y si incide en la mejora de condiciones del empleo asalariado y que la actividad agrícola merece una atención especial por parte del Estado, ya que es un sector que genera empleo masivo en zonas donde existe pobreza, lo cual contribuye a una mejora de los ingresos en las familias; y por otro lado se requiere la incorporación de una cultura tributaria, la erradicación de la informalidad de las empresas y conocer sus beneficios para poder usarlos adecuadamente; de este modo se promovería el desarrollo económico.
- 2- Las conclusiones del segundo objetivo: Describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja - Sullana”, 2018, señala que el 40% de los encuestados si conocen que la APBOCHB se encuentra debidamente acogida al Régimen del Sector Agrario, asimismo sobre sus beneficios como trabajadores del régimen laboral Agrario, como son: que en la Remuneración diaria (incluye gratificación y CTS), y se actualiza en el

mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital, descanso Vacacional de 15 días calendario por cada año de trabajo, el tiempo de trabajo no debe exceder las ocho horas por día o cuarenta y ocho horas por semana, que tienen derecho a la Protección y Salud en el lugar de trabajo, los empleadores del sistema agrario deben retener por Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o Sistema Privado de Pensiones (SPP) similar al régimen laboral habitual, el porcentaje que para cada régimen de pensión se aplica, dependiendo del sistema de pensiones que haya elegido el trabajador agrario, asimismo el Empleador debe aportar a Essalud el 4% de la Remuneración por concepto de Seguridad Social en Salud y el 60% de trabajadores desconocen sobre este régimen laboral. En el análisis vemos una clara muestra que no se le viene dando cumplimiento a la Ley del Régimen Agrario por parte de la APBOCHB, por lo cual hace percibir una insatisfacción en los trabajadores que no tienen claro los conceptos remunerativos con lo que establece dicha ley a pesar de haber firmado un contrato de trabajo Intermitente donde se especifica el acogimiento de la APBOCHB al Régimen Laboral Agrario.

- 3- Las conclusiones del tercer objetivo específico: Realizar un análisis comparativo de las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú y de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja _ Sullana”, 2018.

Después de realizar la comparación entre los resultados obtenidos del objetivo 1 y 2 se concluye que la APBOCHB coincide con la realidad del Sector Agrario del Perú y se aprecia objetivamente que no ha habido una correcta información entre el empleador y sus trabajadores sobre este Régimen laboral agrario. Lo cual hace prever un riesgo de incumplimiento por parte de la Asociación en las normas sociales de información laboral ante la SUNAFIL y/o Ministerio de Trabajo, siendo necesario que la APBOCHB en las Boletas de Pago del Trabajador refleje independientemente los conceptos remunerativos que recibe cada trabajador.

Referencias bibliográficas

Álvarez Cáceres, J. S. (2015). La aplicación de la Ley que aprueba las normas de promoción del Sector Agrario y su efecto en los costos laborales en la Empresa "Agroindustrias José & Luis" S.A.C., del distrito de Guadalupe, año 2015. Universidad Nacional de Trujillo, Pacasmayo. Recuperado el 26 de Mayo de 2018, de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4829>

Bocanegra Fernández, K. A. (2015). El cumplimiento de la remuneración total y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores agrarios, AGROFOODSSAC, Rázuri, Ascope, La Libertad, 2015. Universidad César Vallejo, La Libertad.

Caeiro, R. E. (2009). Análisis de las transformaciones del sector agropecuario de la provincia de Catamarca (Argentina) a raíz de la implantación de la ley 22702 de desarrollo económico: Efectos territoriales e institucionales en el sistema Olivar. Universidad de Córdoba, Córdoba. Recuperado el 21 de Junio de 2018, de <http://hdl.handle.net/10396/945>

ChanganaquiPeñarán, L.(2015).El problema laboral como sustento de la información financiera y economía de una empresa en el Perú. Informe de tesis para optar el título de contador público, Universidad católica Los Ángeles de Chimbote, Lima. Recuperado el 21 de Junio de 2018, de <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000036376>

Congreso de la República. (31 de Octubre de 2000). <https://diariooficial.elperuano.pe/normas>. (D. O. Peruano, Editor) Recuperado el 30 de Junio de 2018, de Ley 27360 Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario: https://www.google.com.pe/search?ei=mEc4W_emF-mH5wKPrImoAg&q=diario+oficial+el+peruano+buscador&oq=DIARIO+OFICIAL+EL+PERUANO+NORMAS+LEGALES&gs

Congreso de la República del Perú. (1999). TEXTO UNICO ORDENADO DEL CODIGO TRIBUTARIO PRELIMINAR NORMA II AMBITO DE APLICACIÓN. LIMA, PERÚ.

Domínguez Granda, J. B. (2016). Metodologías de la Investigación. Obtenido de Repositorio ULADECH: http://utex.uladech.edu.pe/handle/ULADECH_CATOLICA/5048

El montonero. (04 de Marzo de 2016). <http://elmontonero.pe>. doi:<http://elmontonero.pe/search?search=DOI>

Flores, S. J. (2005). Tributación y Estados Financieros. Lima: Cecof Asesores.

Guerra Ayala, L. (2016). Beneficios Tributarios del Régimen Agrario y su efecto en la Rentabilidad de la Asociación sagrado corazón de Jesús periodo 2014-2016. Tesis, Universidad César Vallejo, Piura. doi:<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10755>

Gonzales Moron, H. L. (2014). Aspectos legales y tributarios de los servicios de intermediación laboral en el Perú 2013. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Piura, Sullana. Recuperado el 27 de Mayo de 2018, de <https://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/>

<http://elmontonero.pe/economia/ley-laboral-agraria-modelo-para-el-peru>. (04 de Marzo de 2016). doi:<http://elmontonero.pe/search?search=DOI>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

HOYOS, F., & IGLESIAS, R. (5 de 11 de 2013). Régimen laboral agrario. Obtenido de <https://es.slideshare.net/fhoma1/regimen-laboral-agrario->

<http://www2.congreso.gob.pe>. (s.f.). Recuperado el 30 de Abril de 2018, de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/1C6CD91DF114327305257C600055563C/\\$FILE/DS_049-2002-AG.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/1C6CD91DF114327305257C600055563C/$FILE/DS_049-2002-AG.pdf)

INSTITUTO PACIFICO. (sf). REGIMENES DE CONTRATACION LABORAL ESPECIAL. Recuperado el 28 de 04 de 2018, de <http://aempresarial.com/web/adicionales/files-lv/pdf/2016lab08regimenescontratacion.pdf>.

49

Miranda Valverde, H. C. (2015). "LEY DE PROMOCION DEL SECTOR AGRARIO N° 27360 Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ECONOMICO DE LAS EMPRESAS DEDICADAS AL CULTIVO EN EL DISTRITO DE TRUJILLO".

Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.

Poder Ejecutivo. (1994). Decreto Legislativo No. 771 Ley Marco del Sistema Tributario Nacional. Recuperado el 25 de Abril de 2018, de www.sunat.gob.pe: <http://www.sunat.gob.pe/institucional/quienessomos/sistematributario.html>

Tratamiento de los tributos laborales en el Perú. (2012). En C. E. soto, Tratamiento de los tributos laborales en el Perú (págs. 17-19). Lima.

Velásquez Torres, J. C. (2013). Reforma Agraria en Colombia (1958 - 1972) el caso de la Región Central. Universidad Nacional de Colombia, Colombia, Colombia.

Villegas, H. B. (2001). Curso de Finanzas Derecho Financiero y Tributario. Buenos Aires: Ediciones De palma.

Vivas Ponce, M.E. (2017). Análisis del Régimen Laboral Agrario: ¿Ha sido realmente eficaz? Lima. Recuperado el 27 de Mayo de 2018, de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/9136>

Walter, G. (s.f.). agroforum. Obtenido de <http://www.agroforum.pe/politica-legislacion-y-tributacion/derechos-laborales-sector-agrario-355/>

Gómez Livia, J. E. (2018). Chalacalasic1. Obtenido de Chalacalasic1@hotmail.com

Anexos

ANEXOS 01 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TABLA 1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

		CRONOGRAMA															
N°	ACTIVIDADES	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
1	Presentación del Línea Base del Proyecto			x	x												
2	Redacción del problema				x	X											
3	Planteamiento de enunciado, objetivos y justificación.					X	x										
4	Búsqueda y redacción de Antecedentes.						x	x									
5	Creación de la estructura de conceptos de la base teórica						x	x	x								
6	Redacción de las bases teóricas							x	x	x							
7	Redacción de la Metodología									x	x						
8	Construcción del instrumento de evaluación										x	x					
9	Validación de instrumentos										x	x					
10	Aplicación y recojo de información							x	x	x							
11	Análisis e interpretación de los resultados										x	x	x				
12	Presentación del Informe Final												x	x			

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 02 PRESUPUESTO

TABLA 2 PRESUPUESTO

CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
Hojas bond	1 millar	24.00	24.00
Folder manila	50 unid.	0.50	25.00
Faster	50 unid.	0.20	10.00
Impresiones			100.00
Movilidad			150.00
Polo distintivo de la carrera			35.00
Lápiz	10	0.80	8.00
Lapiceros	10	1.50	15.00
Sobre manila	50 unid.	0.60	30.00
Costos de Asesoría			300.00
Total			697.00

Fuente: Elaboración Propia.

ANEXO 03 INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD CUESTIONARIO PARA EL
ASPECTO LABORAL DE LA ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES DE
BANANO ORGÁNICO CHALACALÁ BAJA “APBOCHB” DE SULLANA

La información que usted proporciona será utilizada solo con fines académicos y de investigación, por lo que agradezco su valiosa información y colaboración, para desarrollar mi investigación titulada: “Caracterización del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales del Sector Agrario del Perú. Caso: “Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja “APBOCHB” de Sullana y su Propuesta de Mejora, 2018.

Indicaciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) la respuesta que considere correcta.

	PREGUNTAS	RESPUESTAS		OBSERVACIONES
		SI	NO	
I	CUMPLIMIENTO DEL REGIMEN LABORAL DEL SECTOR AGRARIO			
01	¿Sabes a qué régimen laboral está acogida la “APBOCHB”?			
02	¿Si la respuesta a la primera pregunta es “Régimen Agrario, conoces tus beneficios como trabajador del Régimen Laboral Agrario?”			
03	¿Has firmado contrato, como trabajador del Régimen Laboral Agrario en la APBOCHB?			
04	¿La APBOCHB, te ha proporcionado copia del contrato que has firmado cómo trabajador del Régimen Laboral Agrario?			

05	¿En el contrato que has firmado como trabajador del Régimen Laboral Agrario con la APBOCHB aparece detallado los conceptos Remunerativos?			
06	¿Los conceptos remunerativos que aparecen en tu contrato firmado son: Jornal Diario, detallando la Remuneración propiamente dicha, la Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificación Fiestas Patrias, Aguinaldo Navidad y las Vacaciones?			
07	¿Tu contrato que has firmado con la APBOCHB contempla las Horas a laborar en el día y las acumuladas en la semana?			
08	¿Tu contrato que has firmado con la APBOCHB contempla el recargo por Hora Extraordinaria durante el día y durante la noche?			
09	¿En tu labor que realizas en la APBOCHB laboras Horas Extras, sabes que se tiene que se tiene que pagar dichas Horas Extras?			
10	¿Firmas Control de Entrada y Salida a tu Centro de Labores en la APBOCHB?			
II	DESARROLLO OPERACIONAL EN LA ENTIDAD AGRARIA			
11	En tu labor que realizas en la APBOCHB lo haces usando herramientas que impliquen un riesgo para tu integridad física y de salud, sabes que se tiene que contratar un Seguro Complementario por el Trabajo en Riesgo?			
12	¿La APBOCHB te entrega Boleta de pago de Remuneraciones del trabajador?			

13	¿En la Boleta de pago de Remuneraciones del trabajador se refleja el descuento que se te hace a tu fondo de jubilación?			
III BENEFICIO VACACIONAL DE ACUERDO AL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO				
14	¿Sabes que por cada año completo de labores, debes gozar 15 días de vacaciones?			
15	¿Internamente en la APBOCHB existe un Rol de Vacaciones, en el que indica en qué momento debes gozar 15 días de vacaciones?			
16	¿Tienes más de un año trabajando?			
17	¿Has hecho uso del goce vacacional y te los han pagado?			
IV APORTES AL SEGURO SOCIAL ESSALUD				
18	¿Tienes esposa, conviviente o hijos?			
19	¿Tu esposa, conviviente o hijos han sido asegurados como Derecho Habientes y gozan del derecho de atención en ESSALUD?			
20	¿Has gozado de algún subsidio que otorga el ESSALUD?			

ANEXO 04 VALIDACION DE INSTRUMENTO

AUTORIZACIÓN

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

SOLICITA: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

SEÑOR:

JOSE EBERT GOMEZ LIVIA

PRESIDENTE DE LA APBOCHB

CIUDAD -

ELZA OLINDA CARMEN FARFÁN, identificada con DNI N° 03496879, Código: 0403151044, Estudiante del VIII Ciclo de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas – Escuela Profesional de Contabilidad en la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote – Filial Sullana, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que, con la finalidad de realizar la investigación denominada: Caracterización del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú Caso: “Asociación de Productores de Banano Orgánico – Chalacala Baja” de Sullana, y propuesta de mejora, 2018, solicito su consentimiento para aplicar a su representada el Instrumento de Evaluación: Cuestionario, esta información será utilizada solo con fines académicos y de investigación, por lo que agradezco su valiosa información y colaboración, para desarrollar mi investigación.

brindada. Agradeciendo de antemano por su valiosa colaboración

Sullana, 02 de Agosto del 2018.

RECIBIDO


Jose E. Gomez Livia
ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES DE
BANANO ORGANICO CHALACALA BAJA
APBOCHB
PRESIDENTE


ELZA OLINDA CARMEN FARFAN
DNI N° 03496879

ANEXO 4.1 VALIDACION DE INSTRUMENTO

APBOCHB

RUC N° 20525703798

AV. LAS PALMERAS S/N CASERIO CHALACALA BAJA- SULLANA _SULLANA
-PIURA

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

El que suscribe Presidente de la Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacala Baja- APBOCHB, ubicada en el Caserio de Chalacala Baja del distrito y provincia de Sullana, con RUC N° 20525703798.

HACE CONSTAR:

Que, bajo mi consentimiento la señora: ELZA OLINDA CARMEN FARFÁN, estudiante de Contabilidad de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, ha aplicado a mi representada el Instrumento: Cuestionario, con la finalidad de realizar la Investigación denominada: Caracterización del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú Caso: "Asociación de Productores de Banano Orgánico – Chalacala Baja" de Sullana, y propuesta de mejora. 2018.

Se expide el presente documento a solicitud de la interesada.

Caserio Chalacala Baja, 28 de Agosto del 2018


Jose E. Ochoa Livia
ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES DE
BANANO ORGÁNICO CHALACALA BAJA
APBOCHB
PRESIDENTE

ANEXO 4.2 FICHA RUC

24/10/2018

Datos de Ficha RUC- CIR (Constancia de Información Registrada)



FICHA RUC : 20525703798 ASOCIACION DE PRODUCTORES DE BANANO ORGANICO DE CHALACALA BAJA

Número de Transacción : 47622866
CIR - Constancia de Información Registrada

Información General del Contribuyente

Apellidos y Nombres ó Razón Social	ASOCIACION DE PRODUCTORES DE BANANO ORGANICO DE
	: CHALACALA BAJA
Tipo de Contribuyente	: 11-ASOCIACION
Fecha de Inscripción	: 13/05/2008
Fecha de Inicio de Actividades	: 13/05/2008
Estado del Contribuyente	: ACTIVO
Dependencia SUNAT	: 0083 - I.R.PIURA-MEPECO
Condición del Domicilio Fiscal	: HABIDO
Emisor electrónico desde	: -
Comprobantes electrónicos	: -

Datos del Contribuyente

Nombre Comercial	: -
Tipo de Representación	: -
Actividad Económica Principal	: 0125 - CULTIVO DE OTROS FRUTOS Y NUECES DE ÁRBOLES Y ARBUSTOS
Actividad Económica Secundaria 1	: 9499 - ACTIVIDADES DE OTRAS ASOCIACIONES N.C.P.
Actividad Económica Secundaria 2	: -
Sistema Emisión Comprobantes de Pago	: MANUAL
Sistema de Contabilidad	: MANUAL/COMPUTARIZADO
Código de Profesión / Oficio	: -
Actividad de Comercio Exterior	: IMPORTADOR/EXPORTADOR
Número Fax	: -
Teléfono Fijo 1	: 73 - 503502
Teléfono Fijo 2	: -
Teléfono Móvil 1	: 73 - 979862262
Teléfono Móvil 2	: -
Correo Electrónico 1	: aseslazo@hotmail.com
Correo Electrónico 2	: chalacalasic1@hotmail.com

Domicilio Fiscal

Actividad Económica	: 0125 - CULTIVO DE OTROS FRUTOS Y NUECES DE ÁRBOLES Y ARBUSTOS
Departamento	: PIURA
Provincia	: SULLANA
Distrito	: SULLANA
Tipo y Nombre Zona	: CAS. CHALACALA BAJA
Tipo y Nombre Vía	: CAL. LAS PALMERAS
Nro	: S/N
Km	: -
Mz	: -
Lote	: -
Dpto	: -
Interior	: -
Otras Referencias	: -
Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal	: CESION EN USO.

Datos de la Empresa

24/10/2018

Datos de Ficha RUC- CIR(Constancia de Información Registrada)

Fecha Inscripción RR.PP	: 19/11/2007
Número de Partida Registral	: 11033690
Tomo/Ficha	: 0090
Folio	: -
Asiento	: -
Origen del Capital	: NACIONAL
País de Origen del Capital	: -

Registro de Tributos Afectos

Tributo	Afecto desde	Marca de Exoneración	Exoneración	
			Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	01/08/2008	-	-	-
IGV - LIQUI COMPRA-RETENCIONES	11/11/2008	-	-	-
RETENC. RTA. LIQUIDAC. COMPRAS	11/11/2008	-	-	-
RENTA 4TA. CATEG. RETENCIONES	01/08/2008	-	-	-
RENTA 5TA. CATEG. RETENCIONES	01/08/2008	-	-	-
RENTA - AGRARIOS 885-C. PROPIA	01/06/2008	-	-	-
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	01/08/2008	-	-	-
ESSALUD SEGURO AGRARIO/ACUICUL	01/08/2008	-	-	-
SNP - LEY 19990	01/08/2008	-	-	-

Representantes Legales

Tipo y Número de Documento	Apellidos y Nombres	Cargo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Nro. Orden de Representación
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -41436941	GOMEZ LIVIA JOSE EBERTH	PRESIDENTE	13/03/1982	15/03/2016	-
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo	
	CAS. CHALACALA BAJA AV. JOSE DE LAMA SN Int	PIURA SULLANA SULLANA	20 - 979862262	chala calasic1@hotmail.com	

Importante

Documento emitido a través de SOL - SUNAT Operaciones en Línea, que tiene validez para realizar trámites Administrativos, Judiciales y demás

La SUNAT podrá confirmar el domicilio fiscal de los inscritos.

DEPENDENCIA SUNAT
Fecha: 24/10/2018
Hora: 17:36