Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Ciencias Contables
Escuela Profesional de Auditoría Empresarial y del Sector Público

Reestructuración laboral en una empresa agroindustrial para garantizar el adecuado cumplimiento de la Ley 31110

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el Título Profesional de Contadora Pública

AUTOR

Karla Stefany ATENCIO QUISPE

ASESOR

Mg. Pedro Luis CÁCERES ALEMÁN

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Atencio, K. (2025). *Reestructuración laboral en una empresa agroindustrial para garantizar el adecuado cumplimiento de la Ley 31110*. [Trabajo de suficiencia profesional de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Contables, Escuela Profesional de Auditoría Empresarial y del Sector Público]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Karla Stefany Atencio Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71625370
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-5649-2896
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Pedro Luis Cáceres Alemán
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09627089
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8186-9004
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Alan Errol Rozas Flores
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10557884
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Gilmer Lazo Chucos
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	20076242
Datos de investigación	
Línea de investigación	D.11.0.2 Contabilidad de Gestión
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	No aplica.

Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Miraflores Latitud: -12.119298993839505 Longitud: -77.03362050545825
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Febrero 2025 – Abril 2025
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Teoría Organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
DIRECCIÓN DE ESCUELA PROFESIONAL DE AUDITORIA EMPRESARIAL Y DEL SECTOR PÚBLICO

ACTA N° 024-EPAEYSP-FCC-2025

SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL (TSP)
PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADORA PÚBLICA

En la ciudad de Lima, en el local Auditorio (3er. piso) de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, siendo las 09:00 horas del día treinta y uno de mayo del año dos mil veinticinco, en cumplimiento con lo dispuesto en la Resolución Rectoral N° 00744-R-20 de fecha 18 de febrero del 2020 que aprueba la "Directiva general para realizar, presentar y sustentar el trabajo de investigación para la obtención del grado académico de bachiller, la tesis o el **trabajo de suficiencia profesional** para la obtención del título profesional en la UNMSM"; se reunió el Jurado Evaluador designado según Resolución Decanal N° 000985-2025-D-FCC/UNMSM de fecha 30 de mayo de 2025, conformado por los siguientes docentes:

PRESIDENTE	:	Dr. Alan Errol Rozas Flores
MIEMBRO	:	Dr. Gilmer Lazo Chucos
MIEMBRO ASESOR	:	Mag. Pedro Luis Cáceres Alemán

Quienes procedieron a evaluar y calificar la Sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional (TSP) titulada: ***"REESTRUCTURACIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL PARA GARANTIZAR EL ADECUADO CUMPLIMIENTO DE LA LEY 31110"***, presentado por la bachiller Atencio Quispe, Karla Stefany con código de matrícula N° 18110180, para la obtención del Título Profesional de Contadora Pública.

Habiendo concluido con la sustentación y evaluación sobre las asignaturas terminales o concentradoras (capstone) de la especialidad, el Jurado Evaluador deliberó y emitió la calificación siguiente:

APROBADA

Siendo las 11:00 horas se dio por concluido el acto académico y leída el presente Acta, procedieron a firmar los integrantes del Jurado Evaluador en señal de conformidad.

Dr. Alan Errol Rozas Flores
Presidente

Dr. Gilmer Lazo Chucos
Miembro

Mag. Pedro Luis Cáceres Alemán
Miembro - Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Mag. Pedro Luis Cáceres Alemán en mi condición de asesor acreditado con el Dictamen de la E.P. de Auditoría Empresarial y del Sector Público N° 000025-2025-EPAESP-FCC/UNMSM del Trabajo de Suficiencia Profesional (TSP), cuyo título es *"REESTRUCTURACIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL PARA GARANTIZAR EL ADECUADO CUMPLIMIENTO DE LA LEY 31110"*, presentado por la bachiller Karla Stefany Atencio Quispe para optar el Título Profesional de Contadora Pública, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 19% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del Título Profesional de Contadora Pública.

Lima, 31 de julio de 2025

Firma del asesor: _____

Nombres y apellidos del asesor: Mag. Pedro Luis Cáceres Alemán

DNI: 09627089

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

Dedicatoria

A mis padres, Edgar y Lidia, con todo mi cariño y agradecimiento.

A mi hermano Joaquín, veo con felicidad el joven en el que se está convirtiendo.

A Tris, mi compañerita por más de la mitad de mi vida.

AGRADECIMIENTOS.

A mi madre, Lidia, quien nos mantiene unidos a todos con su cariño. A mi padre, Edgar, quien es la roca de nuestra familia. Gracias por siempre mantenernos juntos como familia, gracias por siempre motivarme a seguir adelante y brindarme todo su cariño.

A mi hermanito, nos enseñas a todos a ser transparentes y leales a nosotros mismos, tu perseverancia siempre nos motiva, gracias por siempre ayudarme y ser mi cómplice.

A mis abuelitos, quienes siempre me inculcaron las ganas de superación.

A mi alma mater, que me acogió en sus aulas y me permitió formarme como profesional.

A mi asesor, por su apoyo y disposición para poder realizar el presente trabajo.

A Tris, quien siempre me trae alegría y hace livianos los males.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN 1

I. INFORMACIÓN DEL LUGAR DONDE SE DESARROLLÓ LA ACTIVIDAD 2

1.1. Institución donde se desarrolló la actividad **2**

1.2.1. Reseña histórica 2

1.2.2. Servicios que brinda 3

1.2.3. Organización y estructura empresarial 3

1.1. Periodo de duración de la actividad **4**

1.2. Finalidad y objetivos de la entidad **4**

1.3. Razón o denominación social **4**

1.4. Dirección postal **4**

1.5. Correo electrónico y teléfonos del centro laboral **5**

II. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD 6

2.1. Organización de la actividad **6**

2.2. Finalidad y objetivos de la actividad **7**

2.3. Problemática **7**

2.3.1. Descripción del problema 7

2.3.2. Formulación del problema 8

2.3.3. Antecedentes de la realidad problemática 9

2.3.4. Conocimientos teóricos, normativos y técnicos utilizados en el desempeño profesional para el tratamiento del problema 11

2.4. Metodología y procedimientos **21**

2.4.1. Técnicas e instrumentos 21

2.4.2. Procedimientos utilizados en el tratamiento del problema o caso 21

2.5. Resultados de la actividad **22**

2.5.1. Detalles de la aplicación de las técnicas, instrumentos y procedimientos 22

2.5.2. Análisis de las alternativas de solución 44

2.5.3. Discusión de las alternativas de solución 44

2.5.4. Alcance y limitaciones de la alternativa elegida 46

III. CONCLUSIONES 47

IV. RECOMENDACIONES 48

REFERENCIAS 49

ANEXOS Y/O ILUSTRACIONES 54

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 *Operaciones exoneradas del IGV* 6
Tabla 2 *Tasas del IR - Ingresos netos < 1,700 UIT* 7
Tabla 3 *Infracciones Administrativas* 30
Tabla 4 *Gravedad de la falta cometida* 31
Tabla 5 *Tabla de multas - Expresado en UIT* 32
Tabla 6 *Tabla de multas - Expresado en soles* 33
Tabla 7 *Remuneración Diaria - Régimen Agrario* 34
Tabla 8 *Beneficios Sociales - Régimen Agrario* 36
Tabla 9 *Tasas ESSALUD - Ventas > 1,700 UIT* 37
Tabla 10 *Tasas ESSALUD - Ventas < 1,700 UIT* 37
Tabla 11 *Comparativo de Sueldos: Cuarta- Quinta y Reg. Agrario* 38
Tabla 12 *Comparativo de Salud y Contribuciones: Cuarta-Quinta y Reg. Agrario* 39
Tabla 13 *Cuadro de sanciones incurridas* 40

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 *Organigrama de la empresa* 3
Figura 2 *Domicilio Fiscal* 5
Figura 3 *Esquema del Procedimiento de Inspección del Trabajo* 16
Figura 4 *Índice de la producción agropecuaria* 23
Figura 5 *Trabajadores del Sector Privado según Reg. Laboral - diciembre 2023* 24
Figura 6 *Empresas multadas - Años 2021 a 2023* 25
Figura 7 *Formato R08 - Datos de boleta de pago* 26
Figura 8 *Control de asistencia* 28
Figura 9 *Alta en el T-Registro* 42
Figura 10 *Reporte R08 - Boleta de pago de un trabajador de Régimen Agrario* 43

RESUMEN

El presente trabajo de suficiencia profesional tiene como objetivo proponer una reestructuración laboral en una empresa agroindustrial en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley N°31110 "Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial". Esta propuesta surge ante la necesidad de cumplir con la normativa vigente con el fin de evitar contingencias económicas, tributarias y legales que pudieran afectar su estabilidad financiera. La metodología aplicada consistió en la recolección y análisis documental, la cual abarcó investigaciones previas, fuentes bibliográficas que guardan relación con el tema, además de la revisión de los documentos proporcionados por la empresa. Finalmente, se incluye la revisión y análisis de las normas relacionadas. Se propone una revisión integral de la Ley N°31110, enfocándose en identificar las diferencias existentes entre la gestión actual del personal de la empresa y las establecidas en la normativa revisada. A partir de este análisis, se determinará el nivel de incumplimiento y se estimará las posibles sanciones económicas según Decreto Supremo N.º 019-2006-TR en caso de no regularizar la situación contemplada. Se concluye que la implementación de la propuesta de reestructuración es necesaria para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral agraria, reducir contingencias económicas, además de repercutir positivamente en el trabajador al garantizar sus beneficios laborales, asimismo permitirá al empleador acogerse a los beneficios tributarios contemplados en la ley, lo cual contribuirá a una mejora en la planificación contable y fiscal de la empresa.

***Palabras clave*:** Régimen Laboral Agrario, Ley N°31110, contingencias económicas, gestión.

ABSTRACT

The purpose of this professional proficiency assessment is to propose a labor restructuring for the company in compliance with the provisions of Law No. 31110, "Law on the Agrarian Labor Regime and Incentives for the Agricultural, Irrigation, Agro-Export, and Agro-Industrial Sector." This proposal arises from the need to comply with current regulations in order to avoid economic, tax, and legal contingencies that could affect its financial stability. The methodology applied consisted of document collection and analysis, which included prior research, bibliographic sources related to the topic, in addition to a review of documents provided by the company. Finally, it includes a review and analysis of related regulations. A comprehensive review of Law No. 31110 is proposed, focusing on identifying the existing differences between the current management of the company's personnel and those established in the revised regulations. Based on this analysis, the level of non-compliance will be determined and the possible economic sanctions will be estimated according to Supreme Decree No. 019-2006-TR in case of not regularizing the contemplated situation. It is concluded that the implementation of the restructuring proposal is necessary to guarantee compliance with agricultural labor regulations, reduce economic contingencies, in addition to having a positive impact on the worker by guaranteeing their labor benefits. It will also allow the employer to take advantage of the tax benefits contemplated in the law, which will contribute to an improvement in the company's accounting and tax planning.

Keys words: Agrarian Labor Regime, Law No. 31110, economic contingencies, management.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el sector agrario en Perú ha experimentado un notable crecimiento, convirtiéndose en una de las principales fuentes de empleo del país, en el año 2023 se estima la creación de más del 20% de empleos formales, representando un incremento significativo en comparación a periodos anteriores, sin embargo, este crecimiento ha venido acompañado de un alto nivel de informalidad laboral, se reporta un 90% de informalidad en este sector.

Ante esta situación el Estado peruano promulgó la Ley Nº31110 "Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial" la cual busca regular las condiciones laborales en el sector agrario, estableciendo beneficios como la Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA), participaciones en utilidades, derecho preferencial de contratación, entre otros.

No obstante, muchas empresas agrícolas aún presentan deficiencias en la implementación de estas normativas, lo que puede resultar en sanciones económicas y legales. Es por ello que el presente trabajo de suficiencia profesional tiene por objetivo una reestructuración en la gestión de la planilla laboral de la empresa, con el fin de alinear sus prácticas con los requisitos establecidos por la Ley N.º 31110 y evitar posibles contingencias durante futuras fiscalizaciones.

El trabajo se divide en cuatro capítulos los cuales se encuentran detallados a continuación. El primer capítulo describe la reseña histórica donde se realizaron las actividades, los servicios que brinda y su finalidad. En el segundo capítulo se aborda la organización y las actividades que se realizan, además se detalla la problemática identificada y se presentan los antecedentes, conocimientos teóricos, normativos y técnicos utilizados para el tratamiento del problema, también se describe la metodología aplicada y se presenta la propuesta a aplicar como alternativa de solución, finalmente se presentan los resultados de la aplicación. En el tercer capítulo se presentan las conclusiones y el cuarto capítulo presenta las recomendaciones para la empresa.

I. INFORMACIÓN DEL LUGAR DONDE SE DESARROLLÓ LA ACTIVIDAD

1.1. Institución donde se desarrolló la actividad

1.2.1. Reseña histórica

Agroindustrial B&H SAC es una empresa inscrita el 03 de marzo de 2018 en el Registro Único de Contribuyentes, inició sus actividades el 01 de enero de 2019, bajo régimen agrario - Ley Nº 31110, tiene por actividad principal la cosecha y venta de productos agrícolas como paltas y mandarinas. La empresa desarrolla sus operaciones en Huarmey, Ancash el cual es un buen lugar para producir diversos productos, como palta, espárragos, mandarinas, pitahayas, uvas y mangos, gracias a la eficiencia y rendimiento agrícola. La empresa es parte de un grupo familiar, entre las cuales destacan.

Textiles Camones, reconocida empresa textil dedicada a la fabricación de telas y prendas de vestir en tejido de punto, fundada en 1995, tiene más de 27 años comerciando con países de América, Europa y Asia, por lo que cuentan con altos estándares de calidad y certificaciones como Great Place to Work, WRAP, BASC, ISO 9001, ISO 140001, ISO 14064-1, OEKO-TEX, etc. Tiene como visión: vestir al mundo con propuestas innovadoras, de alta calidad a precios competitivos y con responsabilidad social y medio ambiental y su misión es ser reconocida globalmente como una empresa textil sostenible.

Aura International, empresa fundada en el año 2006 dedicada al rubro textil, enfocados en importaciones y exportaciones de telas, prendas de vestir y demás insumos textiles.

Vail Inmobiliaria, la cual tiene como misión desarrollar proyectos y construcciones inmobiliarias que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las ciudades, y como visión ser la mejor empresa inmobiliaria, enfocada al 100% en la excelencia en atención al cliente. Actualmente cuentan con el proyecto Los Libertadores en San Clemente, Pisco, la cual cuenta con 2500 m2 destinados a áreas verdes y juegos para niños, así como con veredas y pistas

asfaltadas, cuenta con luz, agua y desagüe, además se encuentra en una zona de creciente desarrollo, muy cerca de diversos comercios y centros educativos.

Como puede observarse este grupo familiar ha incursionado en distintos rubros, siendo Agroindustrial B&H SAC de los más nuevos, logrando ver recientemente el resultado de sus operaciones, asimismo se proyecta en un futuro a la exportación de sus productos.

1.2.2. Servicios que brinda

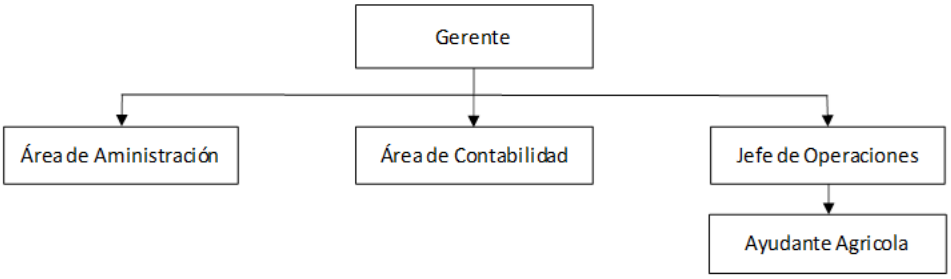
La entidad tiene por principal actividad la producción y venta de productos como palta de variedad Hass, mandarina de variedad Murcott y Okitsu, las cuales se venden en territorio nacional, asimismo se asegura de contar con altos estándares de calidad.

1.2.3. Organización y estructura empresarial

Agroindustrial B&H SAC se encuentra liderada por el gerente general Alex Camones, seguido de distintas áreas como se detalla en la Figura 1 a continuación.

Figura 1

Organigrama de la empresa



Nota. La figura muestra la organización empresarial de Agroindustrial B&H SAC.

1.1. Periodo de duración de la actividad

El periodo de duración de la actividad descrita en el presente trabajo de suficiencia profesional fue de cinco meses, de noviembre 2024 a marzo 2025.

1.2. Finalidad y objetivos de la entidad

La entidad tiene como finalidad ofrecer productos de alta calidad, aptos para consumo humano, es por esto que se asegura de contar con altos estándares de calidad.

Misión:

Cultivamos paltas y mandarinas, cuidando cada detalle del proceso para ofrecer productos frescos y de excelente calidad. Apostamos por una agricultura responsable, que protege el entorno y responde a las exigencias del mercado.

Visión:

Queremos consolidarnos como una empresa referente en el sector agroindustrial, destacando por la calidad de nuestros productos, el respeto por el medio ambiente y la mejora continua.

1.3. Razón o denominación social

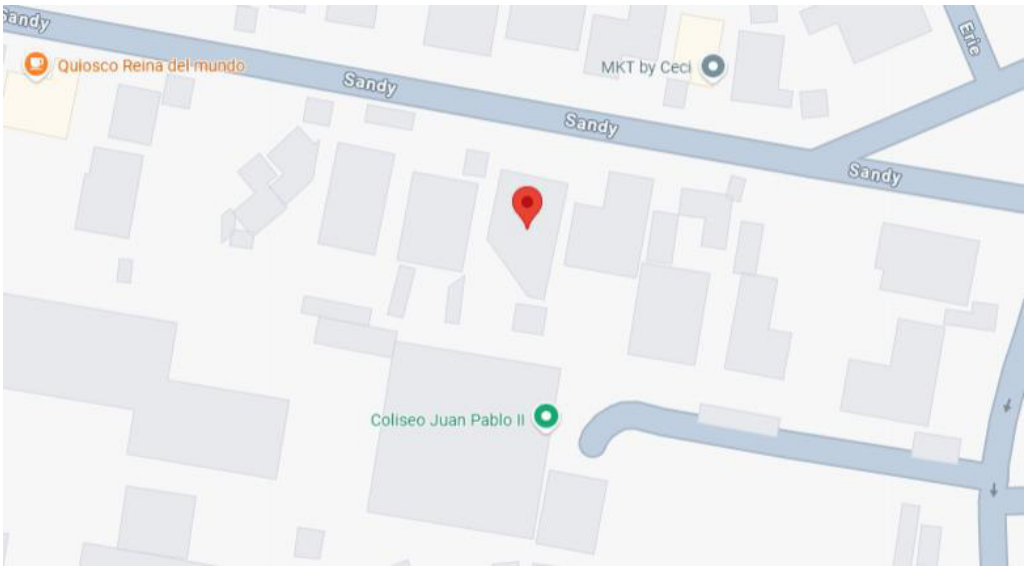
La razón social es Agroindustrial B&H SAC.

1.4. Dirección postal

El domicilio fiscal de B&H Agroindustrial es Cal.Sandy Nro. 174, La Molina, Lima. El código postal es 15026, como se observa en la Figura 2.

Figura 2

Domicilio Fiscal



Nota. La figura muestra la ubicación de la empresa. Fuente: Google Maps.

1.5. Correo electrónico y teléfonos del centro laboral

El correo electrónico de B&H Agroindustrial es el siguiente: agroindustrialbh@gmail.com. El número de teléfono de la entidad es 3254559.

II. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

2.1. Organización de la actividad

El proceso contable inicia con la recepción y la validación de los documentos mensuales como las facturas de proveedores, facturas de venta, notas de crédito, notas de débito, boletas, entre otros. Se presta especial atención al área de ventas, pues los productos comercializados por la empresa, palta y mandarina, son productos exonerados del IGV conforme al inciso A) del Apéndice I de la Ley del IGV por lo cual debe consignarse correctamente la detracción pertinente de 1.5%. A continuación, en la Tabla 1 se detallan los productos mencionados exonerados del IGV.

Tabla 1

Operaciones exoneradas del IGV

Partidas Arancelarias	Productos
0804.10.00.00/ 0804.50.20.00	Dátiles, higos, piñas (ananás), **palta (aguacate)**, guayaba, mangos, y mangostanes, frescos o secos
0805.20.10.00/ 0805.20.90.00	**Mandarinas**, clementinas, wilkings e híbridos similares de agrios, frescos o secos.

Nota. La tabla muestra las partidas arancelarias de las operaciones exoneradas del Impuesto General a las Ventas (IGV) según el Apéndice I del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo Al Consumo Decreto Supremo N° 055-99-EF.

Posteriormente se realiza la revisión de los comprobantes de compra, cuidando a detalle que cumplan con lo estipulado por la Ley del IGV, terminado el proceso se finaliza con la liquidación de impuestos, la posterior declaración y pago correspondiente. Tratándose de una empresa agrícola cuyos ingresos netos no superan las 1,700 UIT en el ejercicio gravable, el Impuesto a la Renta (IR) se determina conforme a la Ley N.º 31110, de acuerdo a la Tabla 2.

Tabla 2

Tasas del IR - Ingresos netos < 1,700 UIT

Ejercicios Gravables	Tasas
2021 - 2030	15%
2031 en adelante	Tasas del Régimen General

Nota. La tabla muestra los beneficios tributarios a los que son acreedores las empresas agrícolas cuyos ingresos sean menores a 1,700 UIT en el ejercicio gravable según la Ley N° 31110.

La segunda actividad realizada es la elaboración de la planilla mensual, en la cual se calculan los ingresos, descuentos y contribuciones por pagar de los trabajadores. Esta información es ingresada en el programa AFP-PLAME y posteriormente se realiza la declaración, además, se completa la información del AFPNET y se generan los tickets para el pago respectivo. Finalmente, se cotiza el SCTR Pensión para los trabajadores agrícolas, el cual debe ser pagado dentro de los primeros 15 días para contar con una cobertura total dentro del mes, en caso contrario la póliza sólo cubrirá desde el día siguiente a la cancelación posterior a los 15 días.

2.2. Finalidad y objetivos de la actividad

El objetivo de este trabajo de suficiencia profesional es una propuesta de reestructuración de la planilla laboral de la empresa para garantizar el adecuado cumplimiento de la Ley N° 31110, ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, para evitar multas y sanciones en fiscalizaciones futuras que afectarían la liquidez de la empresa.

2.3. Problemática

2.3.1. Descripción del problema

El cálculo y elaboración de la planilla es una de las responsabilidades de la cual se encarga el área contable, la cual inicia con la recepción del tareo de asistencia por parte del jefe de producción, desde el fundo en Huarmey. La problemática

se observa al alertar de 13 trabajadores contratados bajo la modalidad “4ta-5ta Categoría”, la cual es una modalidad establecida por la Ley del Impuesto a la Renta que señala que serán consideradas rentas de quinta categoría las conseguidas de un trabajo prestado de forma independiente, mediante un contrato de locación de servicios y que sea desarrollado en un establecimiento y horario establecido por la empresa, así como esta prestara los utensilios de trabajo y costeará los desembolsos que demande el servicio. Se recalca que bajo esta modalidad el empleador no se encuentra obligado a reconocer ningún beneficio social al trabajador, esta modalidad es muy utilizada en los estudios de abogados o cuando se desea contar con profesionales en determinadas áreas, sin embargo, su aplicación y posterior fiscalización es delicada, pues debe demostrarse con documentación y pruebas fehacientes que no exista la relación de subordinación, de lo contrario se estaría desnaturalizando la figura. Tratándose de la empresa, no se ha tenido en cuenta que este personal si cumple con los elementos de una relación laboral, debido a que existe la prestación personal de servicio de forma personal, subordinada y sujeta al pago de una remuneración, por lo cual la alternativa 4ta-5ta categoría no es viable, siendo la única solución, colocar a los trabajadores en el régimen que les corresponde con los derechos específicos de que detalla la Ley del Régimen Agrario.

Este inconveniente no solo es perjudicial para los trabajadores, ya que no son beneficiarios de sus derechos otorgados por la ley mencionada, sino que puede converger en una infracción y posterior multa determinada por Sunafil.

2.3.2. Formulación del problema

¿Cómo influye la estructura laboral de una empresa agroindustrial en el cumplimiento de la Ley N.º 31110, y de qué manera una reestructuración podría mejorar su aplicación?

2.3.3. Antecedentes de la realidad problemática

Mamani y Ticona (2024) analizaron cómo repercute el acogimiento al régimen laboral agrario en los beneficios laborales y en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Molino Arrocero Santa Elena. Por lo cual se realizó la revisión documentaria que guarda relación con el objeto de estudio, además se realizó un estudio transversal en el cual se aplicó una encuesta a 15 trabajadores de la empresa agrícola ubicada en Arequipa, se empleó la escala de Likert cuantitativa. La relación entre el régimen laboral agrario y los beneficios laborales de los trabajadores se correlacionó positivamente. Con lo cual, se concluye que la aceptación del régimen laboral agrario tiene un efecto positivo en el desempeño laboral de los empleados, puesto que perciben mayores beneficios en comparación al régimen común, sin embargo, se observa un fuerte desconocimiento por parte de los trabajadores sobre los conceptos remunerativos de la Ley N°31110, además se observa un fuerte incumplimiento de la Ley del Régimen Agrario. Por lo cual, se sugiere a la empresa acogerse al Régimen Agrario, así como realizar capacitaciones sobre este régimen a sus trabajadores con el fin de brindar información pertinente.

Olivares y Vigo (2021) analizaron el efecto de las multas laborales en la solvencia de una entidad. Por lo cual se realizó un análisis a las multas impuestas por Sunafil en el periodo 2018-2019, tanto de forma documental como por medio de una encuesta, además se realizó un análisis a sus estados financieros de los periodos 2018-2019 mediante el cálculo de ratios de liquidez y la aplicación del análisis vertical y horizontal del estado de situación financiera y estado de resultados. La empresa obtuvo una multa total de S/ 32,824.00, derivada de infracciones leves, graves y muy graves. En el año 2018, contaba con un saldo de efectivo de S/ 105,258, pero tras el pago de S/ 19,316 por sanciones laborales, dicho monto se redujo a S/ 85,942. Una situación similar ocurrió en 2019, cuando el efectivo disponible era de S/ 161,051, pero luego de cubrir las sanciones correspondientes, descendió a S/ 147,543 afectando la liquidez en un 8% y 18% respectivamente, además respecto a los

ratios se halló una variación de 0.36 y 0.43 en la liquidez corriente en los años 2019 y 2018 respectivamente, en la liquidez absoluta se halló una variación de 0.36 y 0.43 respectivamente, en la prueba ácida se halló una variación de 0.57 y 0.56 respectivamente y en el capital neto de trabajo una variación de S/13,508 y S/19,316. Con lo cual efectivamente se concluye que existe un impacto en la liquidez financiera cuando se amortizan las deudas impuestas por Sunafil, por lo cual se recomienda contratar una personal la cual conozca y cumpla los reglamentos laborales.

Atalaya y Ruiz (2020) determinaron los elementos que abarcan la regularización laboral del régimen de construcción civil en una empresa. Para ello, realizaron una investigación descriptiva de enfoque cuantitativo en la cual se revisó si las planillas de la empresa cumplen con lo estipulado en el régimen de construcción civil, además realizó un análisis documental para comprender las remuneraciones como los beneficios sociales en el cálculo, así como también los aportes y contribuciones correspondientes. Se encontraron 20 trabajadores informales a los cuales no se les fue reconocidos sus derechos correspondientes por normativa, por lo cual se procedió a realizar los cálculos correspondientes encontrando un monto ascendente a S/ 45,647.90 por los conceptos de jornal diario, dominical, horas extras, movilidad, bonificación unificada de la construcción (BUC), también se calculó los conceptos vacaciones, compensación por tiempo de servicios y gratificación más la bonificación extraordinaria, dando una suma de S/ 16,243.60, sobre los aportes y las contribuciones el monto asciende a 11,382.56 comprendiendo conceptos de AFP, ONP, CONAFOVICER, ESSALUD y SCTR. La investigación concluyó que las entidades deben cumplir lo estipulado en el régimen laboral de la construcción civil, además de la correcta aplicación pues estos cálculos difieren de los aplicados en el régimen laboral general, lo que permite minimizar equivocaciones y prevenir posibles sanciones tributarias y multas significativas.

2.3.4. Conocimientos teóricos, normativos y técnicos utilizados en el desempeño profesional para el tratamiento del problema

Asignación familiar

Se trata de un beneficio económico el cual es dado al empleado con vástagos menores a 18 años o hasta los 24 si es que cursan estudios superiores. Equivale a un 10% de la remuneración mínima vital.

Beneficios sociales

Los beneficios sociales son compensaciones adicionales que las empresas otorgan a sus empleados, con el propósito de complementar sus sueldos y contribuir a su bienestar, estos pueden variar según el régimen laboral al que pertenezca la empresa. Los beneficios sociales se componen por: asignación familiar, las gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios (CTS), seguro de vida ley, utilidades y descanso vacacional.

BETA

Rivarola y Vega (2021) mencionan que los empleados deben percibir una Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA) equivalente al 30% de la remuneración mínima vital, no posee carácter remunerativo, ni es pensionable y no se utiliza como base de cálculo para otro beneficio, se paga mensualmente y de forma proporcional según el número de días laborados.

Compensación por tiempo de servicio (CTS)

Es un beneficio para los empleados en el cual se realizan dos depósitos al año por el empleador y ambos equivalen aproximadamente un sueldo, estos depósitos son obligatorios y se realizan en mayo y noviembre, tiene por objetivo brindar seguridad al trabajador en caso de quedar desempleado.

Concepto remunerativo

Son aquellos que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios a la empresa, son de libre disponibilidad para el empleado y suelen entregarse de forma regular.

Conceptos no remunerativos

Son beneficios adicionales al sueldo que se otorgan a los trabajadores con el fin de mejorar su bienestar y satisfacción laboral. De acuerdo con el artículo 7 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los conceptos mencionados en los artículos 19 y 20 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), establecida por el Decreto Supremo N.º 001-97-TR, no se consideran como parte de la remuneración legal, por lo tanto, no se incluyen en el cálculo de los beneficios sociales que se determinan sobre los ingresos de carácter remunerativo. Son conceptos no remunerativos: gratificaciones extraordinarias, participación en utilidades, canasta de navidad, movilidad o viáticos, alimentación directa.

D. Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Fue publicada en 1997 y se encuentra vigente en la actualidad, se encarga de regular los derechos y obligaciones de los empleados y empleadores.

Tiene como principios: impulsar la mejora de la productividad laboral a través de la capacitación y el desarrollo de habilidades en los trabajadores. Asimismo, promueve la transición de los trabajadores hacia cargos más productivos, además de asegurar estabilidad económica y protegerlos de despidos injustificados. También busca la unificación de las reglas de contratación y la consolidación de los beneficios sociales ya establecidos (Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece los siguientes principios, 1997).

Como tal es importante porque tiene como fin velar por los derechos de los trabajadores además de promover la productividad y la competitividad de las empresas.

Decreto Supremo N° 019-2006-TR "Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo"

Desarrolla las atribuciones y facultades de los inspectores del trabajo, la tipificación de infracciones y aplicación de sanciones mencionadas en la Ley General de Inspección del Trabajo

Decreto Supremo N° 008-2020-TR "Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR"

Publicado el 10 de febrero de 2020, modifica la Ley 28806, en 11 artículos, tales como: 4, 8, 17, 18, 21, 22, 27, 28, 46, 48 y 53. Para este trabajo se ahondará en la modificación del artículo 48.- Cuantía y aplicación de las sanciones.

La cual introduce una nueva escala de sanciones para las empresas no MYPE, se aplica a faltas leves, graves y muy graves, lo que implica un aumento en los montos de las multas. Además, menciona que la misma tabla sancionadora utilizada para empleadores del hogar también será válida para las Juntas de Propietarios, según 0.05 de la UIT para infracciones leves, 0.13 para las graves y 0.25 para las muy graves (Serrano, 2021).

Esta nueva modificatoria indica un incremento en la UIT en comparación a la antigua modificatoria, por ejemplo, el DS N° 015-2017-TR establece una sanción de 4.50 UIT en el caso de ser una infracción muy grave y que afecte entre 11 a 25 trabajadores, mientras que el DS N.° 008-2020-TR aumentó este monto a 5.25 UIT.

Descanso vacacional

Beneficio en el cual el trabajador tiene derecho a 30 días naturales de descanso vacacional por un año de servicios, ante lo cual Sunafil (2025) expresa los siguientes requisitos:

1. El trabajador debe cumplir con una jornada laboral mínima de cuatro horas.
2. Cumplir con un año completo de labores desde el inicio de la relación laboral.
3. Cumplir con un récord vacacional, el cual es de 260 días para jornadas de 6 días a la semana y 210 días para trabajos de 5 días a la semana. Los trabajadores que tengan un horario de 4 o 3 días a la semana, no deben superar 10 días de faltas injustificadas en dicho periodo.

Gratificaciones

Son un beneficio social que se entrega dos veces al año, con motivo de las celebraciones de Fiestas Patrias y Navidad. Estos pagos deben pagarse al trabajador durante la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

Horas extra

Mejía (2012) comenta que, finalizada la jornada establecida del trabajador, las horas laboradas después de estas son consideradas como horas extras. Es así que por cada hora realizada se pagará 25 %, después de la tercera hora se pagará 35 % del valor remuneración hora.

Infracciones administrativas

Espinoza (2021) señala que las infracciones administrativas surgen por acciones u omisiones de los administrados, se dividen en dos grandes tipos de infracciones: las infracciones en materia sociolaboral y las infracciones a la labor inspectiva.

Jornada de trabajo

Mejía (2012) expone que la jornada de trabajo se refiere al tiempo en el que un trabajador se encuentra disponible para su empleador, con el fin de cumplir las actividades inherentes a su puesto. Según la Constitución Política del Perú la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.

Ley N° 28806 "Ley General de Inspección General de Trabajo"

El Sistema Nacional de Inspección del Trabajo, fue creada por Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo, promulgada el 22 de julio de 2006. Ha sido reglamentada por Decreto Supremo N°019-2006-TR y otras normas.

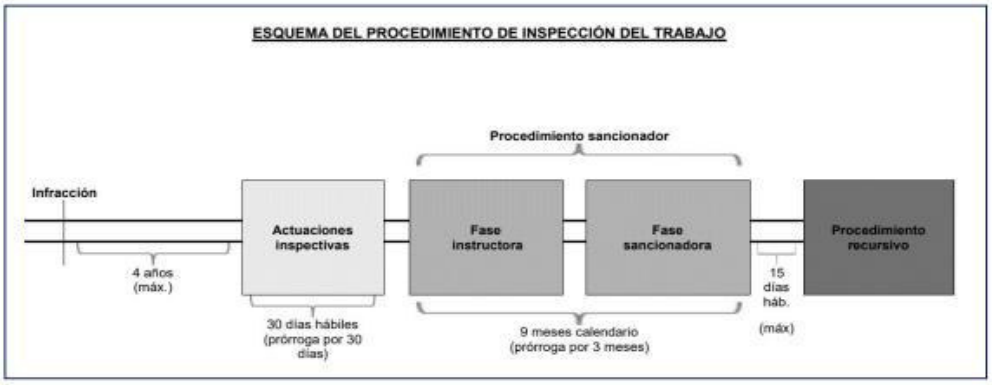
Reformó de forma significativa el sistema de inspección laboral en el Perú, pues estableció una separación clara entre el proceso de investigación y el de sanción. Con lo cual permitió diferenciar las atribuciones requeridas para identificar y verificar infracciones, de las que sirven para aplicar medidas que aseguren el cumplimiento de las normas vulneradas (Ciudad, 2008).

El artículo 3° de la Ley N.º 28806, establece como una de las principales funciones de la inspección el supervisar y exigir el cumplimiento de las leyes, reglamentos, convenios y condiciones contractuales en el ámbito sociolaboral, sobre todo las relacionadas con los derechos fundamentales de los empleados. Además, considera la labor de orientación y asesoramiento técnico como una función complementaria a la de fiscalización. Asimismo, define el alcance y las competencias de la labor inspectiva, permitiendo a la Inspección del Trabajo intervenir ante cualquier vulneración de las normas laborales (Serrano, 2021)

De lo mencionado anteriormente sobre la función inspectiva, se detalla en la Figura 3 el procedimiento de Inspección en el Trabajo.

Figura 3

Esquema del Procedimiento de Inspección del Trabajo



Nota. La figura muestra el procedimiento de inspección de trabajo. Fuente: Ley N°28806 "Ley General de Inspección del Trabajo" (2006).

Además, establece infracciones clasificadas en: leves, graves y muy graves, según la naturaleza y vulneración de los derechos laborales (Serrano, 2014). En ese sentido, esta ley es fundamental para el sistema laboral peruano, ya que establece un marco claro para la protección de los derechos de los trabajadores, además que no solo busca sancionar, sino también promover el cumplimiento proactivo de las normativas laborales.

Ley N° 31110 "Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego"

La Ley N° 31110 fue promulgada el 30 de diciembre de 2020, derogando a la anterior Ley N° 27360 "Ley de Promoción Agraria". Contempla normas que benefician a los trabajadores del sector, entre ellas, la regulación de la jornada laboral, el establecimiento del salario base y la Bonificación Especial por Trabajo Agrario, además se reconocen derechos laborales, como la prioridad en la contratación y la garantía de condiciones laborales adecuadas, asimismo, regula sobre la seguridad social y los accidentes laborales. Finalmente, contempla beneficios fiscales, haciendo especial mención a la inversión en infraestructura hidráulica y sistemas de riego, y la adopción de tecnologías para

el riego (Correa, 2021). Esta nueva ley generó nuevos cambios respecto a la normativa previa, esto con el fin de garantizar una mejora en las condiciones de vida de los trabajadores agrícolas, asimismo se buscó otorgar diversos beneficios a las empresas.

Multa

Gomez et al. (2010) mencionan que es una sanción que impacta en el patrimonio del administrado, ya que significa realizar un pago a favor de la Administración como consecuencia a una infracción cometida, la cual será establecida en base a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Planilla de remuneraciones

Se trata de un documento detallado en el que se encuentra la información relativa a los pagos y deducciones de los trabajadores. Alhuay (2024) enfatiza lo importante que resulta el estudio de la planilla de remuneraciones ya que afecta directamente en la igualdad en la organización, la satisfacción de los empleados y la transparencia. Por ello, resulta fundamental que este análisis sea de forma clara, exacta y correcta, ya que de ello depende la confianza, el cumplimiento de la normativa vigente y una gestión eficaz del personal.

Protocolo N° 001-2020-SUNAFIL/INII "Protocolo para la fiscalización de la formalización laboral y del cumplimiento de las obligaciones sociolaborales en el sector agrario"

Aprobada mediante la Resolución de Superintendencia N° 249 -2021-SUNAFIL, su finalidad es disponer de una herramienta técnica y normativa que establezca criterios y lineamientos para supervisar y fomentar la formalización laboral y el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales en el sector agrario.

Régimen de Seguridad Social en Pensiones

El Sistema Peruano de Pensiones habilita a los trabajadores dependiente o independiente, realizar aportes a un fondo con el objetivo de obtener una pensión al momento de su jubilación, el Perú cuenta con dos sistemas de pensiones: el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP).

Registro de asistencia

De acuerdo con el Decreto Supremo Nº 004-2006-TR, el empleador está obligado a mantener un registro continuo de la asistencia del personal, el cual puede ser en formato físico o digital. Michay (2023) sostiene que el registro de asistencia ayuda activamente a tener un control al inicio y final de la jornada laboral de cada trabajador, con esta herramienta puede darse un adecuado seguimiento a las asistencias, faltas y tardanzas que ocurran en el mes a evaluar. Por lo cual este registro es fundamental para realizar el cálculo de las remuneraciones.

Relación Laboral

Establecidas entre una entidad y un empleado, el cual presta sus servicios a cambio de una remuneración y bajo supervisión de la entidad que lo contrata. Además, permiten definir la remuneración o el tipo de jornada de los empleados y otros términos de la relación existente. Existe un vínculo de naturaleza laboral cuando se presentan los elementos: prestación personal del servicio, remuneración, y subordinación.

Remuneración mínima vital

La remuneración mínima del trabajador que labora la jornada de 8 horas diarias o 48 semanales, en todas las actividades económicas es S/ 1,130 a partir del 01 de enero de 2025 establecido por Decreto Supremo N° 006-2024-TR.

Sector Agrario

Chávez et al. (2021) afirman que el sector agrícola desempeña un papel clave en el desarrollo económico y la desaparición de la pobreza rural, pues según Moreno (2023) este representa un componente crucial en la cadena productiva al ser parte del sector primario, al proveer alimentos, semillas, frutos, granos en beneficio de la población. Para poder establecer una agricultura sostenible según Rojas et al. (2024) debe crearse un entorno sostenible desde las prácticas agrícolas que abarque desde políticas sociales hasta lineamientos de desarrollo sostenible.

Seguridad social en salud

Alcalde et al. (2011) afirman que el sistema sanitario del Perú se divide en el público y el privado. El sector público se encuentra dividido en régimen subsidiado o contributivo directo, este último correspondiente a la seguridad social. Alcalde et al. explica al detalle esta segmentación, comentando que el Régimen Contributivo Indirecto (subsidiado) es financiado con recursos fiscales, contribuciones de viviendas y donativos eventuales por la cooperación intergubernamental, respecto al Régimen Contributivo Directo es financiado por los aportes obligatorios de los empleadores, en este régimen pueden encontrarse el Seguro Social de Salud (Essalud) y el seguro social privado, ambos cuales conforman el Sistema de Seguridad Social en Salud. Respecto al sector privado, Newman Escuela de Posgrado menciona a las Empresas Prestadoras de Salud (EPS), donde pueden encontrarse clínicas, consultorios, policlínicos, laboratorios, centros médicos y proveedores de medicina tradicional, entre otros.

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

Es un seguro obligatorio contratado por el empleador para aquellos trabajadores que realicen actividades de alto riesgo, ofrece dos tipos de cobertura: SCTR Salud, que cubre atención médica, farmacológica, hospitalaria y quirúrgica además de rehabilitación, puede ser contratada con una EPS o ESSALUD,

también ofrece la cobertura SCTR Pensión que cubre la indemnización, pensión de invalidez y/o sobrevivencia además de los gastos de sepelio y puede ser contratada con una aseguradora o la ONP (Sunafil, 2024).

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

Creada bajo Ley N° 29981, es un organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Es la autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, tomando como base los lineamientos del MTPE.

Se encarga de asegurar que se cumpla la normativa relacionada con el ámbito sociolaboral, por lo cual lleva a cabo tareas de inspección. También tiene facultad de aprobar directrices institucionales alineados con las políticas nacionales, también propone normas dentro de su competencia. Supervisa el cumplimiento de leyes, reglamentos, convenios y condiciones laborales, tanto en regímenes generales como especiales, además puede aplicar sanciones cuando se detecten infracciones. Además, brinda orientación y asesoramiento técnico especializado en su campo (Ley N° 29981, 2013).

Unidad Impositiva Tributaria (UIT)

Se trata del monto en soles establecido por el Estado para calcular impuestos, infracciones, multas y otros aspectos ligados a la tributación. El valor de la UIT varía por año y es establecido por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

Utilidades

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024) representan un porcentaje de la renta neta, esto es las ganancias después de deducir inversiones e impuestos. Las empresas que generen renta de tercera categoría y que tengan más de 20 colaboradores, tienen la obligación de hacer partícipes de las utilidades a los trabajadores en planilla, esto excluye a las empresas

individuales, microempresas, autogestionarias, cooperativas, comunales, y sociedades civiles.

2.4. Metodología y procedimientos

2.4.1. Técnicas e instrumentos

El presente trabajo de suficiencia profesional tuvo como técnica el análisis documental, para lo cual se analizó minuciosamente reglamentos y normativas relacionadas al objeto de investigación, además de conceptos teóricos e investigaciones vinculadas, como tesis, artículos y otros trabajos de suficiencia profesional, con el fin de obtener datos fiables.

Además, se analizó los documentos generados por la empresa como las boletas de pago, el cálculo de horas extras, el T-Registro, PDT-PLAME y la planilla de remuneraciones.

2.4.2. Procedimientos utilizados en el tratamiento del problema o caso

a. Identificación del problema

El problema fue identificado durante la elaboración de la planilla de remuneraciones, al alertarse de 13 trabajadores agrícolas encontrados en la modalidad “4ta-5ta categoría”, por lo cual no son acreedores a los derechos que el régimen agrario establece, este problema además de afectar a los trabajadores, afecta también a la empresa, debido a que en una futura fiscalización puede ser acreedora a sanciones por incumplimiento de la ley. Por lo cual se hace necesaria una reestructuración laboral en la empresa.

b. Análisis del marco normativo

Fue necesaria la revisión de la Ley 31110 “Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego” para familiarizarse con la normativa del régimen agrario, asimismo el Decreto Supremo N°019-2006-TR para las definiciones de infracciones de acuerdo a su gravedad en las distintas materias

vulneradas, así como el Decreto Supremo N.°008-2020-TR, en específico el artículo 48.- Cuantía y aplicación de las sanciones, con el fin de determinar las multas imponibles en caso de incurrir en una sanción.

c. Construcción de la alternativa de solución

La propuesta se divide en 4 fases, detalladas a continuación:

1) Análisis de las sanciones por el Decreto Supremo N°019-2006-TR y de las multas establecidas por el Supremo N.°008-2020-TR.
2) Revisión de la Ley N°31110 "Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego".
3) Comparación entre la planilla de remuneraciones de la empresa y la ley aplicable.
4) Determinación del importe de la deuda.

d. Aplicación de la propuesta o tratamiento identificado

La aplicación de esta propuesta puede ser utilizada por empresas que se encuentren contempladas en la ley N° 31110, con motivo de un correcto acogimiento del régimen laboral agrario y así evitar multas por futuras fiscalizaciones por parte de Sunafil.

2.5. Resultados de la actividad

2.5.1. Detalles de la aplicación de las técnicas, instrumentos y procedimientos

a) Identificación del problema

Luego de recibir el tareo del personal desde el fundo de la empresa, se procede a realizar el cálculo de la planilla mensual, es así que se identifican los siguientes problemas:

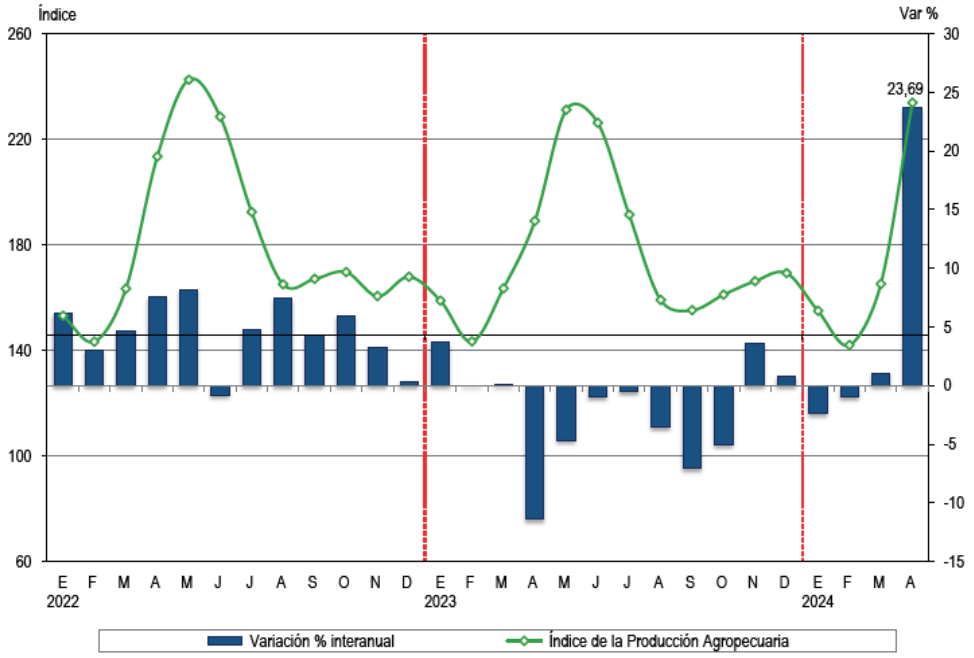
- Existen trabajadores contratados bajo la modalidad 4ta-5ta categoría.
- No se paga BETA.

- Falta de preocupación ante una futura fiscalización, asimismo de los altos montos con los que se suele sancionar ante una infracción laboral, afectando así la liquidez de la empresa.

La actividad agrícola, es un sector en constante desarrollo, según INEI en su Informe Técnico de Producción Nacional N°6 en el 2024 este sector creció un 23.69%, impulsando la economía del país los cuatro primeros meses. Los cultivos que reportaron mayores niveles de producción fueron tubérculos, cereales, especias y hortalizas. Véase la Figura 4.

Figura 4

Índice de la producción agropecuaria



Nota. La figura muestra la variación positiva relativo al sector agrario en los primeros cuatro meses del año 2024. Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en su Informe Técnico de Producción Nacional (2024).

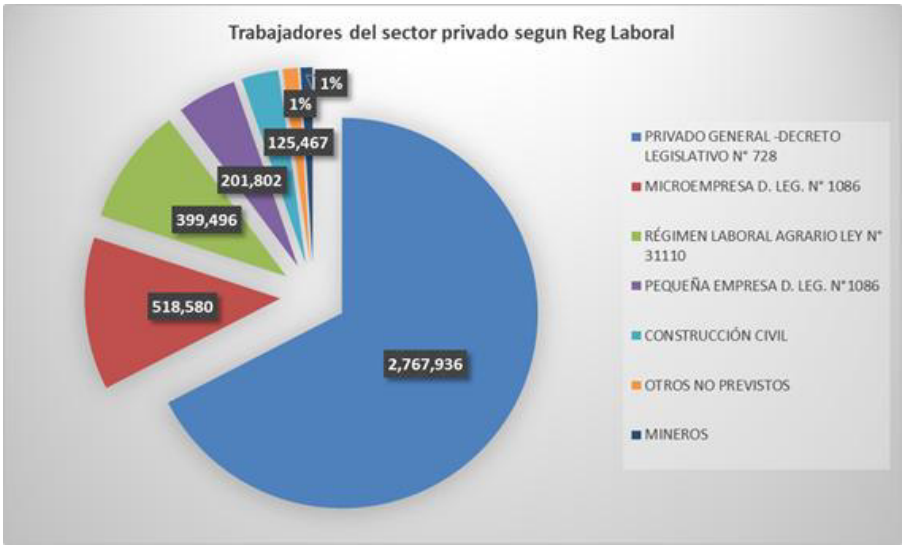
En noviembre de 2024, el sector agrícola experimentó crecimiento del 19.1%, principalmente debido al fuerte aumento en la producción de cultivos orientados a la exportación, los cuales registraron un crecimiento del 45.5%.

Este desempeño marca el mayor incremento registrado en casi una década, evidenciando una clara recuperación tras una etapa de retroceso (Maita, 2025).

Relacionado a este punto, es importante recalcar que el sector agro da empleo a muchas personas en el Perú, según estadísticas presentadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en su Anuario 2023, en el cual recopila información de diversas fuentes y presenta información cuantitativa de la realidad económica, puede observarse en el Cuadro Nº21 el número de trabajadores del sector privado por mes según el tipo de régimen laboral, los cuales tienen los siguientes valores a diciembre 2023: Régimen Privado con una cantidad de trabajadores de 2'767,936, la Microempresa con 518,580 trabajadores, el Régimen Laboral Agrario con 399,496 trabajadores, la Pequeña empresa con 201,802 trabajadores, entre otros regímenes comprendidos, como se detalla en la Figura 5.

Figura 5

Trabajadores del Sector Privado según Reg. Laboral - diciembre 2023



Nota. La figura muestra la cantidad de trabajadores según el régimen laboral. Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024).

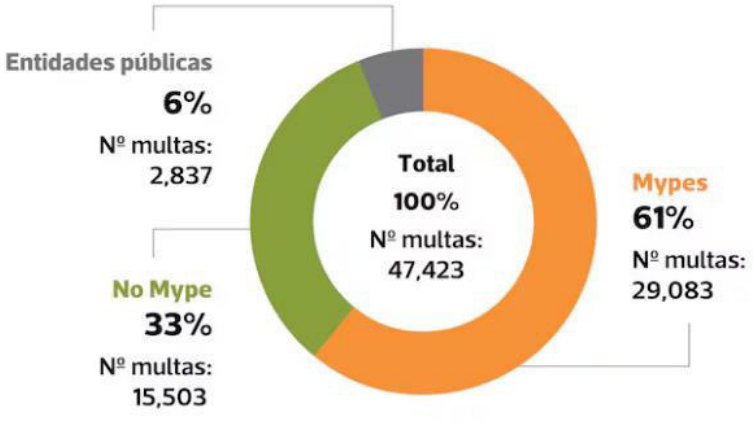
El sector agrícola da trabajo al 24% de la Población Económicamente Activa (PEA), lo que representa alrededor de 4.3 millones de personas. Sin embargo, es importante considerar que únicamente unos 300 mil de estos trabajadores se encuentran empleados en el ámbito formal del sector privado (Chancafe, 2025).

Como se observa, el Régimen Laboral Agrario es el tercer régimen que ofrece empleo para gran cantidad de la población, por lo cual es de interés del estado asegurar y velar por los derechos de los trabajadores, además de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral por lo cual se designa a La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como el ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo (Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, 2021).

Relacionado al último punto, según Comisión de Trabajo del Congreso, entre los años 2021 a 2023 Sunafil impuso 47,427 multas, de las cuales el 61% fueron sanciones a las micro y pequeñas empresas, además el monto impuesto ascendió a S/. 465.2 millones de las cuales solo se cancelaron el 15.2% (S/ 70.8 millones). Según se detalla en la Figura 6.

Figura 6

Empresas multadas - Años 2021 a 2023



Nota. La figura muestra el detalle de las multas aplicadas por Sunafil. Fuente: Comisión de Trabajo del Congreso (2024).

Estas cifras evidencian la necesidad del cumplimiento de las normas, ya que estas sanciones pueden generar graves repercusiones en la empresa. Respecto a los problemas encontrados ya mencionados, el tipo de trabajadores Cuarta-Quinta Categoría, en esta modalidad no son obligatorios los beneficios sociales. Como se detalla en la Figura 7.

Figura 7

Formato R08 - Datos de boleta de pago



R08: Trabajador – Datos de boleta de pago
(Contiene datos mínimos de una boleta de pago)

Página 1 [redacted]

RUC: 20603877749
Empleador: AGROINDUSTRIAL B & H S.A.C.
Periodo: [redacted]
PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden: [redacted]

Documento de Identidad		Nombres y Apellidos			Situación	
Tipo	Número					
DNI	[redacted]	[redacted]			ACTIVO O SUBSIDIADO	
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador		Régimen Pensionario	CUSPP	
[redacted]		CUARTA - QUINTA CATEGORÍA				
Días Laborados	Días No Laborados	Días Subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria		Sobretiempo	
				Total Horas	Minutos	Total Horas	Minutos
31	0	0	Domiciliado				
Motivo de Suspensión de Labores						Otros empleadores por Rentas de 5ta categoría	
Tipo	Motivo			N.º Días			
						No tiene	

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
Ingresos				
0924	ING.CUARTA-QUINTA SIN RELACIÓN DEP.	[redacted]		
Descuentos				
Aportes del Trabajador				
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
Neto a Pagar				[redacted]

Nota. La figura muestra la boleta de pago de un trabajador.

Según el Art 34 de la LIR se consideran rentas de quinta categoría aquellos ingresos generados por servicios realizados de manera independiente bajo contratos civiles, en los casos en que el trabajador cumple con un horario y lugar establecidos por quien contrata el servicio, además de que este último proporciona los recursos necesarios y cubre los costos relacionados con la ejecución del trabajo (TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, 2004).

Sin embargo, no se tiene en cuenta la relación laboral ya existente, según Ley N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral específicamente el artículo 4 establece la naturaleza de la relación laboral la cual tiene que contener tres elementos fundamentales: prestación personal, remuneración y subordinación. Respecto a la prestación personal para que los servicios se consideren de carácter laboral, deben ser realizados de manera personal y directa por el propio trabajador, actuando como persona natural (Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), sobre la remuneración se considera a efectos legales, la totalidad de lo que el trabajador percibe por la labor que realiza, ya sea en efectivo o en bienes, sin importar el nombre o forma que adopte, siempre que dichos ingresos estén a su libre disposición (Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), además sobre la subordinación, implica que el trabajador realiza sus funciones bajo la supervisión y dirección del empleador, quien tiene la autoridad para establecer reglas, emitir instrucciones necesarias para el desarrollo del trabajo y aplicar medidas disciplinarias, siempre dentro de márgenes razonables. Asimismo, el empleador puede realizar ajustes en los horarios, turnos, días de trabajo y en la manera en que se ejecutan las labores, siempre que dichos cambios sean razonables y respondan a las necesidades del centro laboral (Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997).

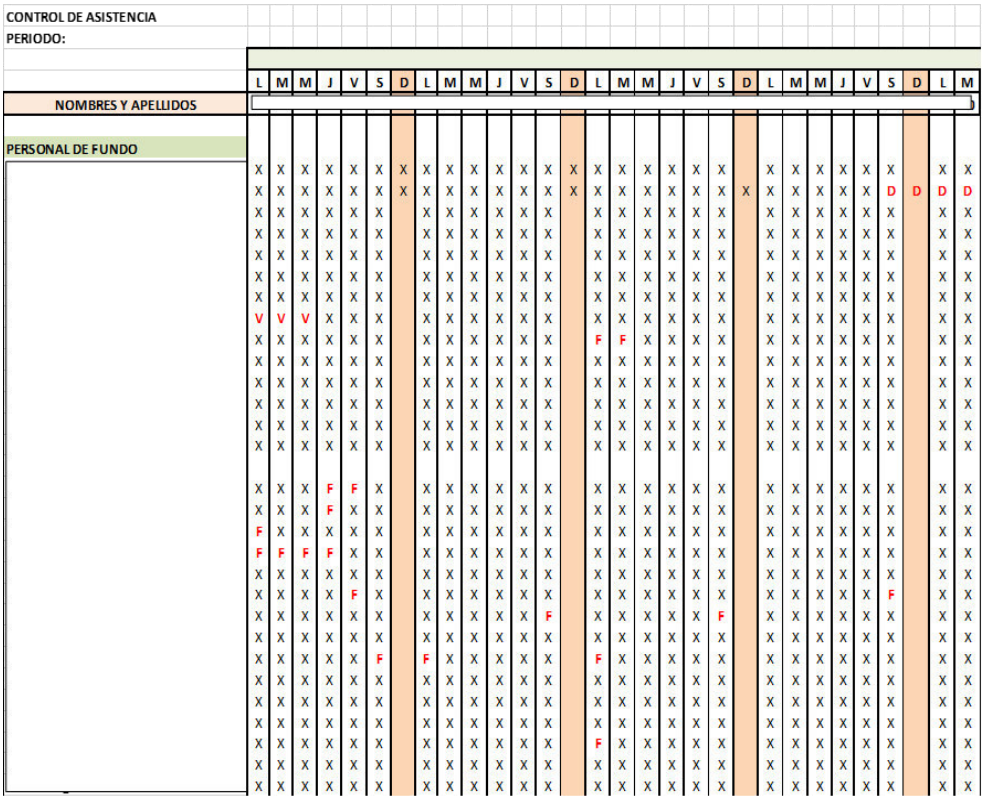
Por lo cual puede comprobarse que se desnaturaliza la figura que se quiere aplicar en la empresa, “4ta-5ta”, debido a que:

1. Existe la prestación personal por parte del trabajador ya que realiza las labores propias del giro principal del negocio en el cargo que se consigna.
2. La remuneración ya que el trabajador percibe una remuneración mensual.

3. La subordinación ya que cumplen instrucciones de sus superiores jerárquicos, al tener una jornada y horario de trabajo, tal como se visualiza en el registro de control de asistencia. Véase la Figura 8.

Figura 8

Control de asistencia



Nota. La figura muestra el control de asistencia de un mes determinado.

b) Análisis del marco normativo

Para contar con un mejor entendimiento de los procedimientos y las infracciones que pueden cometerse, se realizará un análisis de la Ley Nº 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, además de su reglamento por el Decreto Supremo Nº 019-2006-TR.

Es importante mencionar que las infracciones administrativas, según DS N°029-2006-TR, se clasifican en:

- Infracciones en materia de relaciones laborales
- Infracciones de seguridad y salud en el trabajo
- Infracciones en materia de empleo y colocación
- Infracciones en materia de intermediación y tercerización laboral
- Infracciones en materia de promoción y formación para el trabajo
- Infracciones en materia de contratación de trabajadores extranjeros
- Infracciones en materia de seguridad social
- Infracciones a la labor inspectiva

Las cuales se detallan en la Tabla 3 de acuerdo a la materia, para un mejor entendimiento.

Tabla 3

Infracciones Administrativas

Materias	Gravedad	Ejemplos
Relaciones laborales	Leves	No proporcionar al trabajador los comprobantes de pago por concepto de sueldos, compensación por tiempo de servicios (CTS), participación en utilidades u otros beneficios
	Graves	**No cumplir con el pago completo y puntual de los salarios y beneficios laborales que le corresponden al trabajador por ley.**
	Muy graves	No abonar al trabajador el monto mínimo de remuneración establecido legalmente.
Seguridad y salud en el trabajo	Leves	La ausencia de orden y limpieza en el lugar de trabajo que pueda poner en peligro la salud o integridad física de los trabajadores.
	Graves	No realizar análisis de riesgos ni efectuar revisiones regulares sobre las condiciones laborales.
	Muy graves	Exceder los niveles permitidos de exposición a agentes contaminantes que representen un riesgo para la seguridad y salud del personal.
Empleo y colocación	Leves	No cumplir con los deberes de informar y registrar ante la entidad correspondiente.
	Graves	Desatender las normas que promueven la inclusión y contratación de personas con discapacidad.
	Muy graves	Participar en actividades laborales relacionadas con la contratación o colocación de menores de edad en el mercado de trabajo.
Intermediación y tercerización laboral	Leves	No cumplir con requisitos formales o documentales establecidos por la normativa.
	Graves	Omitir la elaboración por escrito de los contratos laborales con los empleados.
	Muy graves	No brindar exclusivamente servicios relacionados con la intermediación laboral, como lo exige la normativa aplicable.
Promoción y formación para el trabajo	Leves	Que impliquen el incumplimiento de requisitos puramente formales o administrativos.
	Graves	Superar los límites permitidos para la contratación mediante modalidades formativas.
	Muy graves	Inscribirse de manera fraudulenta como microempresa o pequeña empresa.
Contratación de trabajadores extranjeros	Leves	No proporcionar al trabajador extranjero una copia de su contrato laboral.
	Graves	No documentar por escrito los acuerdos laborales con personal extranjero.
	Muy graves	Emplear a trabajadores extranjeros sin contar previamente con la autorización administrativa requerida.
Seguridad social	Leves	No comunicar a la Administradora de Fondos de Pensiones los casos de suspensión temporal de trabajo, así como el cese o retiro de los empleados.
	Graves	No realizar el pago total o parcial de las contribuciones al Sistema Privado de Pensiones correspondientes a las retenciones efectuadas a los trabajadores afiliados.
	Muy graves	**No registrar a los trabajadores en los sistemas de seguridad social en salud o pensiones.**
Labor inspectiva	Graves	Las acciones o faltas que interfieran, demoren o impidan el cumplimiento de las funciones de inspección.
	Muy grave	La negativa sin justificación o la obstrucción para permitir el acceso o la permanencia en un lugar de trabajo.

Nota. La tabla muestra las infracciones administrativas divididas en las materias correspondientes de acuerdo a su gravedad además de ejemplos de estas.

Además, es importante mencionar que según art 38 de la ya mencionada ley que las infracciones se gradúan según los siguientes criterios:

- Gravedad de la falta cometida
- Número de trabajadores afectados
- Tipo de empresa

Sobre la gravedad de la falta cometida esta se divide en Leve, Grave y Muy Grave como se detalla en la Tabla 4 a continuación.

Tabla 4

Gravedad de la falta cometida

Gravedad de las sanciones	Concepto
Leves	Cuando los incumplimientos sean de naturaleza puramente formal.
Graves	Cuando las acciones u omisiones vulneren los derechos de los trabajadores o impliquen el incumplimiento de obligaciones que van más allá de lo estrictamente formal, incluyendo aquellas relacionadas con las funciones de inspección.
Muy graves	Aquellos incumplimientos que sean de especial relevancia debido a la naturaleza del deber infringido o que afecten a derechos de trabajadores que cuentan con una protección especial conforme a la legislación nacional.

Nota. La tabla muestra las faltas según su gravedad.

Asimismo, sobre el cálculo de las multas administrativas se encuentra detallado en el Decreto Supremo N° 008-2020-TR, específicamente en el artículo 48.- Cuantía y Aplicación de las sanciones, el cual se encuentra expresado en unidades impositivas tributarias (UIT) que se detallan la Tabla 5.

Tabla 5

Tabla de multas - Expresado en UIT

Gravedad de la infraccion	Microempresa Número de trabajadores afectados									
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10 y más**
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Gravedad de la infraccion	**Pequeña empresa Número de trabajadores afectados**									
	1 a 5	**6 a 10**	**11 a 20**	**21 a 30**	**31 a 40**	**41 a 50**	**51 a 60**	**61 a 70**	**71 a 99**	**100 y más**
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
Gravedad de la infraccion	**No MYPE Número de trabajadores afectados**									
	1 a 10	**11 a 25**	**26 a 50**	**51 a 100**	**101 a 200**	**201 a 300**	**301 a 400**	**401 a 500**	**501 a 999**	**1000 y más**
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Nota. La tabla muestra las multas aplicables expresadas en UIT según tipo de empresa y gravedad de infracción cometida según artículo 48, Decreto Supremo N.°008-2020-TR.

Como podemos observar las multas están en relación al modelo de negocios, además se toma en consideración la cantidad de personal vulnerado y la importancia del error cometido, en base a ello se determina la multa. A continuación, se procede a realizar la conversión de acuerdo a la UIT fijada para el año 2025, la cual es S/. 5,350.00 según Decreto Supremo. Véase la Tabla 6.

Tabla 6

Tabla de multas - Expresado en soles

Gravedad de la infraccion	Microempresa Número de trabajadores afectados									
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10 y más**
Leve	240.75	267.50	374.50	428.00	481.50	588.50	749.00	856.00	963.00	1,230.50
Grave	588.50	749.00	856.00	963.00	1,070.00	1,337.50	1,551.50	1,819.00	2,033.00	2,407.50
Muy grave	1,230.50	1,337.50	1,551.50	1,712.00	1,926.00	2,193.50	2,514.50	2,889.00	3,263.50	3,638.00
Gravedad de la infraccion	**Pequeña empresa Número de trabajadores afectados**									
	1 a 5	**6 a 10**	**11 a 20**	**21 a 30**	**31 a 40**	**41 a 50**	**51 a 60**	**61 a 70**	**71 a 99**	**100 y más**
Leve	481.50	749.00	963.00	1,230.50	1,712.00	2,407.50	3,263.50	4,440.50	5,403.50	12,037.50
Grave	2,407.50	3,156.50	4,119.50	5,189.50	6,741.00	8,667.00	11,181.50	13,000.50	15,033.50	24,075.00
Muy grave	4,119.50	5,296.50	6,848.00	8,774.00	11,449.00	14,712.50	19,046.00	23,112.00	26,482.50	40,927.50
Gravedad de la infraccion	**No MYPE Número de trabajadores afectados**									
	1 a 10	**11 a 25**	**26 a 50**	**51 a 100**	**101 a 200**	**201 a 300**	**301 a 400**	**401 a 500**	**501 a 999**	**1000 y más**
Leve	1,391.00	4,761.50	6,741.00	12,465.50	16,585.00	19,955.50	28,355.00	40,713.50	58,154.50	83,032.00
Grave	8,399.50	20,972.00	27,927.00	34,935.50	41,890.50	55,907.50	69,871.00	97,798.00	111,761.50	139,742.00
Muy grave	14,070.50	28,087.50	42,158.00	61,846.00	75,863.00	98,386.50	126,474.00	168,632.00	224,860.50	281,035.50

Nota. La tabla muestra las multas aplicables expresadas en soles según tipo de empresa y gravedad de infracción cometida según artículo 48, Decreto Supremo N.°008-2020-TR.

Conociendo los criterios generales para determinar las sanciones, a continuación, se procede a analizar la parte laboral de la Ley N° 31110 Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.

Es importante mencionar que se encuentran incluidas las personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas, también abarca a las personas naturales o jurídicas que lleven a cabo actividades agroindustriales, siempre y cuando utilicen principalmente productos agropecuarios, y se encuentren fuera de la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. Sin embargo, quedan excluidas de esta ley las actividades agroindustriales vinculadas al trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza. No están contemplados en esta ley los productores agrícolas que estén organizados en asociaciones de productores, siempre que cada miembro de la asociación no disponga de más de cinco hectáreas de producción de forma individual. Asimismo, no están incluidos en la ley los empleados de las áreas administrativas y de apoyo técnico de las empresas.

La jornada laboral no debe superar las 8 horas diarias o las 48 horas semanales. En cuanto a la jornada nocturna, que se comprende entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m., se aplicará un recargo del 35% sobre la Remuneración Mínima Vital (RMV). En caso de que se trabajen horas extras, estas serán remuneradas según el régimen general. Las primeras dos horas tendrán un recargo del 25% por hora, calculado sobre la remuneración básica del trabajador en función de su valor hora, y el 35% para las horas adicionales.

La remuneración no debe ser inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV). Las gratificaciones legales representan el 16.66% de la remuneración básica (RB), mientras que la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) equivale al 9.72% de la misma. La remuneración diaria (RD) se calcula sumando la RB, la gratificación y la CTS, y dividiendo el total entre 30. Este pago diario corresponde al trabajador siempre que labore más de 4 horas al día. Además, el trabajador tiene la opción de recibir el pago de la CTS y las gratificaciones conforme a los plazos establecidos en el régimen laboral general, sin que estos conceptos se fraccionen mensualmente. Según se presenta en la Tabla 7.

Tabla 7

Remuneración Diaria - Régimen Agrario

Concepto	Valor
A. Remuneración Básica (RB)	≥ RMV
B. Gratificaciones Legales	16.66% A
C. CTS	9.72% A
Remuneración Diaria	**(A+B+C)/30**

Nota. La tabla muestra la remuneración diaria que percibe un trabajador bajo el Régimen Laboral Agrario.

Adicionalmente a la remuneración básica el trabajador percibe una Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA) equivalente al 30% de la RMV con carácter no remunerativo, sin constituir remuneración para efecto legal. Es importante señalar que esta es de carácter autónomo y no se relaciona

a otro beneficio de la empresa, por tanto, no puede ser sustituido, ni reemplazar los pagos adicionales a la remuneración básica. El BETA puede pagarse de manera mensual o en proporciones diarias en razón al número de días laborados. Respecto a la asignación familiar, es el pago proporcional a los días trabajados.

Los trabajadores tienen derecho a 30 días de vacaciones por cada año completo de trabajo, o a la parte proporcional si no se cumple el año. En caso de vacaciones truncas, estas se calculan en función de los días efectivamente laborados y equivalen al 8.33% de la remuneración básica, debiendo ser pagadas al concluir la relación laboral o al finalizar la temporada o periodo de trabajo intermitente. Si se produce un despido arbitrario, la compensación será equivalente a 45 remuneraciones diarias (RD) por cada año completo de servicios, con un tope máximo de 360 RD. Respecto a las utilidades, los trabajadores agrarios participan:

- Del 5% entre los años 2021 al 2023
- Del 7.5% entre los años 2024 al 2026
- Del 10% a partir del 2027

Además, tienen derecho a recibir utilidades desde el primer día que laboran en la empresa. Véase la Tabla 8.

Tabla 8

Beneficios Sociales - Régimen Agrario

Concepto	Ley N° 31110
Remuneración	No puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV).
CTS	La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) representa el 9.72% de la Remuneración Básica (RB) y se paga de forma proporcional con cada sueldo, a menos que el trabajador decida recibirla dos veces al año.
Gratificación	La gratificación equivalen al 16.66% de la RB, se abona de manera prorrateada, salvo que el trabajador desee que sea cancelada semestralmente.
Asignacion familiar	Se abona el 10% de la RMV.
Utilidades	Los trabajadores reciben una participación en las utilidades de la empresa según: Entre 2021 y 2023: 5% de las utilidades. Entre 2024 y 2026: 7.5% de las utilidades. A partir de 2027: el 10% de las utilidades.
Bonificación	El trabajador percibe una Bonificación Especial por Trabajo Agrario (BETA) del 30% de la RMV. De carácter no remunerativo.

Nota. La tabla muestra los conceptos a los que son acreedores los trabajadores del Régimen Laboral Agrario.

Respecto al Seguro de Salud y Accidentes, los trabajadores agrarios son asegurados obligatorios de ESSALUD, además las actividades desarrolladas en el sector agrario consideradas de alto riesgo, son cubiertas por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

El aporte mensual a ESSALUD se determina en base a la remuneración básica del trabajador, según la Ley N°31110 las empresas que en el año fiscal previo

hayan declarado 100 o más trabajadores o hayan declarado ventas mayores a 1700 UIT se aplican las siguientes tasas, detalladas en la Tabla 9.

Tabla 9

Tasas ESSALUD - Ventas > 1,700 UIT

Periodo	Tasa
De 2021 a 2022	7%
De 2023 a 2024	8%
De 2025 en adelante	9%

Nota. La tabla muestra el aporte mensual al seguro de salud para los trabajadores de la actividad agraria a cargo del empleador de empresas que hayan declarado más de 100 trabajadores o ventas mayores a 1,700 UIT.

Respecto a los empleadores que en el año fiscal previo hayan declarado menos de 100 trabajadores o ventas menores a 1700 UIT deberán aplicar las siguientes tasas, detalladas en la Tabla 10.

Tabla 10

Tasas ESSALUD - Ventas < 1,700 UIT

Periodo	Tasa
De 2021 a 2027	6%
De 2028 en adelante	9%

Nota. La tabla muestra el aporte mensual al seguro de salud para los trabajadores de la actividad agraria a cargo del empleador de empresas que hayan declarado menos de 100 trabajadores o ventas menores a 1,700 UIT.

c) Construcción de la alternativa de solución

Con base en la normativa vigente, se procede al cálculo de la remuneración conforme a lo establecido en la Ley N.° 31110 Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, la cual regula las condiciones laborales para los trabajadores del sector agrario. En el aspecto remunerativo se toma como referencia la remuneración mínima vital la cual para el año 2025 es S/1,130.00, a este monto debe adicionarse el

pago prorrateado de los beneficios laborales correspondientes, tales como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y la gratificación, calculados en base al 9.72% y 16.66% de la remuneración básica, respectivamente. Se observa un incremento en la remuneración total a corto plazo en comparación con la percibida por un trabajador de régimen común de la actividad privada. Véase la Tabla 11.

Tabla 11

Comparativo de Sueldos: Cuarta- Quinta y Reg. Agrario

Concepto	Cuarta-Quinta	Reg Especial Laboral Agrario
Remuneración	S/ 1,130.00	S/ 1,130.00
Gratificación		S/ 188.26
CTS		S/ 109.84
BETA		S/ 339.00
Total	S/ 1,130.00	S/ 1,767.09

Nota. La tabla muestra un comparativo entre el sueldo de un trabajador que genera ingresos de Cuarta-Quinta Categoría y un trabajador del Régimen Laboral Agrario, comprendiendo conceptos como remuneración, gratificación, CTS y BETA.

Sobre la salud y contribuciones, se tienen las siguientes diferencias. En el caso del aporte a ESSALUD, se consideró un 6% de aportes, esto por haber declarado menos a 1,700 UIT en el ejercicio fiscal previo, en el caso de STCR Salud, la empresa corresponde a un nivel de riesgo III, por lo cual la tasa de aporte será de 1.53%, respecto al SCTR Pensión, tiene una tasa de riesgo de 0.70%. Véase la Tabla 12.

Tabla 12

Comparativo de Salud y Contribuciones: Cuarta-Quinta y Reg. Agrario

Concepto	Cuarta-Quinta	Reg Especial Laboral Agrario
ESSALUD		S/ 67.80
ONP		S/ 146.90
SCTR Pensión		S/ 10.70
SCTR Salud		S/ 17.29
Total	S/ 0.00	S/ 242.69

Nota. La tabla muestra un comparativo sobre los aportes de salud y las contribuciones de un trabajador que genera ingresos de Cuarta-Quinta Categoría y un trabajador del Régimen Laboral Agrario, comprendiendo conceptos como ESSALUD, ONP y SCTR.

Se procede a estimar las sanciones de las cuales podría ser acreedora la empresa en caso de no regularizar la situación laboral de sus trabajadores, conforme a lo establecido en el art 48.-Cuantía y aplicación de las sanciones del D.S. 008-2020-TR. Detallado en la Tabla 13.

Tabla 13

Cuadro de sanciones incurridas

N°	Materias	Infraccion	Normativa	N° de trabajadores afectados	Multa
1	Relaciones laborales	No registrar a un trbajador en planilla	Art 25, inc.20 del D.S N° 019-2006-TR; **MUY GRAVE**	13	S/ 28,087.50
2	Relaciones laborales	No pago de gratificación	Art 24, inc.4 del D.S N° 019-2006-TR; **GRAVE**	13	S/ 20,972.00
3	Relaciones laborales	No deposito de CTS	Art 24, inc.5 del D.S N° 019-2006-TR; **GRAVE**	13	S/ 20,972.00
4	Relaciones laborales	No acreditar el pago del BETA	Art 24, inc.4 del D.S N° 019-2006-TR; **GRAVE**	13	S/ 20,972.00
5	Seguridad Social	No inscribir a los trabajadores en los Regimenes de Seguridad Social en Salud	Numeral 44- B.1 del D.S. 019-2006-TR; **MUY GRAVE**	13	S/ 28,087.50
6	Seguridad Social	No inscribir a los trabajadores en el Regimen Social en Pensiones	Numeral 44- B.1 del D.S. 019-2006-TR; **MUY GRAVE**	13	S/ 28,087.50
			MONTO TOTAL		**S/ 147,178.50**

Nota. La tabla muestra un estimado de las multas de las que puede ser acreedora la empresa en caso no se regularice la situación de los trabajadores, calculadas según lo estipulado por el D.S. 008-2020-TR.

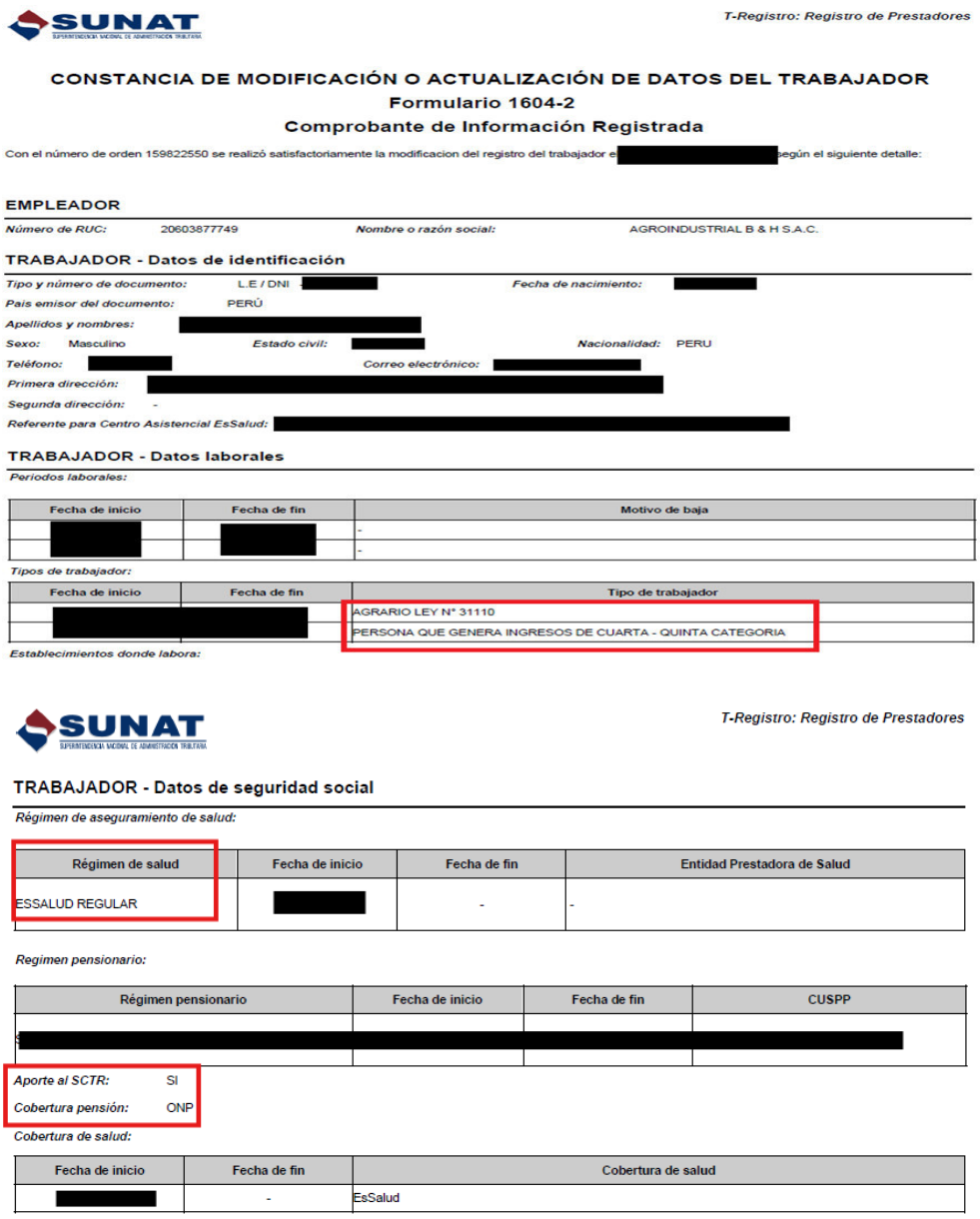
d) Aplicación de la propuesta o tratamiento identificado

Como se evidencia en el apartado anterior, la diferencia entre regularizar la situación laboral de un trabajador o ser acreedor a una multa representa una variación significativa en el monto final. Por lo cual, se optó por dar cumplimiento a la normativa vigente con el fin de evitar contingencias económicas para la empresa.

A continuación, se procede con el alta de los trabajadores en el T-Registro bajo el régimen agrario, esta acción permitirá formalizar la relación laboral además de garantizar el acceso a los trabajadores a sus beneficios sociales. El alta en el T-Registro garantizará la transparencia y legalidad por parte del empleador. Como se observa en la Figura 9.

Figura 9

Alta en el T-Registro



SUNAT — T-Registro: Registro de Prestadores

CONSTANCIA DE MODIFICACIÓN O ACTUALIZACIÓN DE DATOS DEL TRABAJADOR
Formulario 1604-2
Comprobante de Información Registrada

Con el número de orden 159822550 se realizó satisfactoriamente la modificacion del registro del trabajador e[redacted] según el siguiente detalle:

EMPLEADOR

Número de RUC: 20603877749 *Nombre o razón social:* AGROINDUSTRIAL B & H S.A.C.

TRABAJADOR - Datos de identificación

Tipo y número de documento: L.E / DNI [redacted] *Fecha de nacimiento:* [redacted]
Pais emisor del documento: PERÚ
Apellidos y nombres: [redacted]
Sexo: Masculino *Estado civil:* [redacted] *Nacionalidad:* PERU
Teléfono: [redacted] *Correo electrónico:* [redacted]
Primera dirección: [redacted]
Segunda dirección: -
Referente para Centro Asistencial EsSalud: [redacted]

TRABAJADOR - Datos laborales

Periodos laborales:

Fecha de inicio	Fecha de fin	Motivo de baja
[redacted]	[redacted]	-
		-

Tipos de trabajador:

Fecha de inicio	Fecha de fin	Tipo de trabajador
[redacted]		AGRARIO LEY N° 31110
		PERSONA QUE GENERA INGRESOS DE CUARTA - QUINTA CATEGORIA

Establecimientos donde labora:

SUNAT — T-Registro: Registro de Prestadores

TRABAJADOR - Datos de seguridad social

Régimen de aseguramiento de salud:

Régimen de salud	Fecha de inicio	Fecha de fin	Entidad Prestadora de Salud
ESSALUD REGULAR	[redacted]	-	-

Regimen pensionario:

Régimen pensionario	Fecha de inicio	Fecha de fin	CUSPP
[redacted]			

Aporte al SCTR: SI
Cobertura pensión: ONP

Cobertura de salud:

Fecha de inicio	Fecha de fin	Cobertura de salud
[redacted]	-	EsSalud

Nota. La figura muestra el alta en el T-Registro de un trabajador en el Régimen Laboral Agrario.

En relación a las boletas de pago es importante mencionar que los conceptos por CTS y gratificación, cuando son prorrateados, deben consignarse de manera

independiente para su adecuada identificación en cumplimiento de la normativa, además de garantizar la transparencia en la información proporcionada al trabajador. Detallado en la Figura 10.

Figura 10

Reporte R08 - Boleta de pago de un trabajador de Régimen Agrario

R08: Trabajador – Datos de boleta de pago
(Contiene datos mínimos de una boleta de pago)

Página 1

RUC: 20603877749
Empleador: AGROINDUSTRIAL B & H S.A.C.
Periodo: [redacted]
PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden [redacted]

Documento de Identidad		Nombres y Apellidos				Situación	
Tipo	Número						
DNI	[redacted]	[redacted]				ACTIVO O SUBSIDIADO	
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador		Régimen Pensionario		CUSPP	
[redacted]		TRABAJADOR AGRARIO LEY N° 31110		[redacted]		[redacted]	
Días Laborados	Días No Laborados	Días Subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria Total Horas	Jornada Ordinaria Minutos	Sobretiempo Total Horas	Sobretiempo Minutos
31	0	0	Domiciliado	248			
Motivo de Suspensión de Labores						Otros empleadores por Rentas de 5ta categoría	
Tipo	Motivo				N.° Días		
						No tiene	

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
Ingresos				
0105	TRABAJO SOBRETIEMPO (H. EXTRAS 25%)	202.85		
0106	TRABAJO SOBRETIEMPO (H. EXTRAS 35%)	109.55		
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	1025.00		
0314	BONIF. ESPECIAL POR TRABAJO AGRARIO	307.50		
0406	GRATIF. F.PATRIAS NAVIDAD LEY 29351 Y 30334	170.77		
0904	COMPENSACIÓN TIEMPO DE SERVICIOS	99.63		
Descuentos				
Aportes del Trabajador				
0601	COMISIÓN AFP PORCENTUAL		0.00	
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
0606	PRIMA DE SEGURO AFP		22.74	
0608	SPP - APORTACIÓN OBLIGATORIA		133.74	
Neto a Pagar				1768.36

Aportes de Empleador		
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB	80.24
0806	ESSALUD – SCTR	16.41

Nota. La figura muestra una boleta de pago de un trabajador agrario.

2.5.2. Análisis de las alternativas de solución

Las alternativas de solución propuestas en el presente trabajo permitirán a la empresa acogerse correctamente a la Ley N° 31110, asegurando el cumplimiento de lo establecido por dicha ley, a fin de evitar sanciones y multas en fiscalizaciones futuras. Además, otra ventaja es el incremento de la satisfacción y la productividad de los trabajadores al ver sus derechos laborales cumplidos y protegidos, lo cual permitirá establecer una relación laboral armoniosa y satisfactoria entre empleado y empleador. Una de las desventajas que puede identificarse es la renuencia de los trabajadores agrícolas a querer acogerse al régimen agrario, debido a que se tiene la errada idea de un descuento excesivo por pensión al encontrarse en planilla, muchos de ellos prefieren un sueldo líquido. Asimismo, otra desventaja es el incremento en los costos laborales asumidos por acogerse a este régimen. En base al análisis de las ventajas y desventajas, se observa que la adopción de las alternativas de solución puede resultar en una mejora en la gestión de la empresa, puesto que aseguran el cumplimiento de la normativa.

2.5.3. Discusión de las alternativas de solución

Comparando los resultados encontrados en otros trabajos de investigación relacionados al tema de investigación del presente trabajo de suficiencia profesional se concluye lo siguiente:

Mamani y Ticona (2024) concluyeron que la aceptación del régimen laboral agrario tiene un efecto positivo en el desempeño laboral de los empleados ya que reconoce y protege sus derechos laborales, además que el costo laboral para el empleador es más alto en comparación a un trabajador del régimen común, sin embargo, enfatiza en la existencia de beneficios para el empleador como la tasa de impuesto a la renta anual del 15% en comparación a la tasa del régimen general de un 29.5%, además de la tasa de ESSALUD de un 9% a un 6%. Por

lo tanto, coincide con el presente trabajo de investigación al recomendar un acogimiento total al régimen agrario, en beneficio del empleador y el empleado.

Atalaya y Ruiz (2020) infirieron que la formalización laboral bajo el régimen de construcción civil es fundamental para empresarios que buscan comprender mejor la normativa y aplicarla en su gestión administrativa, promoviendo así un ambiente laboral adecuado para sus trabajadores, además de presentar deficiencias con la gestión de sus planillas debido a que no se acoge al régimen de construcción civil, el cual tiene características especiales tanto en lo legal como lo tributario, es por esto que realiza la investigación y los cálculos necesarios para el correcto acogimiento. En este aspecto, coincide con la investigación realizada, ya que ambas no se acogen al régimen al cual deben pertenecer, en consecuencia, trae detrimento a sus trabajadores, además de dejarlos expuestos a sanciones futuras. Por lo cual en ambos trabajos se propone como alternativa de solución una reestructuración de la planilla, además del seguimiento para garantizar su eficiencia y eficacia.

Olivares y Vigo (2021) llegaron a la conclusión que el pago de sanciones laboral impuestas por Sunafil tiene un impacto negativo pues genera una disminución en la liquidez de la empresa objeto de estudio, debido a que entre los años 2018 y 2019 hubo un desembolso de dinero de S/. 32,824 por concepto de multas por infracciones laborales, además resaltan la importancia de conocer la normativa vigente para no incurrir en estas infracciones. Estas conclusiones refuerzan los resultados del presente trabajo de investigación, ya que los montos por conceptos de infracciones laborales constituyen gastos innecesarios además de la disminución de la liquidez en perjuicio de la empresa, por lo que se considera importante la implementación de un plan de prevención de sanciones laborales.

En conclusión, la comparación con otras investigaciones confirma que la aplicación de la aplicación de la alternativa de solución ofrecida por el presente trabajo de suficiencia profesional será beneficiosa para la empresa.

2.5.4. Alcance y limitaciones de la alternativa elegida

El presente trabajo de suficiencia profesional tuvo como alcance la evaluación y mejora en la gestión de la planilla laboral de una empresa del sector agrario, enfocándose en el cumplimiento de la Ley N.º 31110. La propuesta desarrollada busca garantizar la adecuada formalización del personal para prevenir contingencias legales y económicas.

Entre las limitaciones identificadas se encuentra la posibilidad de una reincidencia en el incumplimiento normativo durante el proceso de incorporación de nuevos trabajadores agrícolas, la cual podría deberse a la falta de seguimiento o desconocimiento por parte del personal responsable, lo que incrementaría el riesgo de sanciones futuras si no se mantiene una supervisión constante y una capacitación continua sobre la normativa laboral aplicable.

III. CONCLUSIONES

1. Se observa que el acogimiento al régimen laboral agrario repercute de manera positiva al trabajador al garantizar sus beneficios laborales, puesto que su remuneración diaria es mayor a la de un trabajador de un régimen común. Además del empleador, pues esta ley también contempla beneficios tributarios, como la reducción del Impuesto a la Renta de un 29.5% a un 15%, además del aporte a ESSALUD de un 9% a un 6%, el cual podría ayudarle a hacerle frente al monto que implica contratar personal bajo este régimen.

2. Se concluye del análisis de las multas aplicables en materia laboral, desprenden un monto alto el cual puede impedirle cumplir con sus obligaciones contractuales, como el pago a sus proveedores, el cual podría desembocar en una pérdida de crédito que afectaría al desarrollo de la misma empresa, debido a que la compra de fertilizantes, insecticidas y demás materiales necesarios están supeditados a este crédito otorgado.

3. Se llega a la conclusión que el tratamiento de la planilla laboral debe ser realizado bajo un estricto conocimiento de las normas y leyes laborales, en este caso del régimen agrario, además debe realizarse la constante evaluación del proceso de elaboración a fin de asegurar la eficiencia y eficacia de la gestión de esta.

IV. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la empresa el correcto acogimiento de la Ley Nª 31110, que contrate y registre a su personal como trabajador agrario para garantizar sus derechos, además de poder acceder a los beneficios tributarios contemplados en la ley.

2. Es beneficioso para la empresa continuar con el modelo de solución propuesto en el trabajo de investigación en razón de nuevo ingreso de personal agrario en el futuro, a fin de evitar las multas elevadas que se han analizado.

3. Es recomendable la constante actualización respecto a la normativa laboral respecto al régimen agrario, ya que cuenta con diferentes cálculos y normas al del régimen común, además se sugiere discriminar los conceptos de remuneración diaria, gratificación, CTS en las boletas de pago de los trabajadores, con el fin de dar un adecuado reconocimiento de los beneficios laborales del régimen agrario.

REFERENCIAS

Actualidad Empresarial. (2024, 20 de junio). Rebajarían multas laborales impuestas a las empresas. https://actualidadempresarial.pe/noticia/rebajarian-multas-laborales-impuestas-a-las-empresas/ff34a030-4a85-4333-8645-cf77d8030f2c/1

Alcalde-Rabanal, J., Lazo-Gonzales, O. y Espinosa-Henao, O. (2016). *El sistema de Salud en Perú: Situación y desafíos*. REP. https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4141.pdf

Alcalde-Rabanal, J., Lazo-Gonzales, O. y Nigenda, G. (2011). Sistema de Salud de Perú. *Salud Pública de México, 53.* https://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v53s2/19.pdf

Alhuay, A. (2024). Análisis de planilla de remuneraciones en una empresa agente de carga durante el periodo 2022. *IMPULSO Revista de Administración, 4*. http://www.scielo.org.bo/pdf/ri/v4n7/2959-9040-ri-4-07-47.pdf

Atalaya, G y Ruiz, Y. (2020). *La formalización laboral del régimen de construcción civil en la inmobiliaria y constructora San Fernando S.A.C; Trujillo, 2019.* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. Obtenido de https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27568/Atalaya%20Morales%2c%20Geraldine%20Jesmina-Ruiz%20Lopez%2c%20Yanela.pdf?sequence=29&isAllowed=y

Chancafe, L. (2025, 1 de enero). ¿Cómo le va al agro en el Perú?. Ernst & Young. https://www.ey.com/es_pe/insights/revista-execution/tendencias/agro-en-peru

Chávez, R., Mori, P., Polo, B. y Ramírez, G. (2021). Potencialidades del sector agrario: Condición necesaria en la generación de empleo en la región Amazonas-Perú. *Revista de Ciencias Sociales, 3*. https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/36511/39230

Ciudad, A. (2008). El nuevo modelo de inspección de trabajo en el Perú. *Alcances y eficacia del Derecho del Trabajo: III Congreso Nacional de la SPDTSS, 1.* https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-III-Nacional-Full-166-171.pdf

Correa, C.L. (2020). De la Ley de Promoción Agraria a la Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial: Una aproximación desde el derecho administrativo. *Revista De Derecho Administrativo*, *19*. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/24325

Espinoza, F. (2021). La infracción administrativa en materia sociolaboral (apuntes para un estudio interdisciplinario). *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 6.* https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-645-658.pdf

Gomez, H., Isla, S. y Mejia, G. (2010). Apuntes sobre la Graduación de Sanciones por Infracciones a las Normas de Protección al Consumidor. *Derecho y Sociedad, 34.* https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13336/13963

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024). Informe Técnico de Producción Nacional. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6483949/5661168-informe-tecnico-produccion-nacional-n-6-junio-2024.pdf?v=1718462056

Ley N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997, 27 de marzo). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf

Ley N°28806 Ley General de Inspección General de Trabajo. (2006, 22 de julio). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47

Ley Nª29981 Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). (2013, 15 de enero). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29981.pdf

Ley Nª31110 Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial . (2020, 31 de diciembre). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1535274/Ley%2031110.pdf?v=1610035145

Ley del Impuesto a la Renta de 2004. (8 de diciembre de 2004). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-supremo/822-d-s-n-054-99-ef/file

Maita, S. (2025, 24 de enero). Crecimiento del sector agrícola y perspectivas para el 2025. Instituto Peruano de Economía. https://ipe.org.pe/crecimiento-del-sector-agricola-y-perspectivas-para-el-2025/

Mamani, G. y Ticona, E. (2024). Repercusión *del acogimiento al régimen laboral agrario en los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Molino Arrocero Santa Elena empresa individual de responsabilidad limitada, Arequipa 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNSA. Obtenido de https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ae8b8b13-367a-462d-9ca9-72970440b56e/content

Mejía, R. (2012). La regulación del tiempo de trabajo. *Revista IUS ET VERITAS, 45.* https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12005/12573

Michay, T. (2023). Estudio jurídico del registro de asistencia de los trabajadores que laboran bajo el régimen del código de trabajo. [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES"]. Repositorio digital Uniandes. Obtenido de https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16539/1/USD-DER-EAC-023-2023.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2022, 21 de marzo). *El descanso vacacional.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2925494/guia_para_el_descanso_vacacional.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2024, 14 de enero). *¿Qué son las utilidades?*. https://www.gob.pe/1044-que-son-las-utilidades

Moreno, A. (2023). Importancia de la Actividad Agrícola y la Innovación Social en los Centros Públicos de Investigación: un Análisis Bibliométrico. *Scientia et Praxis, 3.* https://www.researchgate.net/publication/368626613_Importancia_de_la_Actividad_Agricola_y_la_Innovacion_Social_en_los_Centros_Publicos_de_Investigacion_un_Analisis_Bibliometrico

Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024). Anuario Estadístico Sectorial 2023. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6837513/5915177-anuario-estadistico_-2023.pdf?v=1724690405

Olivares, G. y Vigo, L. (2021). *Sanciones laborales según Ley Nº28806 y su incidencia en la liquidez de la empresa TELENOR PERU S.R.L. Trujillo*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79091/Olivares_AGA-Vigo_VLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Poder Ejecutivo. (1997). Decreto Supremo Nº001-97-TR "Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios". https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/229267/TUO_Compensacion_por_Tiempo_de_Servicios_-_D.S_001-97-TR.pdf?v=1542374771

Poder Ejecutivo. (2020). Decreto Supremo Nº008-2020-TR "Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº019-2006-TR". https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/519862/Decreto-supremo-n-008-2020-tr-1853904-1.pdf?v=1581342284

Poder Ejecutivo. (2006). Decreto Supremo Nº019-2006-TR "Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo". https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47

Poder Ejecutivo. (2021). Protocolo N°001-2020-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo para la fiscalización de la formalización laboral y del cumplimiento de las obligaciones sociolaborales en el sector agrario". https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2223272/Resoluci%C3%B3n%20de%20Superintendencia.pdf

Rivarola, K. y Vega, E. (2022). *Efectos del Nuevo Régimen Laboral Agrario en los Estados Financieros de las empresas agroexportadoras en la región de Ica, año 2021.* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/10757/668302/3/Rivarola_CK.pdf

Rojas, L., Rojas, R. y Baylon, E. (2024). Factores de producción agrícola en el crecimiento económico de la región Pasco durante el periodo, 2012-2022. *Revista Aula Virtual, 5.* https://ve.scielo.org/pdf/auvir/v5n12/2665-0398-auvir-5-12-e338.pdf

Serrano, L. A. (2014). La nueva inspección del trabajo en el Perú. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 6. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full.pdf*

Serrano, L. A. (2021). La Inspección de Trabajo como instrumento esencial para el respeto de los Derechos Laborales Constitucionales. *Noticias CIELO, 8.*

https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/serrano_noticias_cielo_n8_2021.pdf

Sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social. (2015). *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full.pdf

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). (2024, 05 de noviembre). *¿Sabes qué es el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y en qué casos es obligatorio?.* https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/1052482-sabes-que-es-el-seguro-complementario-de-trabajo-de-riesgo-y-en-que-casos-es-obligatorio

Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS). (2025, 07 de enero). *Elegir sistema de pensiones.* https://www.gob.pe/515-elegir-sistema-de-pensiones

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). (2025, 17 de enero). *¿Cuándo te corresponden vacaciones? Todo lo que necesitas saber para planificar tu descanso.* https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/1092181-cuando-te-corresponden-vacaciones-todo-lo-que-necesitas-saber-para-planificar-tu-descanso

ANEXOS Y/O ILUSTRACIONES

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú. Decana de América

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

FICHA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

1. Datos generales			
• Razón social de la empresa	AGROINDUSTRIAL B&H SAC		
• Área o Dpto. en que realizó la actividad	CONTABILIDAD		
• Nombre y cargo del profesional responsable	JOHN CAMONES GUILLERMO		
• Periodo de labores (Horas laboradas)	3,568 HRS		
• Nombre del bachiller	KARLA ATENCIO QUISPE		
• Escuela profesional	AUDITORÍA EMPRESARIAL Y DEL SECTOR PÚBLICO		
2. Evaluación (*)	**Óptimo (2pts)**		**Deficiente (0)**
a. Iniciativa y cumplimiento (trabajo bajo a presión)	X		
b. Puntualidad y asistencia	X		
c. Eficiencia y dedicación	X		
d. Compromiso ético en el desarrollo de la gestión contable, tributaria y/o de auditoría, en el sector público o privado.		X	
e. Capacidad de aplicar conocimientos a la práctica, evaluando casos de investigación.	X		
f. Capacidad de análisis y síntesis, crítico y autocrítico, en los trabajos de campo como gestores contables, tributarios y/o de auditoría.	X		
g. Liderazgo para formular los informes de contabilidad, tributarios y/o de auditoría, con independencia e imparcialidad.		X	
h. Capacidad para trabajar con un equipo multidisciplinario, para lograr los objetivos y metas institucionales.	X		
i. Habilidades en el manejo de la tecnología informática, para el desempeño de su trabajo de campo, reportes, informes, coordinación en redes con sus jefes y autoridades para agilizar su tarea de gestión contable, tributaria y/o de auditoría.	X		
j. Capacidad para la resolución de problemas y la valoración de responsabilidades de los funcionarios públicos y/o ejecutivos del sector privado.		X	
Sub total	14	3	
TOTAL (Números y letras)	17 (DIECISIETE)		
Comentarios adicionales			

(*) Evaluación
Satisfactorio : 20 - 15
No satisfactorio : 14 a menos

Con las consideraciones más distinguidas.

Atentamente,

AGROINDUSTRIAL B&H SAC.
JOHN CAMONES GUILLERMO
GERENTE GENERAL

Dr./Mág.
Evaluador