



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 Y
SU PROPUESTA DE MEJORA, 2019
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO.**

AUTOR

**CARMEN FARFÁN, ELZA OLINDA
ORCID: 0000-0001-8691-2374**

ASESOR

**GONZALES VERA, JUAN FRANCISCO
ORCID: 0000-0003-2249-8797**

**SULLANA - PERÚ
2020**



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 Y
SU PROPUESTA DE MEJORA, 2019
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO.**

AUTOR

**CARMEN FARFÁN, ELZA OLINDA
ORCID: 0000-0001-8691-2374**

ASESOR

**GONZALES VERA, JUAN FRANCISCO
ORCID: 0000-0003-2249-8797**

**SULLANA - PERÚ
2020**

Título

**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
SU PROPUESTA DE MEJORA, 2019**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Carmen Farfán, Elza Olinda

ORCID 0000-0001-8691-2374

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado
Sullana, Perú.

ASESOR

Gonzales Vera, Juan Francisco

ORCID: 0000-0003-2249-8797

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de
Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Escuela
Profesional de Contabilidad, Sullana, Perú.

JURADO

Landa Machero, Víctor Manuel

ORCID0000-0003-4687-067X

Ulloque Carrillo, Víctor Manuel

ORCID0000-0002-5849-9188

Antón Nunura, Mauro

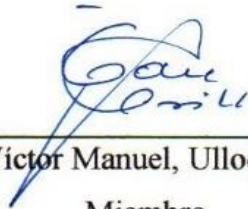
ORCID0000-0002-3878-7596

Hoja de firmas del Jurado Evaluador

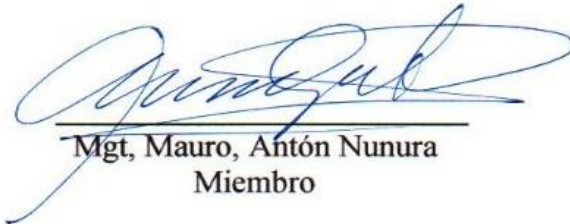
JURADO EVALUADOR



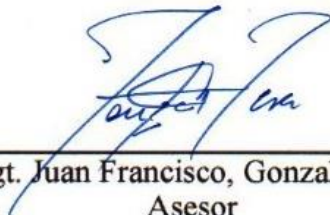
Dr. Víctor Manuel, Landa Machero
Presidente



Dr. Víctor Manuel, Ulloque Carrillo
Miembro



Mgt. Mauro, Antón Nunura
Miembro



Mgt. Juan Francisco, Gonzales Vera
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 Contador
Público.

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
hermana Luz, a todos ellos les dedico
este trabajo por 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”, y cómo se podría mejorar, año 2019?, 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”, y su Propuesta de mejora, 2019. Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento el cuestionario de preguntas cerradas administrado a la APBOCHB, el tipo de investigación fue cuantitativo, de nivel descriptivo y de corte transversal. Obteniendo los siguientes resultados: En el primer objetivo específico, que el régimen laboral agrario prevé un trato legislativo diferenciado. En el segundo objetivo específico que, el 40% de los encuestados si tienen conocimiento del régimen laboral Agrario y el 60% de trabajadores desconocen sobre este régimen laboral. En el tercer objetivo que, la APBOCHB coincide con la realidad del Sector Agrario del Perú. En el cuarto objetivo que, existe la necesidad de regirse a un Manual de Procedimiento del Reclutamiento, Contratación, Permanencia y Retiro del Trabajador del Régimen Agrario y un Reglamento Interno del trabajo para el buen desarrollo laboral entre el empleador y el trabajador.

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

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", and "How" could it be improved, year 2019 ?, "presents as a general objective: Determine and describe the characteristics of the Agrarian Regime and its Labor Aspects of the Companies of the Peruvian Agrarian Sector and of" "The Association of Organic Banana Producers Chalacalá Baja - Sullana ", and its Proposal for improvement, 2019." The survey technique was used for the research, and as an instrument the closed-question questionnaire "administered to the APBOCHB, the type of research was quantitative, descriptive and of cross-section. Obtaining the following results: In the first "specific objective, that" the agrarian labor regime provides for a differentiated legislative treatment. In the second specific objective that, 40% of those surveyed do have "knowledge" of the Agrarian labor regime and 60% of workers are unaware of this labor regime. In the third objective, the APBOCHB coincides with the reality of the Agricultural Sector of Peru. In the fourth objective that, there is a need to abide by a Manual of Procedure for the Recruitment, Hiring, Permanence and Retirement of the Worker of the Agrarian Regime and an Internal Work Regulation for the good labor development between the employer and the worker.

Key Words: Organic Banana, Labor Benefits, Agrarian Regime, Workers.

Contenido

Título.....	iii
EQUIPO DE TRABAJO.....	iv
Hoja de firmas del Jurado Evaluador	v
Agradecimiento.....	vi
Dedicatoria	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Contenido	x
Índice de gráficos.....	xiv
Índice de tablas	xv
Índice de cuadros.....	xvi
I. Introducción	1
II. Revisión de la literatura.....	5
2.1 Antecedentes	5
2.1.1 Antecedentes a nivel Internacional	5
2.1.2 Antecedentes a nivel Nacional	7
2.1.3 Antecedentes a nivel Regional	10
2.1.4 Antecedentes a nivel Local.....	11
2.2 Bases teóricas de la investigación	12
2.2.1. Marco Normativo	12
2.2.1.1 Tributación.....	12
2.2.1.2 Objetivos de la Tributación	12
2.2.1.3 Sistema Tributario Nacional	12
2.2.1.4 Código Tributario.....	14
2.2.1.5 Ámbito de Aplicación	14
2.2.1.6 La Vigencia.....	15

2.2.1.7 Acceso al Beneficio al Régimen Laboral Agrario	15
2.2.1.8 Contratación en el régimen laboral agrario	15
2.2.1.9 Contratación Laboral	15
2.2.1.10 Jornada de trabajo	16
2.2.1.11 Remuneraciones	16
2.2.1.12 Descanso vacacional	16
2.2.1.13 Protección contra el despido arbitrario	16
2.2.1.14 Prestaciones de ESSALUD	17
2.2.1.15 “Sistema Pensionario”	17
2.2.1.16 “Protección a la Salud en el centro laboral”	17
2.2.1.17 Cese del vínculo laboral	18
2.2.1.18 Síntesis Laboral previa a la entrada en vigencia de la “Ley N° 27360” “Ley que Aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario”	18
2.2.2 Información de la Empresa	20
2.2.2.1 Reseña Histórica	20
2.2.2.2 Misión	20
2.2.2.3 Visión	21
2.2.2.4 Entorno de la Empresa	21
2.2.2.5 Competencia	21
2.2.2.6 Filosofía empresarial	22
2.2.2.7 Organigrama	22
2.2.2.8 MOF, ROF, RIT y Reglamento de Seguridad y Salud	23
2.2.2.9 Datos del giro del negocio	23
2.2.2.10 Servicio que presta la “Asociación de Productores de Banano Orgánico de Chalacalá Baja.”	23
2.2.2.11 Descripción de la producción / proceso	24

III Hipótesis.....	31
3.1 Hipótesis general.....	31
IV. Metodología	32
4.1 Diseño de la investigación	32
4.2 Población y muestra	32
4.3 Definición y Operacionalización de Variables e Indicadores.	32
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
4.5 Plan de análisis.....	37
4.6 Matriz de Consistencia.....	37
4.7 Principios éticos	38
V. Resultados.....	39
VI. Conclusiones	85
VII. Recomendaciones.....	87
Referencias bibliográficas	88
A N E X O S	91
ANEXOS 01 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	92
ANEXO 02 PRESUPUESTO.....	93
ANEXO 03 INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.....	94
ANEXO 04 VALIDACION DE INSTRUMENTO.....	97
AUTORIZACIÓN	97
ANEXO 04.1 VALIDACION DE INSTRUMENTO (CERTIFICACIÓN DE LA APBOCHB).....	98
ANEXO 04.2 FICHA RUC	99
ANEXO 04.3 CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD (INTERMITENTE Y A PLAZO DETERMINADO)	100
ANEXO 04.4 REQUERIMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL (PROPUESTA DE MEJORA)	102

ANEXO 04.5 FORMATO DE ENTREVISTA (PROPUESTA DE MEJORA)	103
ANEXO 04.6 PRUEBA DE CONOCIMIENTO DEL RÉGIMEN AGRARIO (PROPUESTA DE MEJORA)	104
ANEXO 04.7 T- REGISTRO DE SUNAT	105
ANEXO 04.8 BOLETA DE PAGO DE UN TRABAJADOR DE LA APBOCHB	105
ANEXO 04.9 ELABORACIÓN DE AFPNET DE TRABAJADORES DE APBOCHB	107
ANEXO 04.9.1 AFPNET DE TRABAJADORES DE APBOCHB	107
ANEXO 05 “LEY GENERAL DE COOPERATIVAS”	109
DECRETO LEGISLATIVO N° 85	109
ANEXO 05.1 LEY N° 27360 “LEY QUE APRUEBA LAS NORMAS DE LA PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO”	113
ANEXO 06 CUADRO COMPARATIVO DE LA RMV PARA DETERMINAR LA RD. DEL RÉGIMEN AGRARIO	115
ANEXO 07 DOCUMENTO AUXILIAR	116
BOLETA DE PAGO DE REMUNERACIÓN MENSUAL DE UN TRABAJADOR DEL SECTOR AGRARIO (R.D. INCLUYE: CTS Y GRATIFICACIÓN POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD)	116
ANEXO 08 RECOPIACION DE INFORMACION DE DATOS DE TRABAJO DE CAMPO	117

Índice de gráficos

Grafico 1 Régimen Laboral	41
Grafico 2 Beneficios Como Trabajador Del Régimen Laboral Agrario	42
Grafico 3 Contrato de Trabajo.....	43
Grafico 4 Copia del Contrato Firmado	44
Grafico 5 Conceptos Remunerativos.....	45
Grafico 6 Conceptos de Detalles Remunerativos	46
Grafico 8 Contempla El Recargo Por Hora Extraordinaria Durante El Día Y Durante La Noche.....	48
Grafico 9 Horas Extras	49
Grafico 10 Control De Asistencia	50
Grafico 11 Riesgo Para Tu Integridad Física Y De Salud.....	51
Grafico 12 Boleta De Pago De Remuneraciones.....	52
Grafico 13 Descuento	53
Grafico 14 Beneficio Vacaciones	54
Grafico 15 Rol de Vacaciones	55
Grafico 16 Tiempo Laboral	56
Grafico 17 Beneficio Vacacional	57
Grafico 18 Derecho Habientes	58
Grafico 19 Derecho Habientes se atienden en ESSALUD.....	59
Grafico 20 Subsidio que otorga ESSALUD	60

Índice de tablas

Tabla 1 Comparativo entre el Régimen General y Régimen Laboral Agrario	19
Tabla 2 Régimen Laboral	41
Tabla 3 Beneficios Como Trabajador Del Régimen Laboral Agrario.....	42
Tabla 4 Contrato de Trabajo	43
Tabla 5 Copia del Contrato Firmado	44
<i>Tabla 6</i> Conceptos Remunerativos.....	45
Tabla 7 Detalles de Conceptos Remunerativos	46
Tabla 8 Horas a Laboral en el Día.....	47
Tabla 9 Contempla El Recargo Por Hora Extraordinaria Durante El Día Y Durante La Noche.....	48
Tabla 10 Horas Extras	49
Tabla 11 Control De Asistencia	50
Tabla 12 Riesgo Para Tu Integridad Física Y De Salud.....	51
Tabla 13 Boleta De Pago De Remuneraciones.....	52
Tabla 14 Descuento	53
Tabla 15 Vacaciones.....	54
Tabla 16 Rol de Vacaciones	55
Tabla 17 Tiempo Laboral	56
Tabla 18 Beneficio Vacacional.....	57
Tabla 19 Derecho Habientes.....	58
Tabla 20 Derecho Habientes se atienden en ESSALUD	59
Tabla 21 Subsidio que otorga ESSALUD	60

Índice de cuadros.

<i>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”, 2019.</i>	61
--	----

I. Introducción

En el Perú tenemos una diversidad de normas laborales vigentes, que hacen difícil 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 evidenciar 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 semanales, 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, generando una insatisfacción en los trabajadores que impacta negativamente en el desarrollo de las actividades de la APBOCHB.

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 que 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”, y cómo se podría mejorar año 2019?

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” y su Propuesta de Mejora, 2019.

Y considerando los siguientes objetivos específicos:

- Describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú, 2019.
- Describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja - Sullana”, 2019.
- 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”, 2019.
- Elaborar una propuesta de mejora del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja - Sullana”, 2019

Para la realización de la presente investigación se contó con información respecto de las planillas laborales y sus respectivas Declaraciones en el PDT PLAME, por el período 2019, volviendo la presente investigación viable en su ejecución, ya que al contar con la referida información me permitió concretizar los objetivos plasmados en el mismo. En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento el cuestionario de preguntas cerradas administrado a la APBOCHB de Sullana, el tipo de investigación fue cuantitativo, de nivel descriptivo y explicativo, porque se describe y explica en forma detallada las características sobre las variables de estudio usando fuentes y temas apropiados. Asimismo, se realizó 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).

Este trabajo de investigación se justificó con el fin de promover la indagación sobre este tema de gran interés, ya que se orientó 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.

Obteniendo los siguientes resultados: Que el régimen laboral agrario prevé un trato legislativo diferenciado. El 40% de los encuestados si tienen conocimiento del régimen laboral Agrario y el 60% de trabajadores desconocen sobre este régimen laboral. La APBOCHB coincide con la realidad del Sector Agrario del Perú y que, existe la necesidad de regirse a un Manual de Procedimiento del Reclutamiento, Contratación, Permanencia y Retiro del Trabajador del Régimen Agrario y un Reglamento Interno del trabajo.

Finalmente, como conclusión se determina: que la actividad agrícola merece una atención especial por parte del Estado, se requiere la incorporación de una cultura tributaria y la erradicación de la informalidad en las empresas. Según el análisis administrado a la APBOCHB vemos una clara muestra que, a pesar de que se le viene dando cumplimiento a la Ley del Régimen Agrario por parte de la APBOCHB, existe la insatisfacción en los trabajadores que no tienen claro los conceptos remunerativos del régimen agrario. Que la APBOCHB coincide con la realidad del Sector Agrario del Perú y se aprecia objetivamente que no existe una correcta información entre el empleador y sus trabajadores sobre este Régimen laboral agrario. Al regir esta propuesta materializada en el Manual de Procedimiento del Reclutamiento, Contratación, Permanencia y Retiro del Trabajador del Régimen Agrario y el Reglamento Interno del Trabajo, se superará la insatisfacción por parte de los trabajadores de la APBOCHB, creando conciencia en el plano laboral.

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 asalariado. 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 Changanqui 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 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 tercer índice 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 Morón (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

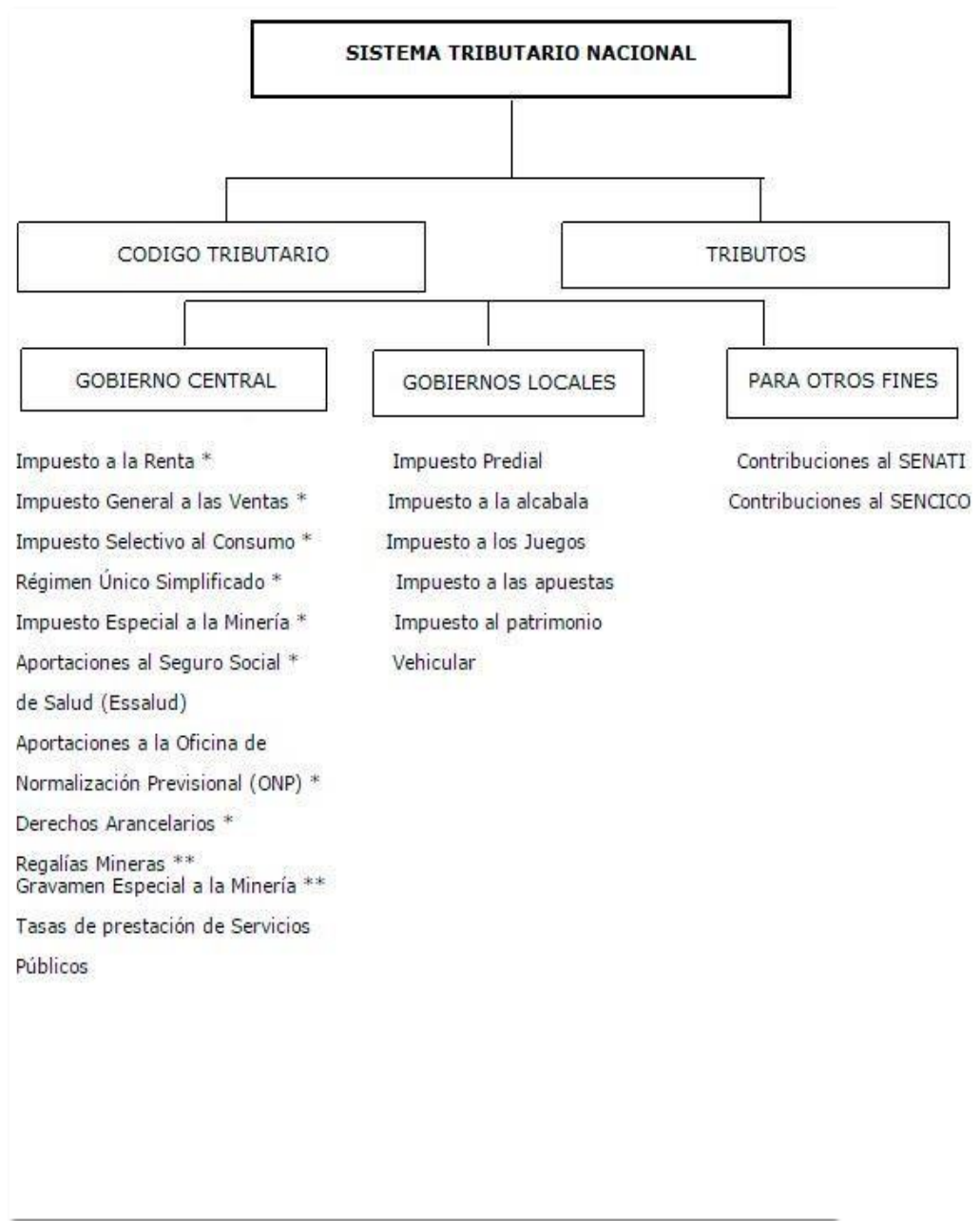
Flores (2005) señala que los impuestos tienen los siguientes objetivos:

- 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 1: 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 un 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 la 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

Beneficiarios

Según el Diario Oficial El Peruano (2000) donde contempla la Ley N° 27360 “Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario” (Publicada el 31 de octubre del 2000 en el Diario Oficial El Peruano).

(**Artículo 2°**) Se les otorga esta promoción a los entes naturales o jurídicos que se dediquen a:

- Crianza o agricultura, con excepción de la industrialización forestal.
- Actividad agro-industrial, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios, producidos directamente o adquiridos de las personas que desarrollen cultivo y/o crías.
- Trabajo avícola que no utilice 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 fuera del 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 Gallosa (2009) Nos dice que establecido por la ley 27360 (**Artículo 3°**) tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del 2010 y se amplió hasta el 31 de diciembre del 2021; (prorrogado según la Ley 28810 publicada el 22 de julio del 2006)

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), (**Artículo 7°**) 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 realizará 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 permite a las empresas que se acojan establecer jornadas de trabajo que acumulen semanalmente las mismas que no deben excederse 48 horas. Asimismo, se debe mostrar el cronograma de trabajo del refrigerio el cual debe no debe sobrepasar los cuarenta y cinco (45) minutos. Instituto Pacifico.

2.2.1.11 Remuneraciones

“Base legal: Artículo 7º, 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).”

Los trabajadores de este régimen tendrán derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/. 16.00 (dieciséis y 00/100 Nuevos Soles), siempre y cuando laboren más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio, dicha remuneración incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y variará en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital. Instituto Pacifico.

“En la actualidad la Remuneración diaria de los trabajadores agrarios es de S/36.27”.

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 fracción que corresponda, excepto el acuerdo entre el trabajador y el empleador por un período mayor. 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 en caso de despido Arbitrario 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 un aporte mensual del 4% de la remuneración por cada trabajador. El titular y sus derechohabientes tendrán derecho a las prestaciones médicas de Essalud, siempre que tengan al menos tres meses de aportaciones consecutivos o cuatro no consecutivos dentro de los doce meses naturales anteriores al mes en que se inició la causal. 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.

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 N°. 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.2.1.18 Síntesis Laboral previa a la entrada en vigencia de la Ley N° 27360 “Ley que Aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario”

Se tiene que, de revisada la legislación laboral en la Actividad Agraria antes de la entrada en vigencia de la **Ley 27360 del 31 de Octubre del 2000**, los trabajadores que laboraban para esta Actividad Agraria, no contaban con un Marco Jurídico Laboral Especial, aun así teniendo en cuenta que se encontraba vigente la **“Ley General de Cooperativas” (Decreto Legislativo N° 85)** promulgado el 20 de mayo de 1981, la misma que perfeccionó la **“Ley General de Cooperativas N° 15260” del 14 de diciembre de 1964**, así esta última Ley en su **Artículo 9°** mismo que establece las relaciones de trabajo en las organizaciones Cooperativas, siendo su regulación la siguiente: **Inciso 1 “La calidad jurídica de trabajadores dependientes y en consecuencia están sujetos al régimen laboral de la actividad privada para todos sus efectos.”**, establecido esto se define que los trabajadores que realizaban labores agrarias, hasta antes de la entrada en vigencia la **Ley 27360**, no contaban con una legislación laboral especial, sino que la relación laboral para con sus empleadores estaba regida bajo el marco jurídico laboral de la **Actividad privada régimen general**, dicho esto procedo a realizar un comparativo entre los Aspectos laborales del Régimen Agrario bajo la ley 27360 con relación de la ley del régimen laboral privado.

Tabla 1 Cuadro Comparativo entre la Ley laboral de la Actividad Privada (Régimen General) y la Ley del Régimen Laboral del Sector Agrario.

COMPONENTES	ASPECTOS LABORALES	
	LEY N° 27360 "LEY QUE APRUEBA LAS NORMAS DE PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO"	DECRETO LEGISLATIVO N° 85 "LEY GENERAL DE COOPERATIVAS" Y SU BASE EN LA LEY LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA (TUO DEL DECRETO LEG.728)
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Comprende a las personas naturales o jurídicas que desarrollan cultivos y/o crianzas, con excepción de la industria forestal. También se encuentran comprendidas las personas naturales o jurídicas que realicen actividades Agroindustriales, siempre que utilicen productos agropecuarios.	Comprende en términos generales a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
REMUNERACIÓN	Remuneración Diaria S/. 16.00 (Más de 4 Horas diarias) Incluido CTS y Gratificaciones. Misma que se actualiza conforme varía la RMV	Remuneración Diaria Obreros: S/ 13.67 Remuneración Mínima Vital S/410.- RMV Vigente año 2000.
BENEFICIOS SOCIALES LABORALES	CTS: incluida en la Remuneración Diaria CTS: Una Remuneración al Año	CTS: Una Remuneración por Cada año laborado o avaz partes. TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado mediante Decreto Supremo N 001-97-TR de 27.02.1997 Decreto Supremo N 004-97-TR de 11.04.1997, Reglamento del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
	GRATIFICACIONES LEGALES (por Fiestas Patrias y Navidad): incluidas en la Remuneración Diaria	GRATIFICACIONES: derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Ley N° 25139 de 14.12.1989 Decreto Supremo N 061-89-TR de 20.12.1989
	VACACIONES: 15 Días de descanso Vacacional	VACACIONES: El trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, cuando labore una jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas y siempre que haya cumplido dentro del año de servicios el récord correspondiente. Decreto Legislativo N 713 de 07.11.1991 Ley N 26331 de 22.06.1994 Decreto Supremo N 012-92-TR de 02.12.1992
	Indemnización por despido arbitrario: 15 RD por cada año completo de Servicio con máximo de 180 RD. Las Fracciones anuales se abonan por dozavos.	una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones.D.S. N° 003-97- TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, artículo 34° y 38°)
SEGURO SOCIAL APORTE ESSALUD	Aporte del Empleador 4%	Aporte del Empleador 9%
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:

Presidente:	Santos Teodoro Atoche de la Cruz.	DNI N° 03573479
Vice Presidente:	Pedro Raúl Flores Castro.	DNI N° 03577786
Secretario de Actas:	Santos Wilfredo Seminario Mendoza.	DNI N° 03577684
Secretario de Economía:	Santos Segundo Juárez Burgos.	DNI N° 03577698
Vocal:	José Avalo More.	DNI N° 03578263

La Asociación de Productores de Banano Orgánico - Chalacalá Baja APBOCHB, es una organización de agricultores sin fines de lucro fundada el 23 de Octubre del 2007 e inscrita en los Registro Públicos de Sullana con Partida 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.”

2.2.2.3 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.”

2.2.2.4 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, 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.”

2.2.2.5 Competencia

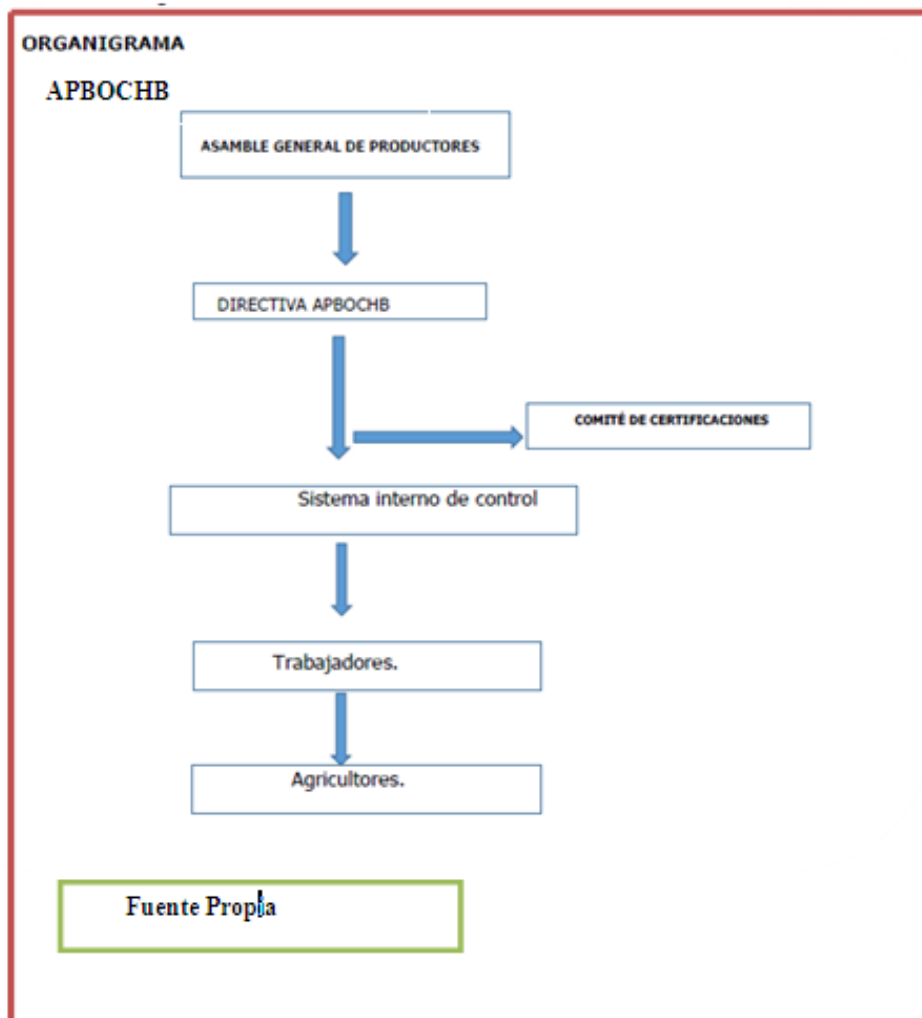
Gómez Livia (2018) “La Asociación de Productores de Banano Orgánico - Chalacalá Baja APBOCHB, es una organización que cuenta con un Sistema Interno de Control (SIC), el cual posee un sistema de control, registros y documentación clara, accesible y verificable por la Agencia Certificadora. Toda la documentación 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.”

2.2.2.6 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.”

2.2.2.7 Organigrama



2.2.2.8 MOF, ROF, RIT y Reglamento de Seguridad y Salud

“La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja, cuenta con MOF, ROF y Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, este 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. Y no cuenta con Reglamento Interno de Trabajo RIT, ni Manual de Procedimiento del Reclutamiento, Contratación, Permanencia y Salida del Trabajador del Régimen Agrario”

2.2.2.9 Datos del giro del negocio

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

2.2.2.10 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 empaçado 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.”

2.2.2.11 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 de agua potabilizada en inmersión y jugo de limón 80cc para 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 encargará de hacer los recibos de liquidación de fruta de productores, para ello utilizará los formatos de recibo provisional de fruta orgánica.

Verificará 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 una marca 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 segunda mano, 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 de campo, 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 la tina, para que la fruta termine desacérela tex 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 EMABALAJE/EMPAQUE DE CAJAS:

Empaque

“Se colocan el 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 máquinas 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 del 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 deber 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 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 de bienestar 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. Hay sin 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.30º: 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

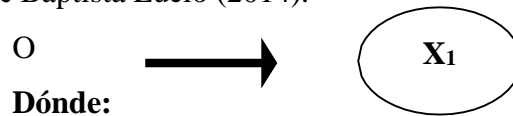
Debido a que la presente investigación es de diseño no experimental, descriptivo, bibliográfico y documental, no se ha formulado hipótesis.

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, 2019.

4.2 Población y muestra

Población

La población de estudio estuvo compuesta por el total de todas las Asociaciones de Productores de Banano Orgánico del Sector Agrario de la provincia de Sullana.

Muestra

El tamaño de la muestra fue la Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja.

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"/>
					¿Conoces tus beneficios como trabajador del Régimen Laboral Agrario?	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
				Contratos de Trabajo.	¿Has firmado contrato de Trabajo 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?	Nominal Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
					¿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>Cumplimiento del pago de Horas Extras</p>	<p>¿Los conceptos remunerativos que aparecen en tu contrato firmado son: Remuneración Diaria, 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>¿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>

			Desarrollo Operacional en la Entidad Agraria	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"/>
				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 han pagado por ello?	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 administrado a la APBOCHB.

4.5 Plan de análisis

Los datos se recolectaron de la muestra deseada, la cual cumple con las características de interés del investigador. Aplicándose el instrumento de evaluación y las respuestas obtenidas se codificaron y tabularon.

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, y su propuesta de mejora, 2019”.

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”, 2019?	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”, 2019.	<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, 2019. 2. Describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de “La Asociación de Productores de Banano Orgánico Chalacalá Baja – Sullana”,2019. 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”,2019. 4. Elaborar una propuesta de mejora laboral de “La Asociación de productores de Banano orgánico Chalacalá Baja – Sullana” 2019.

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, 2019.

Cuadro N°3 Análisis de las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú Autores.

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.

<p>Álvarez Cáceres (2015)</p>	<p>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 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 la calidad de vida, ya que cuando aumenta mi variable independiente remuneración, mi variable dependiente calidad de vida también aumenta de forma directa.</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”, 2019.

Pregunta 01

¿Sabes a qué Régimen Laboral está acogida la "APBOCHB"?

Tabla 2 Régimen Laboral

ITEM	N	%
SI	30	60%
NO	20	40%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

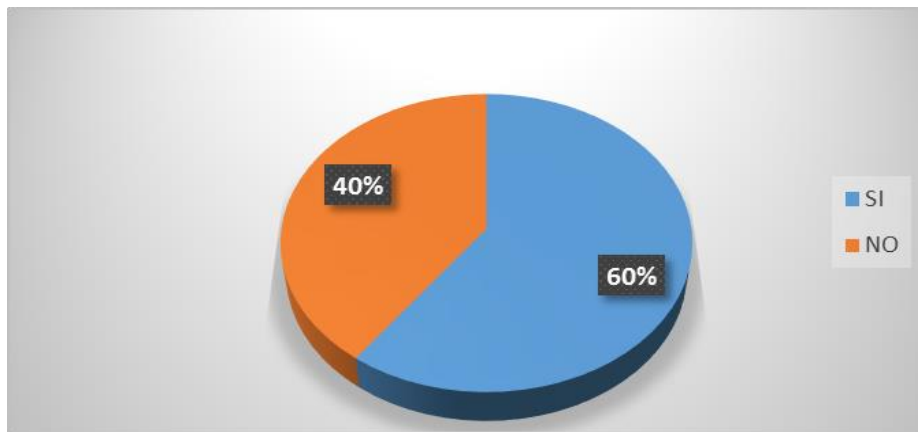


Gráfico 1 Régimen Laboral

Nota: Fuente: Tabla 02

Los resultados de la tabla 02 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

¿Conoces tus Beneficios como Trabajador del Régimen Laboral Agrario?

Tabla 3 Beneficios Como Trabajador Del Régimen Laboral Agrario

ITEM	N	%
SI	20	40%
NO	30	60%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

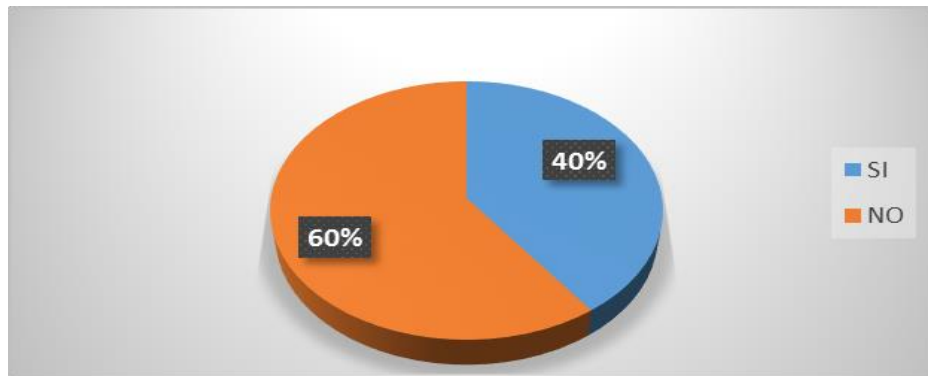


Grafico 2 Beneficios Como Trabajador Del Régimen Laboral Agrario

Nota: Fuente: Tabla 03

Interpretación:

Los resultados de la tabla 03 muestran 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 la mayoría de los trabajadores No tienen conocimiento sobre sus beneficios laborales.

Pregunta 03

¿Has firmado Contrato de trabajo, como Trabajador del Régimen Laboral Agrario en la APBOCHB?

Tabla 4 Contrato de Trabajo

ITEM	n	%
SI	20	40%
NO	30	60%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

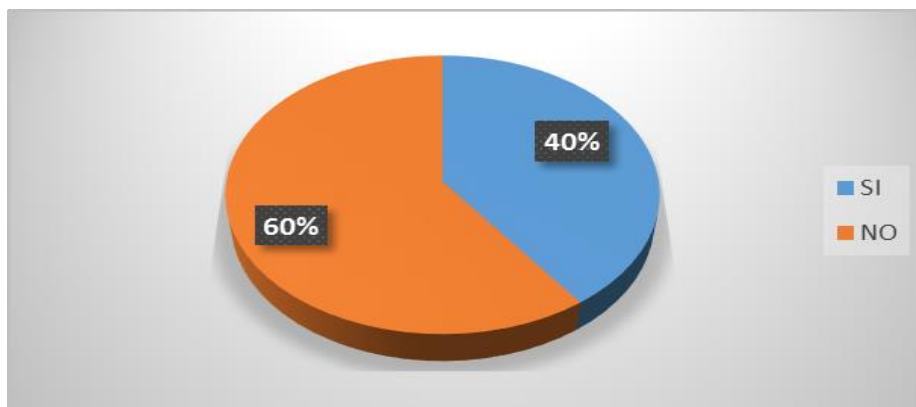


Grafico 3 Contrato de Trabajo

Nota: Fuente: Tabla 04

Interpretación:

Los resultados de la tabla 04 muestra que el 40% de los encuestados indican que SI han firmado Contrato de trabajo con la APBOCHB y el 60% restante indican que NO han firmado contrato de trabajo. Con esto se demuestra que la mayoría de los trabajadores afirman No haber firmado Contrato de Trabajo, como trabajador del Régimen Laboral Agrario en la APBOCHB.

Pregunta 04

¿La APBOCHB te ha proporcionado copia del Contrato de Trabajo que has firmado como Trabajador del Régimen Laboral Agrario?

Tabla 5 Copia del Contrato Firmado

ITEM	N	%
SI	10	20%
NO	40	80%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

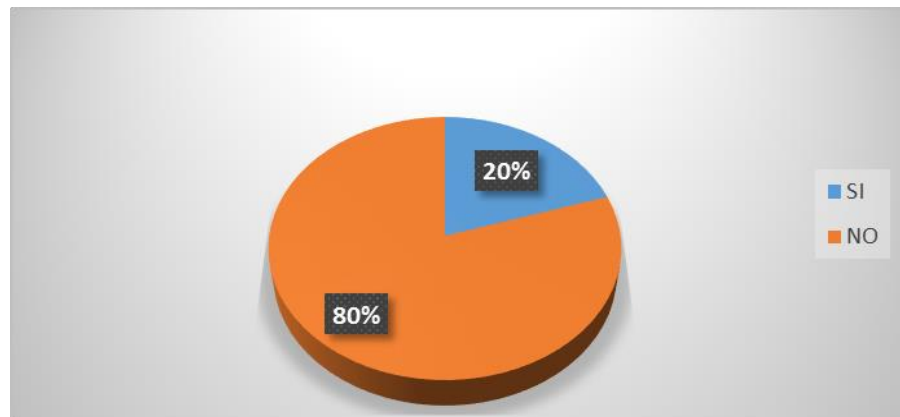


Grafico 4 Copia del Contrato Firmado

Nota: Fuente: Tabla 05

Interpretación:

Los resultados de la tabla 05 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 de trabajo que has firmado como Trabajador del Régimen Laboral Agrario con La APBOCHB aparece detallado los conceptos Remunerativos?

Tabla 6 Conceptos Remunerativos

ITEM	N	%
SI	0	0%
NO	50	100%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

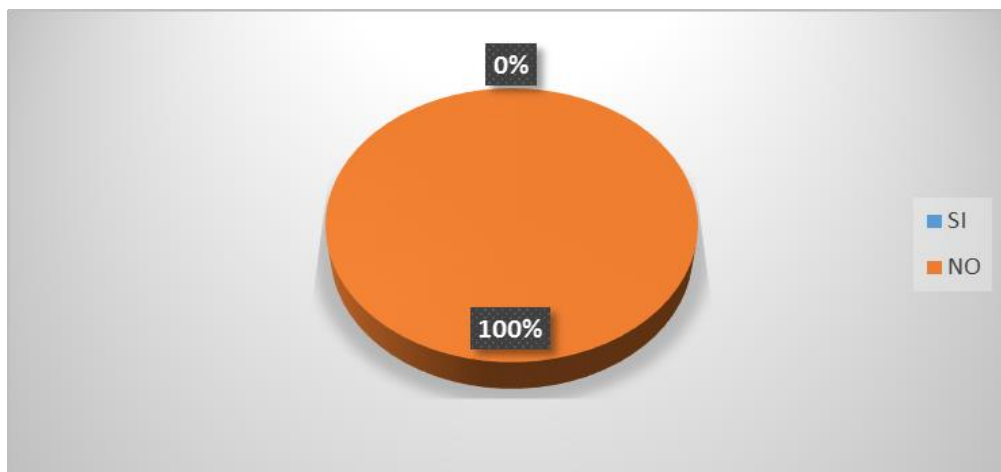


Gráfico 5 Conceptos Remunerativos

Nota: Fuente: Tabla 06

Interpretación:

Los resultados de la tabla 06 muestra que el 100% de los encuestados indican que NO saben sobre los conceptos remunerativos, con este resultado queda demostrada 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 de trabajo firmado son:
Remuneración Diaria, 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	10	20%
NO	40	80%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

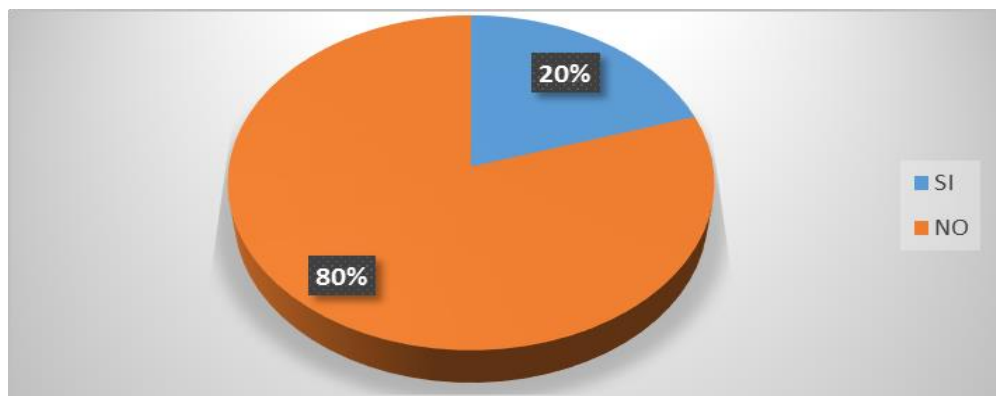


Grafico 6 Conceptos de Detalles Remunerativos

Nota: Fuente: Tabla 07

Interpretación:

Los resultados de la tabla 07 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 de trabajo que has firmado con la APBOCHB contempla las Horas a Laborar en el día las acumuladas en la semana?

Tabla 8 Horas a Laborar en el Día

ITEM	n	%
SI	20	40%
NO	30	60%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

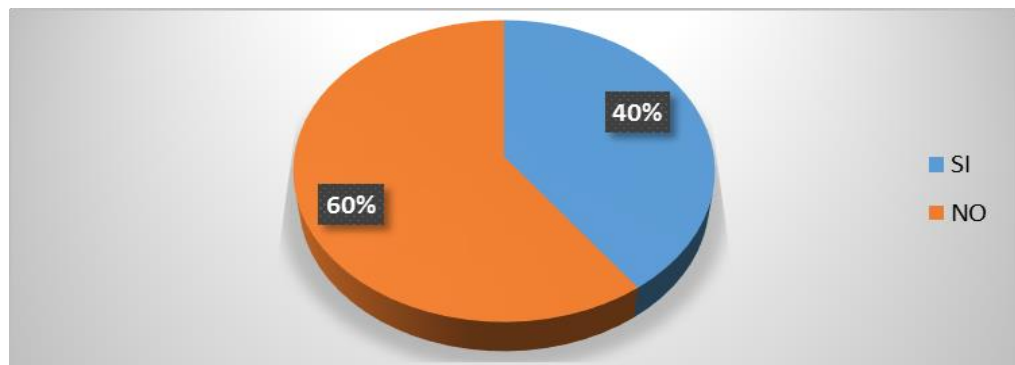


Gráfico 7 Horas a Laboral en el Día

Nota: Fuente: Tabla 08

Interpretación:

Los resultados de la tabla 08 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 de trabajo que has firmado con la APBOCHB contempla el recargo por Hora Extraordinaria durante el día y durante la noche?

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

Fuente: Cuestionario Aplicado.

ITEM	N	%
SI	20	40%
NO	30	60%
TOTAL	50	100%

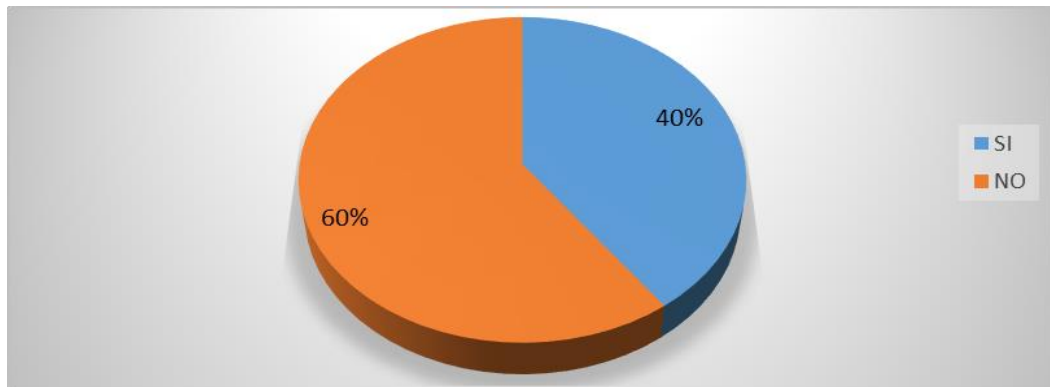


Gráfico 8 Contempla El Recargo Por Hora Extraordinaria Durante El Día Y Durante La Noche

Nota: Fuente: Tabla 09

Interpretación:

Los resultados de la tabla 09 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	30	60%
NO	20	40%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

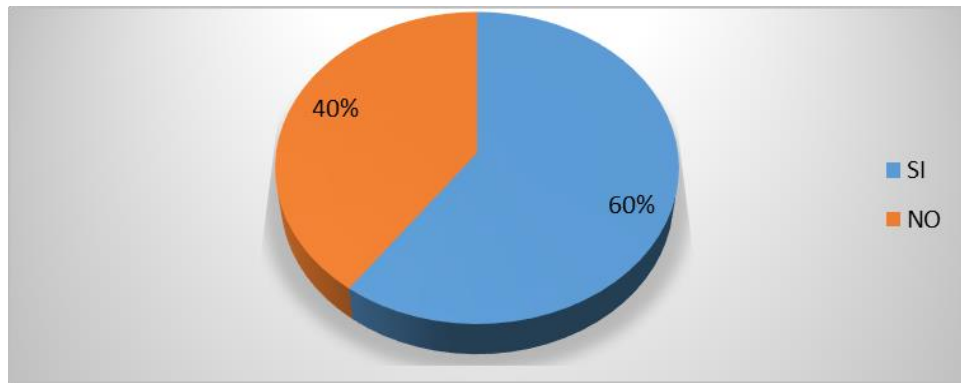


Gráfico 9 Horas Extras

Nota: Fuente: Tabla 10

Interpretación:

Los resultados de la tabla 10 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	40	80%
NO	10	20%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

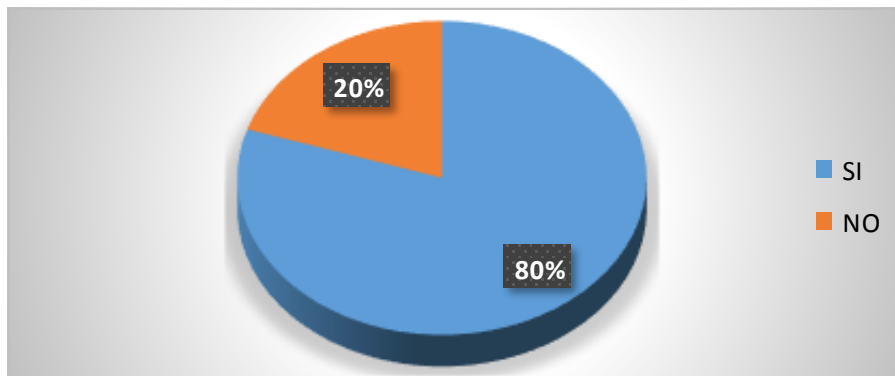


Gráfico 10 Control De Asistencia

Nota: Fuente: Tabla 11

Interpretación:

Los resultados de la tabla 11 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	30	60%
NO	20	40%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

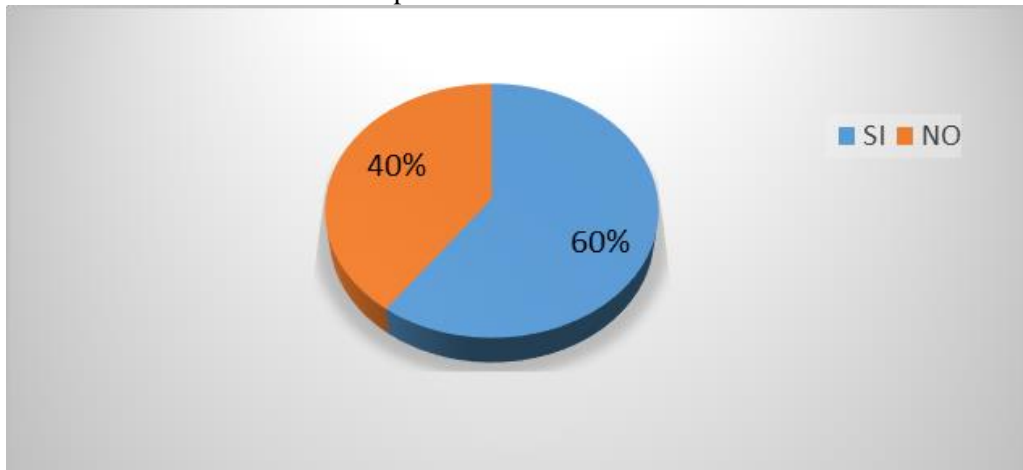


Grafico 11 Riesgo Para Tu Integridad Física Y De Salud

Nota: Fuente: Tabla 12

Interpretación:

Los resultados de la tabla 12 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 13 Boleta De Pago De Remuneraciones

ITEM	n	%
SI	30	60%
NO	20	40%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

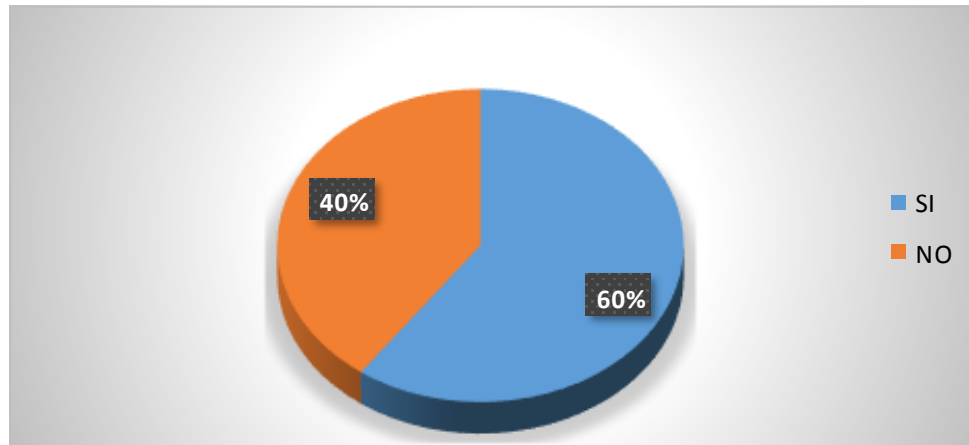


Grafico 12 Boleta De Pago De Remuneraciones

Nota: Fuente: Tabla 13

Interpretación:

Los resultados de la tabla 13 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	40	80%
NO	10	20%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

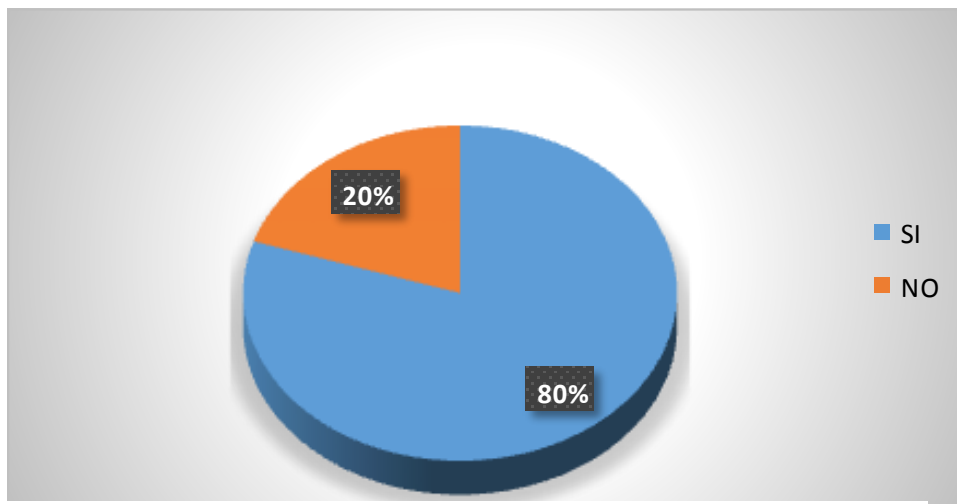


Gráfico 13 Descuento

Nota: Fuente: Tabla 14

Interpretación:

Los resultados de la tabla 14 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	40	80%
NO	10	20%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

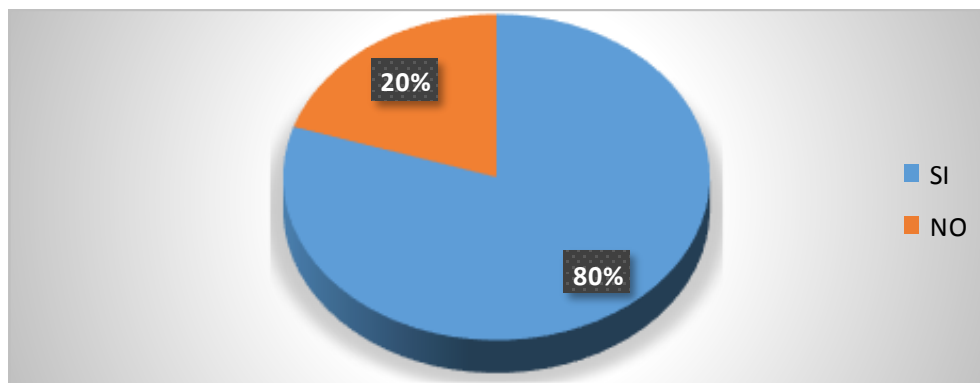


Gráfico 14 Beneficio Vacaciones

Nota: Fuente: Tabla 15

Interpretación:

Los resultados de la tabla 15 muestran 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	40	80%
NO	10	20%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

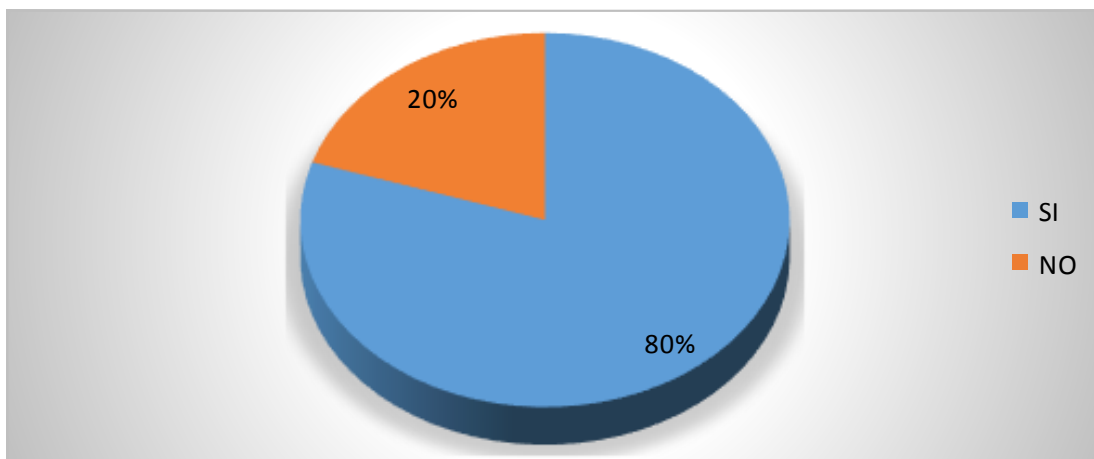


Gráfico 15 Rol de Vacaciones

Nota: Fuente: Tabla 16

Interpretación:

Los resultados de la tabla 16 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	40	80%
NO	10	20%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

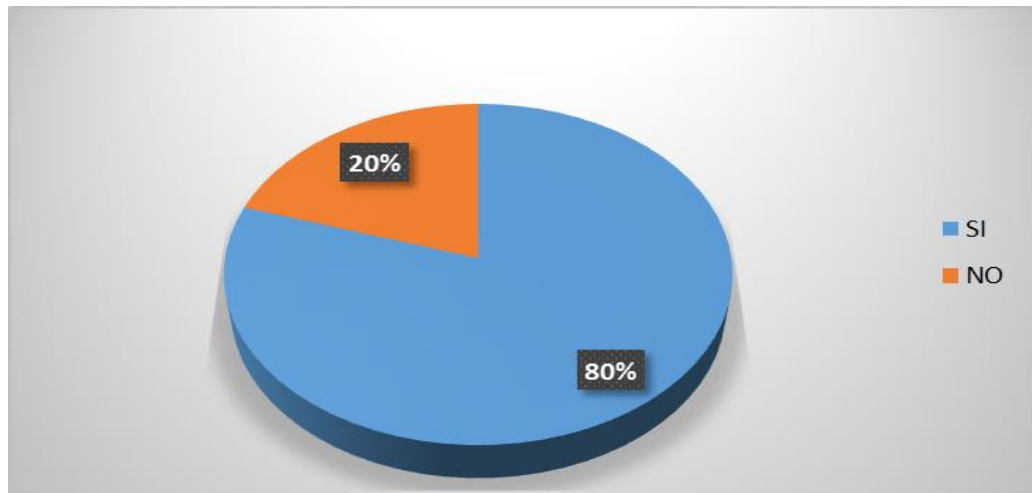


Gráfico 16 Tiempo Laboral

Nota: Fuente: Tabla 17

Interpretación:

Los resultados de la tabla 17 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 han pagado por ello?

Tabla 18 Beneficio Vacacional

ITEM	n	%
SI	30	60%
NO	20	40%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

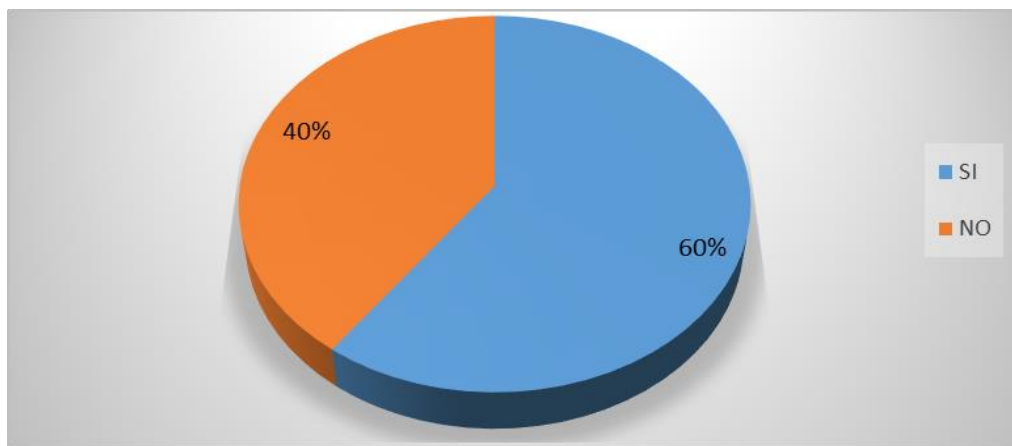


Grafico 17 Beneficio Vacacional

Nota: Fuente: Tabla 18

Interpretación:

Los resultados de la tabla 18 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	20	40%
NO	30	60%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

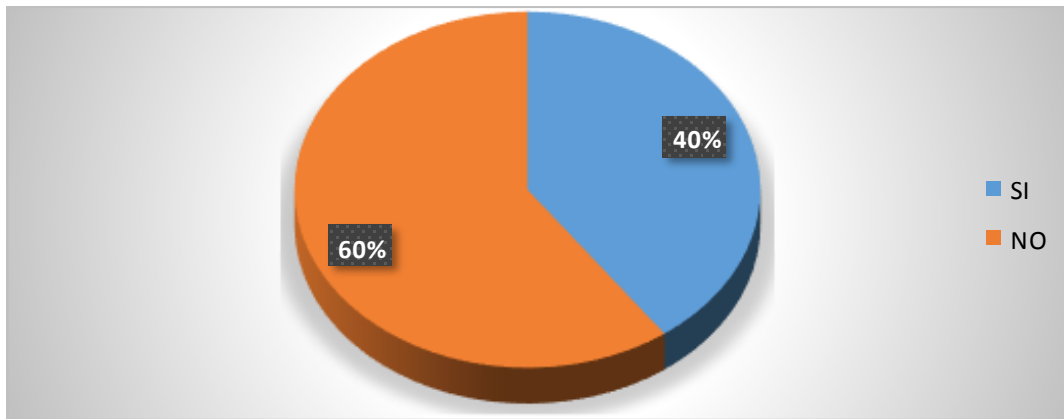


Grafico 18 Derecho Habientes

Nota: Fuente: Tabla 19

Interpretación:

Los resultados de la tabla 19 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 derechohabientes y gozan del derecho de atención en Essalud?

Tabla 20 Derechohabientes se atienden en ESSALUD

ITEM	N	%
SI	10	20%
NO	40	80%
TOTAL	50	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado.

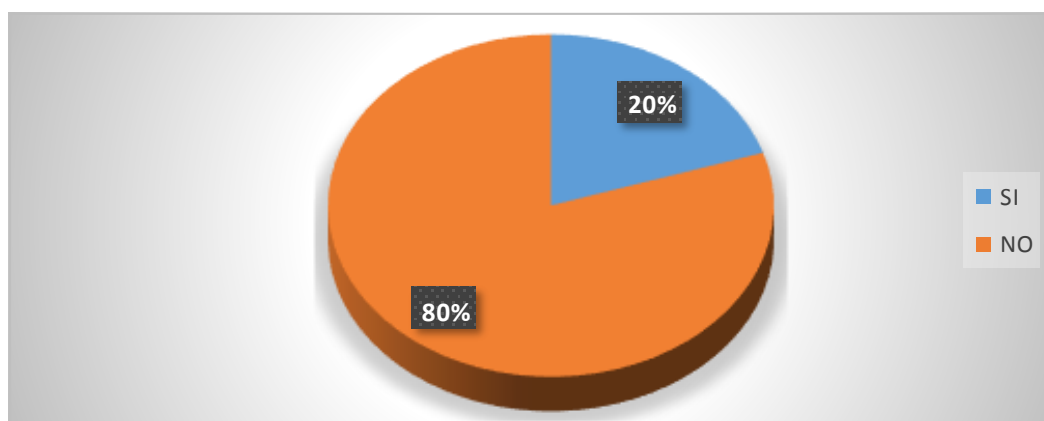


Gráfico 19 Derecho Habientes se atienden en ESSALUD

Nota: Fuente: Tabla 20

Interpretación:

Los resultados de la tabla 20 muestra que el 20% de los encuestados indican que sus derechohabientes 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 Essalud?

Tabla 21 Subsidio que otorga ESSALUD

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

Fuente: Cuestionario Aplicado.

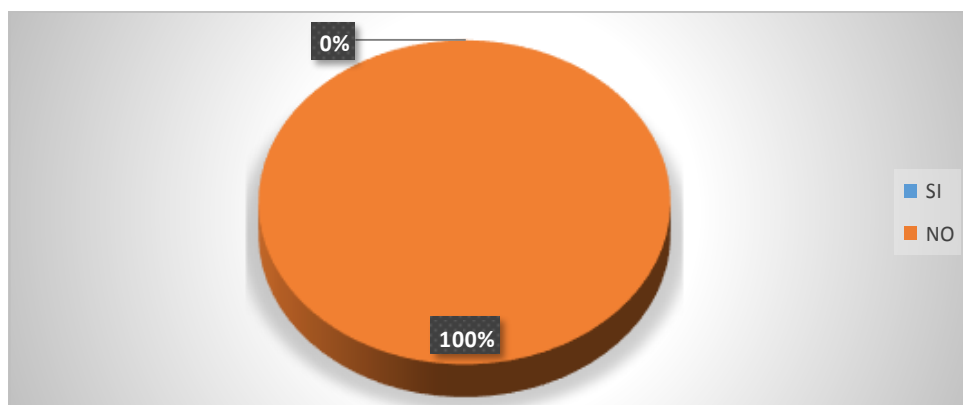


Gráfico 20 Subsidio que otorga ESSALUD

Nota: Fuente: Tabla 21

Interpretación:

Los resultados de la tabla 21 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”, 2019.

Cuadro N°2 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”, 2019.

COMPONETES 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 sus 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 éste régimen siendo necesario que los conceptos remunerativos como son: Remuneración diaria, 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 se viene dando cumplimiento a la Ley del Régimen Agrario por parte de la APBOCHB, pero existe insatisfacción por parte de los trabajadores, ya que no tienen claro los conceptos remunerativos 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 costos 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 general con mayores sobrecostos laborales.</p>	<p>No coincide.</p>

FUENTE PROPIA

O4 Elaborar una propuesta de mejora laboral de “La Asociación de productores de Banano orgánico Chalacalá Baja – Sullana” 2019.

Tomando en consideración el Cuadro N° 01 del 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”, 2019.

Y con respecto a los resultados de la comparación, se tiene que por el componente del aspecto laboral: Cumplimiento del Régimen Laboral del Sector Agrario.

Como parte de la experiencia adquirida y reforzada por parte del Contador de la APBOCHB, en el proceso de la presente investigación, donde he desarrollado una Propuesta de Mejora de la APBOCHB, la misma que estará orientada a superar el resultado “No coincide” como son:

- I. “Manual de procedimiento del reclutamiento, contratación, permanencia y retiro del Trabajador del Régimen Agrario.”**
- II. “Reglamento Interno de Trabajo.”**

Siendo el primero una herramienta de gestión para el reclutamiento, contratación, permanencia y retiro del trabajador, un documento previo que nos va a permitir establecer los lineamientos en el procedimiento del personal a contratar y el segundo regula la relación Jurídico laboral entre el trabajador y la APBOCHB. cuyos contenidos desarrollo a continuación:

I. | MANUAL DE PROCEDIMIENTO DEL RECLUTAMIENTO, CONTRATACIÓN, PERMANENCIA Y RETIRO DEL TRABAJADOR DEL RÉGIMEN AGRARIO.

Tomando en consideración a las respuestas de la encuesta de que el 60% de los trabajadores de la ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES DE BANANO ORGÁNICO CHALACALA BAJA no tienen conocimiento en que Régimen Laboral se encuentran laborando, se propone como MANUAL DE PROCEDIMIENTO EN EL RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DEL RÉGIMEN AGRARIO, cuyo objetivo es dotar del conocimiento adecuado durante la contratación del personal requerido por cada una de las áreas Administrativas y de producción, con la finalidad de que el trabajador que suscriba los contratos en el Régimen Laboral Agrario cuente con el conocimientos de los derechos y obligaciones que van a regir la relación laboral.

Para la propuesta del MANUAL DE PROCEDIMIENTO EN EL RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DEL RÉGIMEN AGRARIO, se tiene en cuenta la siguiente estructura y contenido:

IDENTIFICACIÓN DE FACULTADES PARA LLEVAR A CABO EL PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN DE PERSONA DEL RÉGIMEN AGRARIO.

De acuerdo a los Estatutos de la ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES AGRARIOS DE BANANO ORGÁNICO CHALACALÁ BAJA, quien cuenta con las facultades para la Contratación del personal que labora para la misma es el presidente de la Junta Directiva de la Asociación.

REQUERIMIENTO DE NECESIDAD DE PERSONAL

Recibido de las áreas de Administración y Producción la Necesidad del personal que se requiere contratar, indicando el puesto y perfil de la persona a contratar, en el plazo de 24 Horas.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

El presidente hará las publicaciones vía Comunicados en la Emisora Local del Requerimiento de Personal identificando el perfil del personal que se requiere contratar, indicará que hasta dentro del plazo de 48 horas se recibirán los currículos vitae de los postulantes.

RECEPCIÓN Y REVISIÓN DE CURRICULOS VITAE DE LOS PRESENTANTES.

Durante el plazo de las 48 horas establecidas para la presentación de sus Currículos Vitae de cada uno de los postulantes, el presidente los recibirá y revisará, seleccionando los que cumplan con los requerimientos solicitados, después de realizar una exhaustiva selección se procederá a elegir los que pasarán a la prueba de Selección, se les llamará a los candidatos seleccionados y se les citará para la prueba de selección, la misma que se llevará a cabo al día siguiente de la llamada telefónica al personal seleccionado, indicándole el día y hora en que deberá acercarse a la etapa de INDUCCIÓN SOBRE EL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO.

INDUCCIÓN SOBRE EL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO.

El presidente, dotado de la información sobre el Régimen Laboral Agrario proporcionará la Ley y Síntesis laboral que otorga el Ministerio de Trabajo, procederá a proporcionar explicaciones sobre la creación de la Ley del Régimen de la Ley del Régimen Agrario, que Actividades Comprende el Régimen Laboral Agrario, cuando entró en vigencia, cuánto fue la Remuneración diaria en su creación y bajo que, parámetros se actualiza el mismo, cuanto fue la Remuneración Mínima Vital en el año en que se creó el Régimen Agrario, a cuánto asciende actualmente la Remuneración diaria y como se actualiza teniendo en cuenta la variación de la Remuneración Mínima Vital, a cuánto asciende la Remuneración Mínima Vital en el año en que está siendo contratado, cuánto le corresponde por derecho al goce vacacional y cuánto equivale en términos monetarios.

PRUEBAS DE SELECCIÓN

Para la prueba de selección se tendrá en cuenta la entrevista, la misma que estará orientada a medir la capacidad del trabajador para el desempeño en sus futuras labores y se aplicará una prueba de conocimiento sobre el Régimen laboral Agrario para el que está postulando.

ENTREVISTA Y PRUEBA DE CONOCIMIENTO

El presidente de la APBOCHB entrevista de manera verbal para corroborar la veracidad de la capacidad técnica del postulante y aplica la prueba de conocimiento desarrollada en la etapa de inducción (se elaborará una prueba objetiva).

CONTRATACIÓN

El presidente, una vez tenido los resultados del proceso del examen de conocimiento y de la entrevista, informará a Contabilidad conjuntamente con sus documentos del legajo del postulante seleccionado, para que elabore el Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad (Intermitente y a plazo Determinado) en el Régimen Laboral Agrario, y Contabilidad procederá a elaborar el **Contrato, a la espera que tanto el presidente y el Trabajador lo firmen, una vez firmado procederá a la Inscripción al T-Registro de Sunat.**

Los documentos que recibirá el trabajador contratado son:

El Contrato de Trabajo en el Régimen Laboral Agrario

El Reglamento Interno de Trabajo.

El Manual de Organización y Funciones de la Asociación.

La Constancia del ALTA en el T-Registro que acredita la inscripción del Trabajador contratado.

HOJA DE VIDA DURANTE LA PERMANANECIA DEL TRABAJADOR.

Se detallará memorándum, cualquier falta de incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, misma que estará a cargo del presidente.

DE LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL

La terminación de la Relación laboral puede darse por Renuncia del propio Trabajador, por término del Contrato, falta grave, por problemas ajenos en producción y otros motivos.

II. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASPECTOS GENERALES

Objeto

Artículo 1°. El presente reglamento interno de trabajo, en adelante **reglamento** tiene por objeto establecer un conjunto de normas esenciales para el buen desarrollo de las relación laboral que deben sujetarse por una parte la **ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES DE BANANO ORGÁNICO DE CHALA CALA BAJA** en adelante **LA ASOCIACIÓN**, así como los **trabajadores** de esta, en adelante el trabajador o **los trabajadores** indistintamente; delimitando los derechos y obligaciones de cada una de las partes, de tal manera que se oriente el cumplimiento de los objetivos económicos planteados de manera eficiente, asegurando la calidad, niveles mínimos de producción, productividad y eficacia, al tiempo que le permita al trabajador mejorar su nivel de vida.

En tal sentido, el **reglamento** es un instrumento normativo de carácter obligatorio, siendo las normas contenidas en él complementarias a la legislación laboral vigente, el mismo que podrá ser modificado cuando así lo justifique razonablemente las circunstancias de la dinámica económica o por arreglo a las normas legales, modificaciones que serán puestas de manera oportuna en conocimiento de **los trabajadores**, así como la autoridad administrativa de trabajo.

ALCANCES

Artículo 2°. Las normas y disposiciones contenidas en el presente **REGLAMENTO** alcanzan a todo el personal que tenga vínculo laboral con **LA ASOCIACIÓN**, en sus diversas formas de contratación, sin distinción alguna.

Artículo 3°. El presente reglamento rige para todos los **TRABAJADORES** de **LA ASOCIACIÓN**, desde su primer día de ingreso de trabajo, teniendo la obligación de conocer su contenido. Su desconocimiento no excluye a **los trabajadores** de su cumplimiento.

Artículo 4°. Cada una de las normas contenidas en el presente **REGLAMENTO**, tiene carácter enunciativo, más no limitativo. En consecuencia, las situaciones no contempladas expresamente en él, serán resueltas por **LA ASOCIACION**, en uso de su facultad de dirección consagrado en el artículo 9° del decreto supremo N° 003-97-

TR- texto único ordenado del decreto legislativo 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral, con arreglo a lo establecido en las normas legales vigentes al momento de la controversia.

DE LAS FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA ASOCIACION

Artículo 5°. LA ASOCIACION es una persona jurídica cuya actividad común u objeto principal es la comercialización de productos agrícolas de manera directa o indirecta y la prestación de servicios relacionados con los procesos de cosecha, acarreo inspección, descarte, lavado, pesaje, empaque, estiba, y otros propios de los productos agrícolas, desde la plantación hasta el empaque, especialmente aquellos que son objeto de exportación.

Artículo 6°. La actividad y objeto social de LA ASOCIACION se rige de acuerdo a lo dispuesto por la normativa especial del régimen agrario.

Artículo 7°. LA ASOCIACIÓN goza de poder de dirección, el mismo que comprende las funciones de organización reglamentación control y sanción. Estas facultades no reconocen más limitaciones que las emanadas por la ley, los contratos y convenios.

Artículo 8°. Es deber y obligación de LA ASOCIACIÓN cumplir con todas las disposiciones contenidas en las leyes, contratos o convenios celebrados, así como las disposiciones contenidas en el presente **REGLAMENTO**.

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 9°. LOS TRABAJADORES a consecuencia de la relación laboral con LA ASOCIACION tienen derechos y deberes, los cuales deben estar acorde con el compromiso de realizar su trabajo con eficiencia y bajo el principio de respeto mutuo, así como elevar el nivel de productibilidad y calidad en la prestación del trabajo y el resultado del mismo, y cumplir los deberes de lealtad y buena fe laboral, dentro de un clima y eficiencia operativa.

Artículo 10°. Los trabajadores de LA ASOCIACIÓN gozan entre otros de los siguientes derechos:

- a) A recibir de manera oportuna la remuneración pactada con **LA ASOCIACIÓN**.
- a) Al descanso vacacional correspondiente con arreglo a ley.
- b) Al descanso semanal remunerado.
- c) A solicitar permiso, debidamente autorizados por **LA ASOCIACIÓN**, por causa o motivos particulares debidamente justificados.
- d) A disponer de un ambiente agradable de trabajo con las condiciones mínimas de seguridad e higiene.
- e) A formular pedidos, reclamos o sugerencias de forma respetuosa de considerarlo pertinente, y que **LA ASOCIACION** acoja y/o absuelva los mismos.
- f) Que sean reconocidos sus derechos y beneficios sociales establecidos por la ley que les corresponda.

Artículo 11°. **LOS TRABAJADORES DE LA ASOCIACION**, además de los deberes y obligaciones que la legislación vigente establece, deben sujetarse a lo siguiente:

- a) Asistir y cumplir puntualmente a prestar el servicio para el que ha sido contratado en el horario de trabajo asignado, asimismo con el horario establecido para el refrigerio por **LA ASOCIACION**.
- b) Respetar y cumplir las disposiciones, procedimientos, políticas y demás normas internas que determine **la asociación** a través de memorándum, así como dar cumplimiento a las órdenes y directivas e instrucciones que, por razones de trabajo impartan los superiores jerárquicos.
- c) Someterse a los exámenes médicos y psico - médicos regulares o preventivos y controles de salud, en los términos y condiciones que determine **LA ASOCIACIÓN** con arreglo a la legislación vigente.

- d) Desempeñar sus funciones con dedicación y responsabilidad, efectuando sus tareas con eficiencia y diligencia debida.
- e) Guardar comportamiento acorde con las normas de cortesía y buen trato hacia los clientes de **LA ASOCIACION**, sus superiores, compañeros de labores y público en general.
- f) Cuidar los bienes, insumos herramientas de trabajo y todo lo que sea propiedad de la empresa o se encuentre bajo su custodia en virtud de algún título, siendo responsables por su pérdida o deterioro.
- g) Guardar en todo momento absoluta reserva y confidencialidad, con relación a las actividades, documentos, procesos y demás información reservada, en este sentido todos **LOS TRABAJADORES** sin excepción, guarda el debido secreto profesional. Este deber se extiende más allá de la jornada de trabajo y de la vigencia o duración concreta que tenga la relación laboral.
- h) Usar, cuidar y restituir los útiles y herramientas de trabajo que le hayan sido asignados para el cumplimiento de su labor, debiendo devolverlas en las oportunidades señaladas por **LA ASOCIACION**.
- i) A reintegrar a **LA ASOCIACIÓN** el valor de los bienes que estando bajo su responsabilidad se extravíen o deterioren por descuido, omisión o negligencia debidamente comprobada. La obligación de reintegrar el bien se ejecuta sin perjuicio de la sanción que corresponda aplicar **LA ASOCIACION** por la pérdida o deterioro del bien y bienes.
- j) A proporcionar oportunamente la documentación y/o información que solicite **LA ASOCIACION**, debiendo comunicar todo cambio o variación luego de entregada o proporcionada la información y/o documentación requerida.
- k) Cumplir con las disposiciones internas en materia de seguridad e higiene ocupacional que se impartan en **LA ASOCIACION**.

Al terminar la relación contractual laboral hacer entrega de todos los implementos y/o documentación entregada en custodia por **LA ASOCIACIÓN** para el desempeño de sus labores. Sin perjuicio de las acciones civiles, administrativa y penales que tenga a bien incoar **LA ASOCIACION** por el perjuicio devenido de tal omisión.

No introducir ni portar armas de ninguna naturaleza en el centro de trabajo.

Comunicar a **LA ASOCIACION** cualquier enfermedad infecto contagiosa que posea el trabajador o haya contraído, con el objeto de evitar contagios entre **LOS TRABAJADORES**.

Las demás obligaciones que señalan en el presente **REGLAMENTO**, así como las previstas en las normas legales.

JORNADA, HORARIOS DE TRABAJO Y SOBRETIEMPOS

Artículo 12°. En sujeción a las prestaciones de la relación laboral y de la normatividad, es facultad de **LA ASOCIACIÓN** fijar la duración de la jornada de trabajo, los turnos y horarios dentro de los cuales esta deberá cumplirse.

Está facultado establecer y variar los horarios de trabajo de acuerdo a los requerimientos de la misma; así como establecer régimen alternativo, acumulativo o atípico de jornadas de trabajo y descanso, siempre con sujeción de los dispositivos legales vigentes.

Artículo 13°. Los horarios de trabajo serán estructurados de acuerdo a la modalidad de prestaciones de servicio, las circunstancias y atipicidad del régimen de la actividad agraria y las naturales del servicio prestado.

Artículo 14°. Los trabajadores están obligados a cumplir estrictamente el horario y jornada de trabajo que fije la **ASOCIACIÓN** teniendo en cuenta que la jornada se inicia con la prestación efectiva del servicio.

DEL LUGAR DE LA PRESTACION

Artículo 15°. **LOS TRABAJADORES** deberán prestar, los servicios en los lugares de trabajo que indique **LA ASOCIACION** de acuerdo a las necesidades de organización. En tal sentido por razones de servicio, el personal puede ser rotado a los diversos campos de producción y plantas de adecuación de los productos

cosechados. La prestación de servicios deberá ser efectuada de manera personal. No pudiendo el trabajador ser reemplazado ni ayudado por terceras personas ajenas al contrato de trabajo.

DE LAS JORNADAS ATIPICAS

Artículo 16°. En aquellos puestos de trabajo de **LA ASOCIACION** que en virtud del número de horas establecidas para la jornada laboral conforme los contratos celebrados. Se trata del régimen atípico relacionados con la producción, sujeto a estimados y programas de cosecha. Las horas contratadas para desarrollar labores dentro de determinados periodos semanales se deberán adecuar y compensar, si fuera necesario de tal forma que la suma total no supere los máximos legales establecidos. Los horarios dentro de la jornada laboral se distribuirán de acuerdo a la producción y los programas de cosecha y las necesidades del mercado, según el caso laboral en ciertas oportunidades más allá de las 8 horas diarias, cuyo exceso será compensado con la disminución de la jornada o compensación con descanso en otros días de la semana hasta llegar al máximo de las 48 horas semanales.

SOBRETIEMPO

Artículo 17°. Por las necesidades de producción, de mercado y de otras que afecte la labor se podrá exceder de las 48 horas semanales, siempre y cuando sean pactadas por ambas partes y cuyo caso será reconocida las sobretasas reguladas por la ley.

Artículo 18°. Dependiendo de la intermitencia, la producción y los programas de cosecha dentro las necesidades del mercado, los días laborados durante la semana serán distintos. Respetando siempre el otorgamiento del descanso semanal remunerado correspondiente.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 19°. La disciplina se torna de suma importancia para **LA ASOCIACIÓN** ya que su eficacia ayuda a la correcta relación de trabajo o cualquier otra relación que se dé en el centro de trabajo, siendo necesaria la obligación de **LOS TRABAJADORES** de reconocer la importancia de disciplina.

Artículo 20º. Las faltas disciplinarias son todas aquellas acciones u omisiones que **LOS TRABAJADORES** que constituyen una infracción a normativa legal e interna, las cuales implican una violación de las obligaciones laborables tanto contractuales como legales y que atentan contra la disciplina y armonía que debe existir en el centro de trabajo.

Artículo 21º. Las sanciones disciplinarias que se aplican en **LA ASOCIACIÓN** tienen por objeto que el trabajador rectifique su comportamiento, salvo que en aquellos casos en la falta cometida sea calificada como grave y la sanción fuese el despido.

Artículo 22º. Las sanciones disciplinarias serán determinadas con criterio y justicia aplicándose en íntima correspondencia con la legislación vigente teniendo en consideración los siguientes criterios.

- 1 La naturaleza y la gravedad de la falta cometida.
- 2 Las circunstancias en la que se cometió la falta.
- 3 La reiteración de la falta y los antecedentes disciplinarios del **TRABAJADOR**, así como la responsabilidad y las funciones del **TRABAJADOR** dentro de **LA ASOCIACIÓN**.

Artículo 23º. Los tipos de sanciones disciplinarias que **LA ASOCIACIÓN** podrá aplicar serán los siguientes:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de labores sin goce de haber.
- d) Despido por comisión de falta grave.

El orden de numeración de las sanciones antes señaladas no implica necesariamente que estas deben aplicarse en forma correlativa o sucesiva si no que la aplicación de las mismas responde a cada caso en concreto, pudiéndose aplicar la más severa si en caso resulta necesario su aplicación.

AMONESTACIÓN VERBAL

Artículo 24°. La amonestación verbal es la medida aplicable cuando la falta, a criterio de **LA ASOCIACIÓN** es de carácter leve o de poca transcendencia. La misma que quedará asignada en un registro especial, implementado para cada fin por **LA ASOCIACIÓN** y en el cual el trabajador sancionado impregnará su rúbrica o su firma oficial que aparece en su DNI

AMONESTACIÓN ESCRITA:

Artículo 25°. La amonestación escrita es la medida disciplinaria que consiste en una llamada de atención en forma escrita. Es aplicable cuando hay reiteración de una falta leve o cuando estas poseen cierta gravedad. Esta sanción podría ser aplicada directamente por el presidente de **LA ASOCIACION**, pudiendo asignar unas personas responsables de las mismas.

SUSPENSIÓN DE LAS LABORES SIN GOCE DE HABER

Artículo 26°. La medida correctiva Suspensión de labores sin goce de haber, implica la separación temporal del trabajador sin percepción de remuneración por los días que dure la sanción, esta medida procede en aquellos casos en que la falta cometida sea reiterativa o revista cierta gravedad que requiera ser sancionada con determinada severidad.

La suspensión será aplicada por el presidente de **LA ASOCIACION**, el cual al igual que la medida disciplinaria o correctiva anterior podrá designar a una persona responsable para dicho fin resolutivo.

Los días de sanción variaran según la gravedad del caso en cuestión. La suspensión en ningún caso podrá ser mayor de 15 días calendarios.

Artículo 27°. Tanto la amonestación escrita como la suspensión de labores sin goce de haber serán aplicadas mediante carta dirigida al **TRABAJADOR**, en la cual se detallará la falta, así como la sanción impuesta, en el caso de la suspensión de labores sin goce de haber, la carta deberá indicar claramente el inicio y termino de la sanción.

Artículo 28°. **LOS TRABAJADORES** sancionados deberán firmar y estampar su huella digital en el cargo correspondiente, en el cual se comprobará la recepción y

puesta en conocimiento de la sanción. En caso de negativa a la recepción de entrega la carta que contiene la sanción será por conducto notarial en el domicilio del Trabajador o cualquier otro medio que de fe de su entrega.

Artículo 29°. Las sanciones indicadas anteriormente, con excepción de la amonestación verbal serán comunicadas a la autoridad administrativa de trabajo de la jurisdicción; sin embargo, todas aquellas, incluyendo a la amonestación verbal, pasarán a formar parte del historial del TRABAJADOR, debiendo ser consideradas para las evaluaciones anuales de desempeño laboral y /o renovación de contrato en los casos de contratación modal.

DESPIDO POR COMISIÓN DE FALTA GRAVE.

Artículo 30°. El despido por falta grave es la separación definitiva del TRABAJADOR por haber cometido una infracción severa, de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral vigente. Su aplicación le compete directamente al presidente de LA ASOCIACION o quien haga sus veces.

Artículo 31°. Culminando el trámite previo vinculado al despido de acuerdo a las formalidades implementadas por ley, y comprobada la falta grave imputada al **TRABAJADOR**, el despido deberá ser comunicado por escrito mediante carta, en la cual se indicará de modo preciso, la causa del mismo y la fecha del cese. Si el **TRABAJADOR** se negara a recibir su carta de despido, esta será remitida por intermedio del Notario Público o Juez de Paz o de la Policía Nacional a falta de aquellos.

El cargo de la carta a que se hace mención en el párrafo anterior, cuando es aceptada por el trabajador, contiene las mismas formalidades estipuladas, para el cargo de la amonestación escrita y suspensión de Labores sin Goce de Haber.

DEL DESCARGO DEL TRABAJADOR:

Artículo 32°. El TRABAJADOR antes de ser sancionado tendrá derecho a usar su legítimo derecho de defensa para lo cual tendrá tres (3) días hábiles para dar sus descargos por escrito, acompañando los medios probatorios que crea conveniente presentar para enervar las imputaciones hechas, para lo cual será comunicado oportunamente, por el superior jerárquico, cumplido dicho plazo sin que se hayan

levantado la imputación(es) se tomará por cierto lo imputado sancionado **AL TRABAJADOR** salvo que demuestre la imposibilidad de hacerlo por caso fortuito o fuerza mayor, quedando con ello sin efecto la sanción impuesta, reiniciándose el procedimiento desde el momento en que quede aceptada la imposibilidad.

Dependiendo de la gravedad de los cargos se podrá llamar **AL TRABAJADOR** para que comparezca y ofrezca sus descargos, debiendo quedar constancia de tal comparecencia.

Quedan exceptuadas de este procedimiento las llamadas de atención verbal y despido por Comisión de falta grave, este último será tramitado según lo estipulado por la legislación vigente a la comisión de la falta.

Para los casos de inasistencia injustificada se generará el no pago de la labor no efectuada, sin perjuicio de la sanción correspondiente. Para el particular el trabajador tendrá que justificar dentro de las 72 horas siguientes de ocurrida la misma, contando con el certificado médico correspondiente y de ser el caso, para lo cual no será necesario imputar la falta. Ello no perjudicará lo establecido en el inc. h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

FALTAS DISCIPLINARIA

Artículo 33° los actos que constituyen faltas que justifican la aplicación de medidas disciplinarias, las cuales deberán aplicarse teniendo en cuenta los criterios establecidos en el artículo 22° y las sanciones previstas en el artículo 23°

Se consideran faltas disciplinarias sujetas a sanción las siguientes:

Sobre la jornada de trabajo, horarios de trabajo, registro y control de asistencia:

- a) Faltar al trabajo sin causa debidamente justificada, o ausentarse del centro de trabajo sin autorización correspondiente.
- b) Presentación a su centro de trabajo después de la hora establecida para el ingreso de personal, sin justificación alguna.
- c) Salir antes de la hora establecida para la salida del personal del personal, sin la autorización correspondiente
- d) Dormir durante la jornada de trabajo.

- e) Marcar el registro de control de asistencia de otro **TRABAJADOR** o permitir que otro marque el suyo.
- f) No indicar correctamente el integro de sus horas de labor, hasta la terminación de la jornada típica o atípica implementada por **LA ASOCIACIÓN** o cambio de turno, a la atención y realización de las labores a su cargo.
- g) Para el caso del personal operativo, abandonar el puesto de trabajo sin haber efectuado el relevo correspondiente según procedimientos establecidos por **LA ASOCIACIÓN**; así como cambiar de turno sin autorización previa.
- h) No comunicar a **LA ASOCIACIÓN** por teléfono u otro medio similar, de la imposibilidad de concurrir a laborar por razones de fuerza mayor o enfermedad, indicando el lugar donde se encuentra.

SOBRE EL INGRESO A LABORAR:

- a) Ingresar a las instalaciones o consumir dentro de ella, bebidas alcohólicas y/o drogas estupefacientes. Asimismo, está prohibido ingresar a laborar en estado etílico o con síntomas de haber ingerido bebidas alcohólicas y/o consumido o usado drogas estupefacientes.
- b) Introducir armas de cualquier clase a las instalaciones de **LA ASOCIACIÓN**, sin la licencia oficial respectiva y sin estar expresamente autorizado para ello.
- c) Introducir a las instalaciones sin autorización de la asociación, bienes cuyo ingreso este terminantemente prohibido.
- d) No cumplir con las disposiciones de control vigilancia establecida por **LA ASOCIACIÓN**.

SOBRE EL COMPORTAMIENTO DENTRO DE LA ASOCIACION:

- a) Faltar el respeto con palabras o gesticulaciones, amenazas o agredir bajo cualquier forma a compañeros de labores, a sus superiores o subalternos de ser el caso, al personal de las empresas clientes, visitante, personal de seguridad y vigilancia, proveedores, entre otros.

- b) Producir o provocar rumores que pudieran dar lugar a confusión o incertidumbre entre **LOS TRABAJADORES**, así como causar desorden o trastornos que pudieran afectar el ambiente laboral o el normal desarrollo de las operaciones dentro **DE LA ASOCIACIÓN**.
- c) Cometer actos reñidos contra la moral y las buenas costumbres.
- d) Realizar actividades de carácter económico para beneficio particular o atender asuntos profesionales ajenos a **LA ASOCIACIÓN** en horas de trabajo.
- e) Ejercer actividades político partidarias o proselitistas durante el horario de trabajo y dentro del recinto de **LA ASOCIACIÓN**, así como actividades ajenas que constituyan conflictos de interés con la misma, aunque estas se realicen fuera del horario de trabajo y fuera de sus instalaciones, ello en virtud del principio de buena fe que sustenta la relación laboral.
- f) No asistir a las charlas, reuniones de trabajo, coordinación o capacitación que **LA ASOCIACIÓN** disponga dentro del horario de trabajo.
- g) Emitir opiniones a través de la prensa, radio o cualquier otro medio de comunicación, sobre asuntos de carácter interno de **LA ASOCIACION**, sin estar expresamente autorizado para ello, toda vez que **LA ASOCIACIÓN** tiene para esa finalidad, sus propios voceros oficiales. Las declaraciones prestadas por **LOS TRABAJADORES**, sin autorización expresa, se harán a título personal, con los alcances y responsabilidades de ley, por lo que en ningún caso éstas vincularán a **LA ASOCIACIÓN**.
- h) Aceptar recompensas, dádivas o préstamos de personas directa o indirectamente vinculadas a **LA ASOCIACIÓN** para el cumplimiento de sus funciones o que pudiera comprometerlas en el ejercicio de ellas.
- i) Hacer colecta, erogaciones, exhibiciones, rifas, suscripciones, así como distribuir folletos, pasquines, circulares o volantes dentro de las áreas de trabajo, sin autorización de **LA ASOCIACIÓN**.

j) Pintar paredes, pegar afiches, así como causar daño o destrucción a los bienes muebles e inmuebles de propiedad de **LA ASOCIACIÓN**

k) Promover o participar en discusiones, riñas, juegos, bromas, asedios u hostigamientos que alteren el orden y la compostura del personal dentro del centro de trabajo.

SOBRE SEGURIDAD.

a) No usar los implementos de seguridad e higiene otorgados por LA ASOCIACIÓN y que son de uso obligatorio.

b) Ser negligente con el manejo de las herramientas de trabajo.

c) No permitir la revisión de sus efectos personales por los encargados de la seguridad o las personas que **DESIGNE LA ASOCIACIÓN**, cada vez que le sea exigido, ya se dentro de las instalaciones, al ingresar a salir del centro de trabajo, así como de los vehículos, casilleros o cualquier otro contenedor asignado por **LA ASOCIACIÓN** a sus **TRABAJADORES** para un uso determinado.

d) Fumar en lugares que está prohibido por razones de seguridad u otras.

SOBRE USO DE BIENES Y SERVICIOS DE LA ASOCIACIÓN;

a) No cautelar y responder por los bienes de **LA ASOCIACIÓN** que le hayan sido asignados y/o estén a su cuidado, así como disponer de éstos o de otros bienes de **LA ASOCIACIÓN** en beneficio propio o de terceros con prescindencia de su valor.

b) Ocupar al personal de **LA ASOCIACIÓN**, o utilizar el patrimonio de la misma, para fines distintos a los intereses de ésta, en provecho propio o de terceros.

c) Manejar, manipular u operar equipos, maquinas, herramientas, o vehículos de **LA ASOCIACIÓN**, que no le hayan sido asignados o para lo cual no está expresamente autorizado.

d) Retirar de las instalaciones donde opera **LA ASOCIACIÓN**, materiales, equipos, herramientas, útiles de aseo u otros objetos de propiedad de **LA ASOCIACIÓN**, o que pertenezcan a otro **TRABAJADOR**, así como también llevar éstos otras áreas de **LA ASOCIACIÓN** o inclusive fuera de ella, sin la debida

autorización de personal competente y sin hacer uso de la documentación correspondiente.

e) Retirar de las instalaciones de **LA ASOCIACIÓN** materiales, equipos, herramientas, u otros objetos ingresados de manera indebida. En este caso, para proceder con el retiro respectivo de dichos bienes, resulta necesario contar con la autorización del personal competente y hacer uso de la documentación requerida por **LA ASOCIACIÓN**.

f) Retener indebidamente bienes de propiedad de **LA ASOCIACIÓN**, independientemente de su valor, en lugares asignados a **LOS TRABAJADORES**; así como no permitir la revisión de los mismos.

Artículo 34° LOS TRABAJADORES deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular las que ordene **LA ASOCIACIÓN**, para la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA: **LA ASOCIACION** se reserva el derecho de dictar normas y disposiciones que complementen, amplíen y/o adecúen el presente **REGLAMENTO** a fin de mejorar su aplicación, siempre en concordancia con la legislación vigente.

SEGUNDO: Los casos e infracciones a normas legales, morales y éticas; previstas que se den en el centro de trabajo, serán resueltos en cada caso concreto, atendiendo las circunstancias, precedentes, consecuencias u otros aspectos pertinentes aplicando los principios de una razonabilidad, buena fe, sentido común, lógica y en especial con arreglo a las leyes vigentes.

DISPOSICIONES FINALES

El presente reglamento entrará en vigencia a partir de la aprobación por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

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, 2019.

De la revisión literaria se puede observar que en las empresas el cumplimiento de la remuneración total influye positiva y considerablemente en la calidad de vida, señala que, si aumenta la variable remuneración, la variable calidad de vida aumenta de forma directa. Bocanegra Fernández (2015). Asimismo, se determinó que el régimen laboral agrario prevé un trato legislativo diferenciado para sus trabajadores, basado en la reducción de costos 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. 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 requiere la incorporación de una cultura tributaria, la erradicación de la informalidad de las empresas y conocimiento de sus beneficios para poder usarlos adecuadamente. 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”, 2019.

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

Respecto al cumplimiento del Régimen laboral Agrario, los resultados indican 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 de este régimen como son: que en la Remuneración diaria incluye (Gratificaciones y CTS), y se actualiza en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital, el descanso vacacional es de 15 días calendario por cada año de trabajo, el

tiempo de trabajo no debe de 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, que los empleadores 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 laboral se aplica, dependiendo del sistema de pensiones que haya elegido el trabajador, asimismo el Empleador debe aportar a Essalud el 4% de la Remuneración por concepto de Seguridad Social en Salud.

El 60% de trabajadores de la APBOCHB desconocen sobre este régimen laboral, En el análisis por preguntas vemos una clara muestra que a pesar de que se viene dando cumplimiento a la Ley del Régimen Agrario por parte de la APBOCHB, existe la 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”, 2019.

Al realizar un análisis comparativo de las características 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.

4. Respecto al cuarto objetivo específico: Elaborar una Propuesta de mejora laboral de “La Asociación de productores de Banano orgánico Chalacalá Baja – Sullana” 2019.

Con la implementación del Manual de Procedimiento del Reclutamiento, Contratación, Permanencia y Retiro del Trabajador del Régimen Agrario y con el Reglamento Interno de Trabajo, se creará conciencia e informará en el ámbito laboral a los trabajadores de la APBOCHB respecto de sus derechos y obligaciones dentro del marco laboral, orientando la información al régimen al que pertenecen – Régimen Agrario.

VI. Conclusiones

- 1- Respecto al primer objetivo específico: Describir las características del Régimen Agrario y sus Aspectos Laborales de las Empresas del Sector Agrario del Perú, 2019, se concluye 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- 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”, 2019, Según el análisis el 40% de los encuestados conocen que la APBOCHB se encuentra acogida al Régimen Agrario, asimismo sobre sus beneficios como trabajadores de este régimen, como son: que en la Remuneración Diaria incluye (Gratificaciones y CTS), y se actualiza en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital, descanso Vacacional de 15 días calendarios 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, que el empleador debe 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 hay elegido el trabajador, que el Empleador debe aportar a Essalud el 4% de la Remuneración de cada trabajador por concepto de Seguridad Social en Salud. Y el 60% de trabajadores desconocen sobre este Régimen laboral Agrario. Se concluye que según el análisis, vemos una clara muestra que a pesar que se le viene dando cumplimiento a la Ley del Régimen Agrario por parte de la APBOCHB, existe la insatisfacción en los trabajadores que no tienen claro los conceptos remunerativos 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- 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”, 2019. Después de realizar la comparación entre los resultados obtenidos del objetivo 1 y 2 se llegó a la conclusión que la APBOCHB coincide con la realidad del Sector Agrario del Perú y se aprecia objetivamente que no existe una correcta información entre el empleador y sus trabajadores sobre este Régimen laboral agrario, lo cual origina un latente 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 los conceptos remunerativos que recibe cada trabajador.

- 4- Respecto al cuarto objetivo específico: Elaborar una propuesta de mejora laboral de “La Asociación de productores de Banano orgánico Chalacalá Baja – Sullana” 2019. Se concluye que al regir esta propuesta materializada en el Manual de Procedimiento del Reclutamiento, Contratación, Permanencia y Retiro del Trabajador del Régimen Agrario y el Reglamento Interno del Trabajo, se superará la insatisfacción por parte de los trabajadores de la APBOCHB, creando conciencia en el plano laboral.

VII. Recomendaciones

- 1- Se recomienda a la Junta Directiva de la APBOCHB, la difusión abierta de los beneficios del Régimen Laboral Agrario, teniendo en cuenta que con relación al beneficio laboral se benefician la totalidad de los trabajadores, generando formalidad ya que, cuentan con un puesto de trabajo formal y tienen acceso a la seguridad social.
- 2- Se recomienda a la Junta Directiva de la APBOCHB, adecuar los conceptos remunerativos dentro del marco del Régimen Agrario, discriminando en las Boletas de pago de los trabajadores la Remuneración Diaria (RD) de manera que se separen: la R.D, el CTS y la gratificación, adicionalmente en el período en que corresponda reflejar en su Boleta de pago del trabajador el concepto por vacaciones gozadas que de acuerdo a ley le corresponde 15 días por año completo laborado.
- 3- Se recomienda a la Junta Directiva de la APBOCHB, una inmediata capacitación orientada a brindar información y conocimiento de la ley y su reglamento del régimen agrario, con esto se contribuirá a una difusión justa de la misma, se debe tener en cuenta que, el incumplimiento de los requisitos en el pago de los tributos oportunamente se correrá el riesgo de perder el acogimiento a este régimen, lo cual devendría en consecuencias de la pérdida del beneficio en materia laboral.
- 4- Se recomienda a la Junta Directiva de la APBOCHB, que implemente el Manual de Procedimiento del Reclutamiento, Contratación, Permanencia y Retiro del Trabajador del Régimen Agrario y el Reglamento Interno del trabajo propuesto en la presente investigación, ya que con él se contribuirá con una herramienta de gestión que facilitará la relación jurídica laboral entre los trabajadores y la APBOCHB.

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>

Changanaqui Peñarán, 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+E+Peruano+Normas+Legales&gs

Congreso de la República del Perú. (1999). Texto Unico Ordenado del Código 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_Católica/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 Pacífico. Régimes de Contratación Laboral Especial. Recuperado el 28 de 04 de 2018, de <http://aempresarial.com/web/adicionales/files/v/pdf/2016lab08regimenescontratacion.pdf>.49

Miranda Valverde, H. C. (2015). "Ley de Promoción del Sector Agrario N° 27360 y su Incidencia en el Desarrollo Económico de las Empresas dedicadas al Cultivo en el distrito de Trujillo ".Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.

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

A N E X O S

ANEXOS 01 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TABLA 1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

		CRONOGRAMA															
N°	ACTIVIDADES	MES 01				MES 02				MES 03				MES 04			
1	Presentación de la 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	x	x	x

Fuente: Elaboración Propia

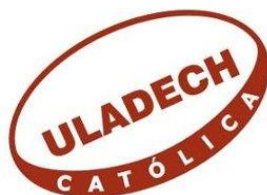
ANEXO 02 PRESUPUESTO

TABLA 2 PRESUPUESTO

CONCEPTO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
Hojas bond	1 millar	24.00	24.00
Folder manila	50 unidades	0.50	25.00
Faster	50 unidades	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 unidades	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	¿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 como 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: Remuneración diaria, 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 han pagado por ello?			
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 expone:

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.




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



ELZA OLINDA CARMEN FARFAN
DNI N° 03496879

**ANEXO 04.1 VALIDACION DE INSTRUMENTO (CERTIFICACIÓN DE LA
APBOCHB)**

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 Chalacalá Baja- APBOCHB, ubicada en el Caserío de Chalacalá 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 Ángeles 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 – Chalacalá Baja” de Sullana, y propuesta de mejora, 2018.

Se expide el presente documento a solicitud de la interesada.

Caserío Chalacalá Baja, 28 de Agosto del 2018



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

ANEXO 04.2 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 : chalachalasic1@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

<https://e-menu.sunat.gob.pe/ci-8-1tmenu/MenuInternet.htm?pestanas=&agrupacion=>

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. LIQUIDAD. COMPRAS	11/11/2008	-	-	-
RENTA 4TA. CATEG. RETENCIONES	01/08/2008	-	-	-
RENTA STA. 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 LLIVIA JOSE EBERTH	PRESIDENTE	13/03/1982	15/03/2016	-
	Dirección : CAS. CHALACALA BAJA AV. JOSÉ DE LAMA SN Int	Ubigeo : PIURA SULLANA SULLANA	Teléfono : 20 - 979862262	Correo : chalachalasic1@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

**ANEXO 04.3 CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD
(INTERMITENTE Y A PLAZO DETERMINADO)**

**ASOCIACION DE PRODUCTORES DE BANANO
ORGANICO DE CHALACALA BAJA**

*INSCRITA EN LA PARTIDA No 11033690 DEL REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS DE SULLANA
RUC N° 20525703798
CALLE LAS PALMERAS S/N CASERIO CHALACALÁ BAJA – SULLANA– SULLANA- PIURA*

CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD (INTERMITENTE) Y A
PLAZO DETERMINADO

Conste por el presente documento redactado por triplicado denominado El Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad y a Plazo determinado, que celebran de conformidad con el Artículo N° 64 del Decreto N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral en concordancia con el Artículo 19 del Decreto Supremo N° 049-2002-AG, Reglamento de la Ley N° 27360 –Ley de Promoción del Sector Agrario, de una parte la **ASOCIACION DE PRODUCTORES DE BANANO ORGANICO DE CHALACALÁ BAJA**, con RUC N° 20525703798, con domicilio fiscal en calle Las Palmeras S/N Caserío Chalacalá Baja, del Distrito y Provincia de Sullana y Departamento de Piura, representada legalmente por su Presidente: **Ing. JOSE EBERTH GÓMEZ LIVIA**, identificado con DNI N° 41436941, con poder inscrito en la Partida Electrónica N° 11033690 del Registro de Personas Jurídicas de Sullana, a quien en adelante se le denominará **EL EMPLEADOR**, y de la otra parte la señora: **MARISELLA JACKELINE FLORES VILLEGAS**, identificado con DNI N° 76523475, con domicilio real en el Caserío de Chalacalá Baja, distrito y provincia de Sullana, y departamento de Piura, a quien en adelante se le denominará **LA TRABAJADORA**, bajo los términos y condiciones siguientes:

CLAUSULA PRIMERA: DE LAS GENERALIDADES

- 1.1) **EL EMPLEADOR** es una empresa cuyo objeto social es la realización de la actividad Agrícola, por lo que es conductora del predio agrícola, ubicado en calle Las Palmeras S/N Caserío Chalacalá Baja, del Distrito y Provincia de Sullana y Departamento de Piura, acogida a la Ley N° 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario, destinando la cosecha como venta en el país de productos agrícolas para consumo humano.
- 1.2) **LA TRABAJADORA** es una persona natural adiestrada en labores agrícolas, instalación de plantaciones permanentes – frutales y asistencia de las mismas.

CLAUSULA SEGUNDA: DE LAS CLAUSULAS OBJETIVAS QUE JUSTIFICAN LA FIRMA DEL PRESENTE CONTRATO.

- 2.1) **EL EMPLEADOR** decide firmar el presente contrato porque requiere cubrir la necesidad de personal originada por la incursión en la actividad agraria, la cual demanda de contar con personal capacitado en las labores agrícolas que garanticen la obtención de una buena cosecha.

CLAUSULA TERCERA: OBJETO DEL CONTRATO

- 3.1) En virtud del presente Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad y a Plazo Determinado, así como en razón de la cláusula objetiva señalada en el punto anterior, **EL EMPLEADOR** contrato a **LA TRABAJADORA**, bajo la modalidad de **CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD (INTERMITENTE) Y A PLAZO DETERMINADO, BAJO EL REGIMEN AGRARIO**, para que realice las labores en el cargo de **OBRERO EN LABORES AGRÍCOLAS**, encargándose de la instalación, mantenimiento y asistencia de plantaciones permanentes-frutales, cumpliendo las actividades para la cual fue contratado, quedando sujeto a las órdenes que le impongan sus superiores.

CLAUSULA CUARTA: DE LA REMUNERACIÓN

- 4.1) **EL EMPLEADOR** en contraprestación a los servicios prestados por **LA TRABAJADORA** se obliga a pagar una remuneración diaria de **S/36.28 (TREINTISEIS Y 28/100 Soles)**, más Asignación familiar, dicha Remuneración incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, la misma – remuneración diaria, se reajustará en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital.

CLAUSULA QUINTA: DE LAS VACACIONES Y DEL SEGURO SOCIAL

- 5.1) El descanso vacacional bajo el régimen agrario será de 15 (Quince) días calendario remunerados por cada año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo por escrito entre las partes para un período mayor.
- 5.2) **EL EMPLEADOR**, aportará mensualmente por concepto de seguro de salud para los trabajadores de la actividad agraria el 4% (Cuatro Por ciento) de la remuneración de **LA TRABAJADORA**.

CLAUSULA SEXTA: DE LA DURACIÓN DEL CONTRATO

- 6.1) La duración del presente contrato es de **01 (Un) año**, iniciándose la relación laboral el día **01 de Agosto del año 2018 y culminará el día 31 de Julio del año 2019**.
- 6.2) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 (Quince) Remuneraciones diarias por cada año completo de servicios.

CLAUSULA SETIMA: DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LAS PARTES

- 7.1) **LA TRABAJADORA** queda obligado a prestar sus servicios en el siguiente horario: **de lunes a sábado de 07:00 a.m. a 3:00 PM.**
- 7.2) **LA TRABAJADORA** queda obligado a realizar labores agrícolas, instalación, mantenimiento y asistencia a los cultivos por encargo del **EMPLEADOR**.
- 7.3) **EL EMPLEADOR** deberá facilitar a **LA TRABAJADORA** todos los materiales y herramientas que sean necesarios para el desarrollo de las actividades para la cual fue contratado.
- 7.4) **EL EMPLEADOR** deberá pagar como contraprestación a los servicios prestados por **LA TRABAJADORA** la suma establecida en la cláusula 4.1) del presente contrato, así como las vacaciones establecidas en la cláusula 5.1).
- 7.5) **EL EMPLEADOR** se obliga a inscribir a **LA TRABAJADORA** en el T-REGISTRO Y PDT PLANILLA ELECTRONICA SUNAT, así como a poner en conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo el presente contrato para su aprobación, en cumplimiento de lo dispuesto del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Ambas partes leídas e instruidas en el contenido del presente documento lo suscriben con sus firmas habituales, en Sullana al primer día del mes de Agosto del año Dos Mil Dieciocho.



EL EMPLEADOR



LA TRABAJADORA

**ANEXO 04.4 REQUERIMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
(PROPUESTA DE MEJORA)**

Cuadro: Requerimiento de contratación y selección de personal

1. SOLICITANTE									
EMPRESA:				FECHA DE SOLICITUD:					
GERENCIA:				PUESTO REQUERIDO:					
ÁREA:				PERSONA					
2. TIPO DE REQUERIMIENTO									
MOTIVO:				TIPO DE CONTRATACIÓN:			STATUS:		
REEMPLAZO				INDETERMINAD			PERSONAL DE		
LICENCIA				PLAZO FIJO			EMPLEADO		
ENFERMEDAD		ESTUDIOS		PLAZO INTERMITENTE			PERSONAL OPERATIVO		
VACACION		VIAJE		PRACTICANTE			PRACTICANTE		
MATERNIDAD							SERVICE		
INCREMENTO DE PUESTO									
PUESTO NUEVO									
3. REQUISITOS EXIGIDOS PARA EL PUESTO									
EXPERIENCIA EN EL			EDUCACIÓN				PERSONALES		
Más de 5 años		Secundaria completa	Inglés:		Otro Idioma:		SEXO		
			Bueno		Bueno		Hombre		
Entre 3 y 5 años		Técnico	Intermedio		Intermedio		Mujer		
			Básico		Básico		Indistinto		
Entre 2 y 3 años		Universitario	Microsoft Office				Rango de edad:		
Entre 1 y 2 años		Especialización	nivel	Excel	Word	PPT			
Menos de 1 año.		Maestría	Avanzado				Residir cerca de lugar de trabajo		
			Intermedio						
No requiere		Doctorado	Básico				si		
CARRERA REQUERIDA									
ESPECIALIZACION EN:									
CONOCIMIENTOS									
CONDICIONES									
4. OBJETIVO BASICO DE LA POSICION (Qué hace, como y para qué)									
5. PRINCIPALES FUNCIONES (Detallar 5 - 8 funciones)									
6. OTRAS CONSIDERACIONES AL PERFIL DE PUESTO									
7.									
8. COMPETENCIAS ESPECIFICAS REQUERIDAS									
COMPETENCIAS ESPECIFICAS PARA DESEMPEÑAR EL PUESTO						Grados			
						A		B	
Comunicador									
Honestidad									
Liderazgo									
Proactivo									
Responsabilidad									
Trabajo en equipo									
A: Alto		B: Bueno			C: En desarrollo		D: Mínimo requerido		
FIRMAS DE AUTORIZACIÓN RESPECTIVAS									
Jefe área Solicitante			Jefe de RR.HH.		Jefe de Administración &		Gerente General		

ANEXO 04.5 FORMATO DE ENTREVISTA (PROPUESTA DE MEJORA)

APBOCHB

Cuadro ...: Formato de entrevista

APBOCHB	FORMATO DE ENTREVISTA		FECHA DE EMISIÓN:
			VERSIÓN: 2
			DOCUMENTO CONTROLADO
FECHA: _____			
NOMBRE DEL ENTREVISTADOR: _____			
I. DATOS PERSONALES E INFORMACIÓN FAMILIAR			
NOMBRE DEL ENTREVISTADO: _____			
CARGO QUE SOLICITA: _____			
II. INFORMACIÓN LABORAL			
EMPRESA DONDE HA LABORADO	TIEMPO LABORADO	CARGO	MOTIVO DEL RETIRO
HA TENIDO PERSONAL A CARGO?		TIEMPO DE DESEMPEÑO	ACTIVIDADES DESARROLLADAS DURANTE ESTE TIEMPO
SI ___ NO	CUANTAS PERSONAS?		
III. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA			
¿CONOCE LA EMPRESA?, ¿QUE INFORMACIÓN TIENE DE ELLA?			
¿POR QUÉ CREE QUE CALIFICA PARA EL CARGO?			
¿CUÁLES SON SUS MAYORES FORTALEZAS?			
¿QUE ASPECTOS DE SU PERSONALIDAD CONSIDERA QUE PODRÍA MEJORAR?			
¿CÓMO SE VISUALIZA EN UN AÑO ?¿QUE PROYECTOS TIENE?			
CUÁL ES SU ESTADO DE SALUD ACTUAL ?			
ASPIRACIÓN SALARIAL: _____			
OBSERVACIONES			
CONCEPTO FINAL : SE ADAPTA AL PERFIL NO SE ADAPTA AL PERFIL			
Firma del Entrevistador 1		Firma del Entrevistador 2	

FUENTE: Elaboración propia

**ANEXO 04.6 PRUEBA DE CONOCIMIENTO DEL RÉGIMEN AGRARIO
(PROPUESTA DE MEJORA)**

APBOCHB

FORMULARIO N° PRUEBA DE CONOCIMIENTO DEL RÉGIMEN AGRARIO

APELLIDOS Y NOMBRES: _____

CARGO AL QUE POSTULA: _____

FECHA: _____

HORA: _____

PREGUNTAS

- 1.- ¿Cuál es la Ley del Régimen Laboral Agrario?
a.- Ley N° 23760
b.- Ley N° 27360
c.- Ninguna de las Anteriores.
- 2.- ¿Cuándo entró en vigencia la Ley del Régimen Agrario laboral?
a.- 30/10/2000
b.- 01/11/2000
c.- Ninguna de las Anteriores
- 3.- ¿Qué actividades comprende la Actividad del Régimen Agrario?
a.- Cultivos y/o crianzas
b.- Industria Forestal
c.- Ninguna de las Anteriores
- 4.- ¿En cuanto se fijó el Jornal Diario cuando entro en vigencia la Ley?
a.- S/ 16.00
b.- S/ 19.00
c.- Ninguna de Las Anteriores.
- 5.- ¿Cuánto era la Remuneración Mínima Vital cuando se creó el Régimen Agrario?
a.- S/ 460.00
b.- S/ 410.00
c.- Ninguna de Las Anteriores.
- 6.- ¿Qué, conceptos remunerativos comprende el Jornal Diario?
a.- Sueldo
b.- La remuneración diaria, CTS y Gratificaciones
c.- Ninguna de Las Anteriores.
- 7.- ¿A cuanto asciende el Jornal Diario del Régimen Agrario en el Año 2019?
a.- S/ 36.27
b.- S/ 31.93
c.- Ninguna de Las Anteriores.
- 8.- ¿Cómo se actualiza el Jornal Diario del Régimen Agrario?
a.- Conforme varía El Índice de Precios al Consumidor
b.- Conforme varía la Remuneración Mínima Vital
c.- Ninguna de Las Anteriores.

Evaluación:

Resultado

Nota

--

Firma Evaluador: _____

ANEXO 04.7 T- REGISTRO DE SUNAT

SUNAT - Menú SOL - Google Chrome
 e-menu.sunat.gob.pe/cl-ti-itmenu/MenuInternet.htm?pestanas=&agrupacion=*

SUNAT Buzón Electrónico Favoritos Imprimir

20/12/2019 12:35 Bienvenido, ASOCIACION DE PRODUCTORES DE BANANO OR... Domicilio: Habido Salir

MI RUC Y OTROS REGISTROS

- Mis Datos del RUC
- Actualizo información de mi RUC
- Reporte Tributario y Aduanero
- T-Registro
 - Registro de Derechohabientes
 - Registro del Empleador
 - Registro de Trabaj., Pension., Pers. en forma
 - Registro individual
 - Carga masiva
 - Consultas y reportes
 - Registro del Trab. del Hogar y sus derechohabientes

Ingrese el Numero de Documento: Número de Documento Apellidos y Nombres

Mostrar Histórico de Prestadores

Categoría	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Fec. Nac.	Sexo	Estado	Modificar	Eliminar
TRA	LE / DNI - 03667896	FLORES JUAREZ JAIME LUIS	05/06/1970	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 03677416	CASTRO VALDIMEZO JORGE LUIS	19/03/1975	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 03669451	AVALO CARRASCO WILLIAM	26/02/1975	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 42115538	CASTRO NAVARRO JOSE JESUS	04/04/1980	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 47197030	FLORES HERNANDEZ ELMER DAVID	27/02/1991	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 72400946	ATO CORONADO DERIAN DAVID	17/07/1996	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 72724789	SANDOVAL APRECIADO ANTONY SMITH	09/02/1998	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 03598391	ACARO ATO SANTOS	07/08/1966	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 03620773	CAMACHO OVIEDO SEGUNDO VICTOR	06/03/1968	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 03688401	SEMINARIO JUAREZ ANGEL EDUARDO	01/11/1977	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 03689308	AVALO CARRASCO ARMANDO	19/07/1977	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 43178161	HERNANDEZ JUAREZ ROSA NELLY	20/08/1982	Femenino	Activo		
TRA	LE / DNI - 46835402	NAVARRO CASTRO FELIX RAFAEL	27/02/1992	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 80473457	CASTRO NAVARRO SEGUNDO	01/06/1957	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 03651013	ATOICHE JIMENEZ LUIS MIGUEL	15/02/1968	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 03654398	SANDOVAL JUAREZ JOSE SANTOS	19/03/1969	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 41438941	GOMEZ LIVIA JOSE EBERTH	13/03/1982	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 72883140	NAVARRO CASTRO ALDO JEAMPIERRE	06/04/1997	Masculino	Activo		
TRA	LE / DNI - 74297426	CASTRO RETO JOSEFA YESSENIA	26/06/1995	Femenino	Activo		

ES 12:35 p.m. 20/12/2019

SUNAT - Menú SOL - Google Chrome
 e-menu.sunat.gob.pe/cl-ti-itmenu/MenuInternet.htm?pestanas=&agrupacion=*

SUNAT Buzón Electrónico Favoritos Imprimir

20/12/2019 12:38 Bienvenido, ASOCIACION DE PRODUCTORES DE BANANO OR... Domicilio: Habido Salir

MI RUC Y OTROS REGISTROS

- Mis Datos del RUC
- Actualizo información de mi RUC
- Reporte Tributario y Aduanero
- T-Registro
 - Registro de Derechohabientes
 - Registro del Empleador
 - Registro de Trabaj., Pension., Pers. en forma
 - Registro individual
 - Carga masiva
 - Consultas y reportes
 - Registro del Trab. del Hogar y sus derechohabientes

Tipo y Número de Documento: 03667898 Fecha de Nacimiento: 05/06/1970 País emisor de Documento: ...

Apellidos y Nombres: FLORES JUAREZ JAIME LUIS Sexo: Masculino Estado Civil: ...

Nacionalidad: ...

Teléfono (código y número): 979828866 Primera dirección: ANCASH 237 PIURA-SULLANA-BELLAVISTA

Correo electrónico: nexoflores@hotmail.com Segunda dirección: [Detalle](#)

Categoría

Resumen de Prestadores Trabajador Pensionista Personal en formación laboral

Datos laborales

Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa) Fecha de Fin (dd/mm/aaaa) Motivo de baja del registro

Periodo laboral: [Detalle](#)

Establecimiento donde labora: 20525703798 - ASOCIACION E...
 Cod. Local: 0000 CAL. LAS PALMERAS [Detalle](#)
 Tipo: DOMICILIO FISCAL

Jornada laboral: Jornada de trabajo máxima Jornada atípica o acumulativa Trabajo en horario nocturno

Situación especial: NINGUNA

¿Persona con discapacidad? SI No

¿Sindicalizado? SI No

Situación: Activo

Régimen laboral: AGRARIO LEY 27360

Categoría ocupacional: OBRERO

Ocupación: Código 971075 Nombre TRABAJADOR AGRICOLA

Tipo de contrato: INTERMITENTE

Tipo de pago y periodicidad de ingreso: DEPOSITO QUINCENAL

Entidad y cuenta bancaria: BANCO PICHINCHA 000370231260

ES 12:38 p.m. 20/12/2019

FUENTE PROPIA

ANEXO 04.8 BOLETA DE PAGO DE UN TRABAJADOR DE LA APBOCHB

R08: Trabajador - Datos de boleta de

(Contiene datos mínimos de una Boleta de Pago)

RUC : 20525703798
Empleador : ASOCIACION DE PRODUCTORES DE BANANO ORGANICO DE CHALACAL
Periodo : 03/2019
PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden :

Documento de Identidad		Nombre y Apellidos			Situación		
Tipo	Número						
DNI	42114548	LUIS ALBERTO JUAREZ SEMINARIO			ACTIVO O		
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador	Regimen Pensionario		CUSPP		
06/08/2008		AGRARIO DEPEND.-	SPP HORIZONTE		593161J5RI9		
Días Laborado	Días No Laborado	Días subsidia	Condición	Jornada Ordinaria		Sobretiempo	
				Total	Minutos	Total	Minutos
31		0	Domicilia	192		46	
Motivo de Suspensión de Labores						Otros empleadores por Rentas de 5ta	
Tipo	Motivo			N.º Días		No tiene	

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
Ingresos				
0105	TRABAJO SOBRETIEPO (H. EXTRAS 25%	260.82		
0201	ASIGNACIÓN FAMILIAR	93.00		
0909	MOV SUPEDIT A ASIST CUBRE TRASLADC	39.30		
1001	JORNAL MENSUAL	870.72		
1002	SALARIO DOMINICAL	116.10		
Descuentos				
Aportes del Trabajador				
0601	COMISIÓN AFP PORCENTUAL		20.78	
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONE		0.00	
0606	PRIMA DE SEGURO AFP		18.10	
0608	SPP - APORTACIÓN OBLIGATORIA		134.06	
Neto a Pagar				1,207.00

Aportes de Empleador				
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRARI/AC)T			53.63

FUENTE PROPIA

ANEXO 04.9 ELABORACIÓN DE AFPNET DE TRABAJADORES DE APBOCHB

Estimado Empleador:

A través de las siguientes LIQUIDACIONES PREVIAS las AFP le comunican que existen aportes no declarados de sus trabajadores. Usted puede revisar la información completa en AFPnet con el fin de regularizar la declaración y pago de los aportes, o presentar el descargo informando el motivo por el cual no corresponde realizar el aporte.

N° Liquidación previa	AFP	Devenge	Cantidad de detalles	Monto total nominal
HA19C254148	HABITAT	2019-11	1	1,133.74
Ri19C779087	PRIMA	2019-11	5	5,572.05
PR19C531654	PROFUTURO	2019-11	13	10,094.83
HA19C233813	HABITAT	2019-10	1	1,133.74
IN19C429957	INTEGRA	2019-10	18	21,933.33
Ri19C692276	PRIMA	2019-10	5	5,572.05
PR19C487976	PROFUTURO	2019-10	13	10,094.29
HA19C213419	HABITAT	2019-09	1	1,130.66
IN19C386102	INTEGRA	2019-09	18	21,933.54
Ri19C609124	PRIMA	2019-09	5	5,556.90
PR19C443143	PROFUTURO	2019-09	13	10,068.17
HA19C192124	HABITAT	2019-08	1	1,130.66
IN19C343668	INTEGRA	2019-08	18	21,933.54
Ri19C534272	PRIMA	2019-08	5	5,556.90
PR19C399132	PROFUTURO	2019-08	13	10,067.87
IN19C301474	INTEGRA	2019-07	19	23,176.97
IN19C300934	INTEGRA	2019-04	1	33.92
IN19C300933	INTEGRA	2019-03	1	63.72
IN19C300932	INTEGRA	2019-02	1	63.72
IN19C300931	INTEGRA	2019-01	1	63.72
IN19C300930	INTEGRA	2018-12	1	63.77
IN19C300929	INTEGRA	2013-10	1	74.04

Importante:

- Descargue el modelo para la declaración de planilla [aquí](#).

* Período de Devenge:

* Planilla Única:

* Tipo Archivo:

Los campos marcados con * son obligatorios

2019-12

2019-11

2019-10

2019-09

2019-08

2019-07

2019-06

2019-05

2019-04

2019-03

2019-02

2019-01

2018-12

2018-11

2018-10

2018-09

2018-08

2018-07

2018-06

2018-05

2018-04

2018-03

2018-02

2018-01

2017-12

2017-11

2017-10

2017-09

2017-08

FUENTE PROPIA

ANEXO 04.9.1 AFPNET DE TRABAJADORES DE APBOCHB



PLANILLA DE DECLARACIÓN Y PAGO DE APORTES PREVISIONALES



Número de Planilla: 2208202020 Período Devengue: 2019-05

IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR

Nombre ó Razón Social: APBOCHB		RUC: 20525703798	
Dirección: CL-LAS PALMERAS		Urbanización o Localidad: CASERIO-CHALACALA BAJA SN	
Distrito: SULLANA	Provincia :SULLANA	Departamento: PIURA	Teléfono: 503502
Representante Legal: GOMEZ LIVIA JOSE	DNI: 41436941	Elaborado por: LAZO JUAREZ, EDWARD	Área: Teléfono: 503502

RESUMEN DE APORTES AL FONDO

Aporte Obligatorio	S/. 26.29
Aporte Complementario - Trabajador	S/. 0.00
Aporte Complementario - Empleador	S/. 0.00
Aporte Voluntario con fin previsional	S/. 0.00
Aporte Voluntario sin fin previsional	S/. 0.00
Aporte Voluntario del Empleador	S/. 0.00
Sub-Total Fondo de Pensiones	S/. 26.29
Intereses Moratorios	S/. 0.29
Total Fondo de Pensiones	S/. 26.58

RESUMEN DE RETENCIONES Y RETRIBUCIONES A

Prima de Seguro Previsional	S/. 3.55
Comisión AFP	S/. 4.08
Sub-total Retenciones y Retribuciones	S/. 7.63
Intereses Moratorios	S/. 0.08
Total Retenciones y Retribuciones	S/. 7.71

OTROS

AFP	INTEGRA
Tipo de Trabajador	DEPENDIENTE
Tipo de Riesgo	Normal
Nro. de Afiliados Declarados	1
Estado de la Planilla	PAGADA
Fecha de Presentación	04/07/2019
Número de ticket	2233416347
Forma de Pago	Pagada vía AFPnet ticket
Fecha de Pago	04/07/2019
Banco	BANBIF

Nro	CUSPP	Nombre	Rel. Lab.	Inicio RL	Cese RL	Excep. a aporte	Remuneración asegurable	Aporte Obligatorio	Aportes Complementarios		Aportes Voluntarios			Prima de Seguro	Comisión AFP
									Trabajador	Empleador	Con fin Prev.	Sin fin Prev.	Empleador		
1	529381HFPRC6	FLORES PONCE, HUMBERTO	S	N	N		262.91	26.29	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.55	4.08

Legenda: - Rel. Lab (Existe Relación laboral con el afiliado): S = Si, N = No - Inicio RL (Relación Laboral inició en el mes): S = Si, N = No - Cese RL (Relación Laboral finalizó en el mes): S = Si, N = No	- Excep. de aportar (Motivo por el que excepcionalmente no corresponde hacer aportes obligatorios en el mes) Pueden ser: Vacio = Tiene obligación de aportar, L = Licencia sin goce de haber, U = Subsidio en sector público, J = Pensión por Jubilación, I = Pensión por Invalidez, P = Inicio de R.L. post cierre de planillas, O = Otros, V = Vacaciones, R = Retiro del 85.5%.
---	--

Impreso el 20/12/2019 04:52:14

Página 1 de 1

FUENTE PROPIA

ANEXO 05 “LEY GENERAL DE COOPERATIVAS”

DECRETO LEGISLATIVO N° 85

LEY GENERAL DE COOPERATIVAS

DECRETO LEGISLATIVO N° 85

El Presidente de la República:

Por cuanto:

El Congreso de la República del Perú, ha delegado en el Poder Ejecutivo, por Ley N° 23230 promulgada el 15 de Diciembre de 1980, de conformidad con el Artículo 188° de la Constitución Política, la facultad de dictar Decretos Legislativos respecto al Perfeccionamiento de la Ley General de Cooperativas N° 15260, de 14 de Diciembre de 1964;

En Ejercicio de dicha facultad y en armonía con los Artículos Nos. 18°, 30°, 112°, 116°, 157°, 159° y 162° de la Constitución del Estado;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

PERFECCIONAMIENTO DE LA LEY GENERAL DE COOPERATIVAS ARTICULO UNICO

La Ley General de Cooperativas tendrá en adelante, el siguiente texto:

LEY GENERAL DE COOPERATIVAS

TITULO I

GENERALIDADES

Artículo 1º.— Declárase de necesidad nacional y utilidad pública, la promoción y la protección del Cooperativismo, como un sistema eficaz para contribuir al desarrollo económico, al fortalecimiento de la democracia y a la realización de la justicia social.

Artículo 2º.— El Estado garantiza el libre desarrollo del Cooperativismo y la autonomía de las organizaciones cooperativas.

Artículo 3º.— Toda organización cooperativa debe constituirse sin propósito de lucro, y procurará, mediante el esfuerzo pro-

gún el artículo siguiente (inciso 8):

- 2.1 Cooperativas agrarias;
- 2.2 Cooperativas agrarias azucareras;
- 2.3 Cooperativas agrarias cafetaleras;
- 2.4 Cooperativas agrarias de colonización;
- 2.5 Cooperativas comunales;
- 2.6 Cooperativas pesqueras;
- 2.7 Cooperativas artesanales;
- 2.8 Cooperativas industriales;
- 2.9 Cooperativas mineras;
- 2.10 Cooperativas de transportes;
- 2.11 Cooperativas de ahorro y crédito;
- 2.12 Cooperativas de consumo;
- 2.13 Cooperativas de vivienda;
- 2.14 Cooperativas de servicios educativos;
- 2.15 Cooperativas de escolares;
- 2.16 Cooperativas de servicios públicos;
- 2.17 Cooperativas de servicios múltiples;
- 2.18 Cooperativas de producción especiales;
- 2.19 Cooperativas de servicios especiales.

Artículo 8º.— Para la aplicación del artículo anterior rigen las siguientes normas:

1.— El Reglamento podrá determinar los tipos de cooperativas que, por excepción y por su finalidad de interés social, pueden ser constituidas sólo por usuarios;

2.— Tiene la calidad de “cooperativa cerrada” la que, por disposición expresa de su estatuto; admita como socios únicamente a personas que reúnan determinadas calidades ocupacionales, laborales o profesionales, u otras condiciones especiales comunes a todas ellas; como requisitos esenciales para su inscripción y permanencia en su seno;

3.— Tienen la calidad de “cooperativas abiertas”: las demás no comprendidas en el inciso anterior;

4.— Todos los trabajadores de una cooperativa de trabajadores deben ser necesariamente socios de ésta y viceversa, salvo la excepción prevista en el artículo siguiente (inciso 1.2);

5.— Pertencerán al tipo de “cooperativas agrarias” a que se refiere el inciso 2.1 del artículo anterior las cooperativas agrarias de especialidades diferentes a las comprendidas en los incisos 2.2, 2.3, 2.4 y 2.5 de dicha disposición;

6.— Tendrá la calidad de “cooperativa comunal”, con facultad de realizar servicios múltiples, la que se constituya únicamente por miembros de una misma comunidad campesina o nativa;

7.— La “cooperativa de servicios múltiples” debe constituirse y funcionar necesariamente como “cooperativa cerrada”, salvo los casos que por excepción y por razones de interés público, autorice el Reglamento;

8.— Tendrán la calidad de “cooperativas de producción especiales” o de “cooperativas de servicios especiales”, las que se propongan realizar actividades de producción o de servicios, respectivamente, diferentes a los de las cooperativas comprendidas en los demás tipos;

9.— La cooperativa podrá realizar actividades propias de cooperativas de otros tipos empresariales, a condición de que sean sólo accesorias o complementarias de su objetivo social y estén autorizadas por el estatuto o la asamblea general;

10.— Cuando lo justifiquen las necesidades del Sector Cooperativo; el Instituto Nacional de Cooperativas podrá reconocer, mediante Resolución de su Consejo Directivo, nuevos tipos de cooperativas diferentes a los previstos en el inciso 2 del artículo anterior o derivados de ellos;

11.— El Reglamento precisará los fines, campo de acción, organización, número mínimo de socios, funcionamiento y otras características diferenciales de cada tipo de cooperativa y demás aspectos de la Tipología Cooperativa.

Artículo 9º.— Las relaciones de trabajo

en las organizaciones cooperativas se regulan por las siguientes normas básicas:

1.— Tienen la calidad jurídica de trabajadores dependientes y en consecuencia están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, para todos sus efectos:

1.1 Los trabajadores de las cooperativas de usuarios;

1.2 Los trabajadores no socios de las cooperativas de trabajadores que fueren excepcionalmente contratados por éstas;

1.3 Los trabajadores de las organizaciones cooperativas de grado superior.

2.— El Poder Ejecutivo establecerá, mediante Reglamento especial, el régimen laboral correspondiente a las cooperativas de trabajadores y, dentro de dicha norma, los beneficios que, deberán ser reconocidos a favor de los socios-trabajadores de ellas, así como los procedimientos administrativo y jurisdiccional aplicables a las respectivas reclamaciones o demandas laborales.

Artículo 10º.— Las personas naturales o jurídicas no comprendidas en esta Ley están absolutamente prohibidas de usar la denominación "cooperativa" y/o el símbolo o emblema del Cooperativismo, u otros similares o derivados de éstos, en sus nombres, denominaciones, lemas, marcas, títulos, documentación, material publicitario, o en cualquier otra forma que pudiere confundirlas con entidades del Sector Cooperativo.

Quedan exceptuadas de la prohibición precedente los servicios cooperativos de participación y finalidad exclusivamente estatales, así como los que establezcan por convenios gubernamentales e internacionales.

El símbolo o emblema del Cooperativismo será diseñado por la Confederación Nacional de Cooperativas del Perú y el aprobado por el Instituto Nacional de Cooperativas.

TITULO II

ESTRUCTURA ORGANICA Y FUNCIONAL DE LAS ORGANIZACIONES COOPERATIVAS

CAPITULO I

CONSTITUCION E INSCRIPCION

Artículo 110.— Toda organización cooperativa se constituirá, sin perjuicio de las obligaciones sectoriales correspondientes a las cooperativas en función de sus actividades económicas, con observancia de las siguientes normas:

1.— La constitución de la organización cooperativa será acordada por la asamblea general de fundación, en la cual se aprobará su estatuto, se suscribirá su capital inicial, si se tratare de cooperativa primaria o de central cooperativa, y se elegirá a los miembros de sus órganos directivos;

2.— El acto jurídico de constitución constará en escritura pública, o en documento privado con firmas certificadas por Notario, o, en defecto de éste, por Juez de Paz;

3.— La denominación de la organización cooperativa expresará:

3.1. Cuando se trate de cooperativa primaria: la palabra "cooperativa", seguida de la referencia a su tipo y del nombre distintivo que ella elija;

3.2. Cuando se trate de central cooperativa: las palabras "central cooperativa" o "central de cooperativas", seguidas de la referencia al tipo o tipos que le correspondan y del nombre distintivo que ella elija;

3.3. Cuando se trate de federación nacional: las palabras "federación nacional de cooperativas", seguidas de la referencia a su tipo;

3.4. La Confederación Nacional de Cooperativas del Perú utilizará únicamente esta denominación;

4.— Ninguna organización cooperativa podrá utilizar denominación idéntica a la de otra preexistente;

5.— Copia certificada del documento de constitución, con transcripción del estatuto, será remitida al Instituto Nacional de Cooperativas, bajo fe de Notario o, en defecto de

el 20 de Marzo de 1981, serán canceladas en los Registros Públicos, a pedido del Instituto Nacional de Cooperativas;

5.— Las inscripciones en los Registros Públicos a que dé lugar el cumplimiento del presente artículo se harán en forma gratuita;

6.— En los demás casos no previstos por el presente Artículo, la adecuación que corresponda será normada mediante resolución del Instituto Nacional de Cooperativas.

Artículo 135º.— Para los fondos irrepartibles que las cooperativas hubieran acumulado por cualquier causa, hasta la fecha de promulgación de la presente Ley, regirán las siguientes normas:

1.— El "fondo de reserva", el "fondo cooperativo", el "fondo de inversiones", el "fondo de desarrollo cooperativo" y cualquier otro similar, se convertirán automáticamente en "reserva cooperativa", de conformidad con el Artículo 43º de la presente Ley, a partir de la fecha de vigencia de ésta;

2.— La asamblea general podrá aplicar, antes del 1º de Julio de 1982, los saldos de sus fondos de educación y de previsión social, a cualquiera de los fines previstos en

el inciso 1.2 del Artículo 42º de la presente Ley;

3.— Si la asamblea general no ejercitare oportunamente la facultad prevista en el inciso anterior, los fondos señalados en éste pasarán a integrar automáticamente, a partir del 1º de Julio de 1982, la "reserva cooperativa", de conformidad con el mismo Artículo 42º antes citado;

4.— Si la cooperativa se disolviere antes del 1º de Julio de 1982, los fondos previstos en el inciso 2 del presente artículo serán considerados como "reserva cooperativa" para todos los efectos de la liquidación.

Por tanto:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de Mayo de Mil novecientos ochentiuono.

FERNANDO BELAUNDE TERRY, Presidente de la República.

ALFONSO GRADOS BERTORINI, Ministro de Trabajo.

ANEXO 05.1 LEY N° 27360 “LEY QUE APRUEBA LAS NORMAS DE LA PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO”

LEY N° 27360

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA; Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE APRUEBA LAS NORMAS DE PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO

TÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1°.- Objetivo

Declarase de interés prioritario la inversión y desarrollo del sector agrario.

Artículo 2°.- Beneficiarios

2.1 Están comprendidas en los alcances de esta Ley las personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas, con excepción de la industria forestal.

2.2 También se encuentran comprendidas en los alcances de la presente Ley las personas naturales o jurídicas que realicen actividad agroindustrial, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios, producidos directamente o adquiridos de las personas que desarrollen cultivo y/o crianzas a que se refiere el numeral 2.1 de este artículo, en áreas donde se producen dichos productos, fuera de la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. No están incluidas en la presente Ley las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.

2.3 Para efecto de lo dispuesto en el numeral 2.2 de este artículo, mediante decreto supremo aprobado con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros y refrendado por los Ministros de Agricultura y de Economía y Finanzas, se determinará los porcentajes mínimos de utilización de insumos agropecuarios según tipo de actividad agroindustrial, entre otros aspectos.

2.4 En la presente Ley solamente está comprendida aquella actividad avícola que no utilice maíz amarillo duro importado en su proceso productivo.

Artículo 3°.- Vigencia

Los beneficios de esta Ley se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2010.

TÍTULO II

DEL RÉGIMEN TRIBUTARIO

Artículo 4°.- Impuesto a la Renta

4.1 Aplíquese la tasa de 15% (quince por ciento) sobre la renta, para efecto del Impuesto a la Renta, correspondiente a rentas de tercera categoría, a las personas naturales o jurídicas comprendidas en los alcances del presente dispositivo, de

acuerdo a las normas reguladas mediante Decreto Legislativo N° 774 y demás normas modificatorias.

4.2 Para efecto del Impuesto a la Renta, las personas naturales o jurídicas que estén comprendidas en los alcances del presente dispositivo podrán depreciar, a razón de 20% (veinte por ciento) anual, el monto de las inversiones en obras de infraestructura hidráulica y obras de riego que realicen durante la vigencia de la presente Ley.

Artículo 5°.- Impuesto General a las Ventas

Las personas naturales o jurídicas comprendidas en los alcances del presente dispositivo, que se encuentren en la etapa preproductiva de sus inversiones, podrán recuperar anticipadamente el Impuesto General a las Ventas, pagados por las adquisiciones de bienes de capital, insumos, servicios y contratos de construcción, de acuerdo a los montos, plazos, cobertura, condiciones y procedimientos que se establezcan en el Reglamento. La etapa preproductiva de las inversiones en ningún caso podrá exceder de 5 (cinco) años de acuerdo a lo que establezca el Reglamento.

Artículo 6°.- Obligaciones de los beneficiarios

A fin de que las personas naturales o jurídicas gocen de los beneficios tributarios establecidos en el presente dispositivo, deberán estar al día en el pago de sus obligaciones tributarias de acuerdo con las condiciones que establezca el Reglamento.

TÍTULO III

DEL RÉGIMEN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 7°.- Contratación Laboral

7.1 Los empleadores de la actividad agraria comprendidos en el Artículo 2° de la presente Ley podrán contratar a su personal por período indeterminado o determinado. En este último caso, la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria por desarrollar, pudiendo establecerse jornadas de trabajo acumulativas en razón de la naturaleza especial de las labores, siempre que el número de horas trabajadas durante el plazo del contrato no exceda en promedio los límites máximos previstos por la Ley. Los pagos por sobre-tiempo procederán sólo cuando se supere el referido promedio.

7.2 Los trabajadores a que se refiere el presente artículo se sujetarán a un régimen que tendrá las siguientes características especiales:

a) Tendrán derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/. 16.00 (dieciséis y 00/100 Nuevos Soles), siempre y cuando laboren más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio. Dicha remuneración incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital.

b) El descanso vacacional será de 15 (quince) días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor.

c) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 (quince) RD por cada año completo de servicios con un máximo de 180 (ciento ochenta) RD. Las fracciones de años se abonan por dozavos.

Artículo 8°.- Impuesto Extraordinario de Solidaridad

Exonérase del Impuesto Extraordinario de Solidaridad a las remuneraciones de los trabajadores que laboren para empleadores de la actividad agraria, bajo relación de dependencia.

Artículo 9°.- Seguro de Salud y Régimen Previsional

9.1 Manténgase vigente el Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria en sustitución del régimen de prestaciones de salud.

9.2 El aporte mensual al Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria, a cargo del empleador, será del 4% (cuatro por ciento) de la remuneración en el mes por cada trabajador.

9.3 Los afiliados y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones del seguro social de salud siempre que aquellos cuenten con 3 (tres) meses de aportación consecutivos o con 4 (cuatro) no consecutivos dentro de los 12 (doce) meses calendario anteriores al mes en el que se inició la causal. En caso de accidente, basta que exista afiliación.

9.4 ESSALUD podrá celebrar convenios con el Ministerio de Salud o con otras entidades, públicas o privadas, a fin de proveer los servicios de salud correspondientes.

9.5 Los trabajadores podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, siendo opción del trabajador su incorporación o permanencia en los mismos.

Artículo 10°.- Trabajadores agrarios con contrato vigente

10.1 Los trabajadores que se encontrasen laborando a la fecha de entrada en vigencia del presente dispositivo en empresas beneficiarias comprendidas en los alcances de la presente Ley, podrán acogerse al régimen de contratación laboral establecido en esta norma previo acuerdo con el empleador. El nuevo régimen no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a la vigencia de esta Ley y que vuelvan a ser contratados por el mismo empleador bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un año del cese.

10.2 Los trabajadores a que se refiere el presente artículo mantendrán el régimen vigente sobre indemnización por despido arbitrario.

10.3 Asimismo, los trabajadores podrán ejercer la opción prevista en el último párrafo del Artículo 9° de la presente Ley.

Artículo 11°.- Derogatorias

Derógase toda norma que se oponga a lo dispuesto en la presente Ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- Reglamentación

Por decreto supremo refrendado por los Ministros de Agricultura, Economía y Finanzas, Trabajo y Promoción Social y Salud se dictarán las medidas reglamentarias y complementarias para la aplicación de esta Ley, así como las normas de simplificación de los registros correspondientes. Se mantiene vigentes las normas reglamentarias del Decreto Legislativo N° 885 y modificatorias, en tanto no se opongán a lo establecido en la presente Ley y no se publique el Reglamento correspondiente.

Segunda.- Deducción y pagos a cuenta del Impuesto a la Renta

Las personas naturales o jurídicas comprendidas en los alcances de la presente Ley podrán aplicar, durante la vigencia de la misma, lo dispuesto en la Décima Disposición Transitoria y Final del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 054-99-EF.

Tercera.- Exclusión de los alcances del Título III
No están comprendidos dentro de los alcances del Título III de la presente Ley la contratación del personal administrativo que desarrolle sus labores en la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao.

Cuarta.- Vigencia

La presente Ley entrará en vigencia a partir del primer día del mes siguiente al de su publicación, con excepción de lo dispuesto en el Artículo 4°, el cual regirá a partir del 1 de enero de 2001.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veinte días del mes de octubre de dos mil.

MARTHA HILDEBRANDT PÉREZ TREVIÑO
Presidenta del Congreso de la República

LUZ SALGADO RUBIANES DE PAREDES
Primera Vicepresidenta del Congreso
de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL
DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de octubre del año dos mil.

ALBERTO FUJIMORI FUJIMORI
Presidente Constitucional de la República

FEDERICO SALAS GUEVARA S.
Presidente del Consejo de Ministros

JOSE CHLIMPER ACKERMAN
Ministro de Agricultura

CARLOS BOLONA BEHR
Ministro de Economía y Finanzas

12490

ANEXO 06 CUADRO COMPARATIVO DE LA RMV PARA DETERMINAR LA RD. DEL RÉGIMEN AGRARIO

COMPARATIVO DE LA VARIACIÓN DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV), BASE PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN DIARIA DEL RÉGIMEN AGRARIO									
BASE LEGAL	PERÍODO DE VIGENCIA		RÉGIMEN LABORAL GENERAL		RÉGIMEN LABORAL AGRARIO (LEY 27360)				
			(DECRETO LEGISLATIVO N° 728)		EN LA RD ESTA SUBSUMIDA EL CTS Y GRATIFICACIÓN POR FF.PATRIAS Y N			CÁLCULO PARA	
	DEL	AL	R.M.V.	R.D	R.D	R.MENSUAL	DETERMINAR LA R.D.		
D.U. N° 12- 2000	10/03/2000	14/09/2003	410.00	13.67	16.00	479.86	16	(410/345x13.6)	
D.U. N° 22- 2003	15/09/2003	31/12/2005	560.00	18.67	21.85	655.42	21.85	(560/410x16)	
D.S. N° 016-2005-TR	01/01/2006	30/09/2007	500.00	16.67	19.51	585.20	19.51	(500/410x16)	
D.S. N° 022-2007-TR	01/10/2007	31/12/2007	530.00	17.67	20.68	620.31	20.68	(530/410x16)	
D.S. N° 022-2007-TR	01/01/2008	30/11/2010	550.00	18.33	21.46	643.72	21.46	(550/410x16)	
D.S. N° 011-2010-TR	01/12/2010	31/01/2011	580.00	19.33	22.63	678.83	22.63	(580/410x16)	
D.S. N° 011-2010-TR	01/02/2011	14/08/2011	600.00	20.00	23.41	702.24	23.41	(600/410x16)	
D.S. N° 011-2011-TR	15/08/2011	31/05/2012	675.00	22.50	26.33	790.02	26.34	(675/410x16)	
D.S. N° 007-2012-TR	01/06/2012	30/04/2016	750.00	25.00	29.26	877.80	29.27	(750/410x16)	
D.S. N° 005-2016-TR	01/05/2016	31/03/2018	850.00	28.33	33.16	994.84	33.17	(850/410x16)	
D.S. N° 004-2018-TR	01/04/2018 (Para Microempresa partir del 01/05/2018)	En adelante	930.00	31.00	36.28	1,088.47	36.29	(930/410x16)	

ELABORACIÓN PROPIA

ANEXO 07 DOCUMENTO AUXILIAR

BOLETA DE PAGO DE REMUNERACIÓN MENSUAL DE UN TRABAJADOR DEL SECTOR AGRARIO (R.D. INCLUYE: CTS Y GRATIFICACIÓN POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD)

RUC : 20525703798									
Empleador : ASOCIACION DE PRODUCTORES DE BANANO ORGANICO DE CHALACALA BAJA									
Periodo : 10/2019									
PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden :									
Documento de Identidad		Nombre y Apellidos						Situación	
Tipo	Número								
DNI	03654398	JOSE SANTOS SANDOVAL JUAREZ						ACTIVO O	
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador		Regimen Pensionario				CUSPP	
06/08/2008		AGRARIO DEPEND.-		SPP INTEGRADA				552791JSJDR6	
Días Laborados	Días No Laborados	Días subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria			Sobretiempo		
31	0	0	Domiciliado	Total Horas			Minutos	Total Horas	Minutos
				208				15	
Motivo de Suspensión de Labores								Otros empleadores por	
Tipo		Motivo					N.º Días	Rentas de 5ta categoría	
								No tiene	
Código		Conceptos					Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
Ingresos									
0105	TRABAJO SOBRETIEMPLO (H. EXTRAS 25%) (RD 31/8*25%(4.85 X 6 H/EXTRAS)					29.10			
0106	TRABAJO SOBRETIEMPLO (H. EXTRAS 35%)(RD 31/8*35% 5.24 X 9 H/EXTRAS)					47.16			
0201	ASIGNACIÓN FAMILIAR					93.00			
0406	GRATIF. F.PATRIAS NAVIDAD LEY 29351 Y 30334 (RMV 930 X 8.33%)					77.47			
0904	COMPENSACIÓN TIEMPO DE SERVICIOS (930 X 8.71%)					81.00			
0909	MOV SUPEDIT A ASIST CUBRE TRASLADO (4% DE LA RMV= 37.20 X/DÍA) X(37.20 X 2 D					74.40			
1001	JORNAL MENSUAL (930/30*26 DIAS)					806.00			
1002	SALARIO DOMINICAL (JD 31*4 DOMINGOS)					124.00		1,099.26	
Descuentos									
Aportes del Trabajador									
0601	COMISIÓN AFP PORCENTUAL							0.00	
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES							0.00	
0606	PRIMA DE SEGURO AFP (1.35%) (DE 0105,106,0201,1001 Y 1002)							14.84	
0608	SPP - APORTACIÓN OBLIGATORIA (10%) (DE 0105,0106,0201,1001 Y 1002)							109.93	
Neto a Pagar									1,207.36
Aportes de Empleador									
0804	ESSALUD 4% (REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB								43.97

FUENTE PROPIA

ANEXO 08 RECOPIACION DE INFORMACION DE DATOS DE TRABAJO DE CAMPO



El Secretario de Economía Sr Luis Eduardo Sandoval Juárez, está firmando la Autorización para poder ingresar a realizar la encuesta a los trabajadores, manifestando que él pertenece a la Nueva Junta Directiva y está inscrito en planilla a partir del 01/08/2018.

Encuestando a la secretaria de la APBOCHB Sra.: Vicenta Tineo Raymundo, quien es la que se encarga semanalmente de elaborar las planillas de todo el personal que labora en la APBOCHB, ha cumplido diez (10) años prestando servicios para la Asociación.



En el área de Almacén, encuestando al encargado Sr. Luis Miguel Atoche Jiménez, es un trabajador antiguo viene laborando desde el año 2008, tiene bien organizado el área de almacén para no tener contratiempos con el material de proceso.



Asimismo, se encuesta al Supervisor de Campo Sr. Nexo Flores Juárez, quien presta servicios desde el Año 2008 y se encarga de Supervisar todo el proceso de Operación en el campo.



Encuestando al supervisor de planta, Sr. Jaime Luis Flores Juárez, quien viene desempeñando el cargo desde el año 2008, se encarga de supervisar el proceso de empaque dentro de la cuadrilla, es el encargado de realizar evaluaciones de calidad a las cajas las cuales son escogidas al azar. Supervisa la higiene y seguridad alimentaria en las operaciones de empaque. Asimismo, se encuestó a todo el personal que labora en esta cuadrilla como son: calificador, Saneador, lavadores, pesador, fumigador, secador, encintadores, embaladores, empacadores de caja, estibadores, etc.



Encuestando al personal del área de paletizado, aquí se recepciona la fruta que viene de planta, se evalúa y luego se procede a armar los pales (1 pale = 54 cajas) con su respectiva etiqueta con los códigos de la Asociación y la Certificación, para que el contenedor lo lleve a su destino Europa (1 contenedor = 1080 cajas de Banano orgánico = 20 pales).



El presidente de la APBOCHB, con el personal que laboró en la cuadrilla 1 “Inverna” proceso de campo.