



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un
derecho de compensación en Lambayeque 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Contreras Cruz, Katerin Nicol (orcid.org/0000-0003-3978-1070)
Galan Balcazar, Darcy Kyriebell (orcid.org/0000-0001-6316-6145)

ASESORES:

Mg. Olivos Pérez, Ruth (orcid.org/0009-0004-7883-4184)
Mg. Yaipen Torres, Jorge Jose (orcid.org/0000-0003-3414-0928)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a las personas que siempre nos apoyaron incondicionalmente y que siempre estuvieron aconsejándonos, motivándonos para formarnos como profesionales de Derecho y luchar por alcanzar nuestras metas y objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, a nuestros padres, abuelos que con cariño, respeto y valores nos educaron correctamente; por estar siempre en cada etapa de nuestras vidas y a la vez para cada una de nosotras ser nuestro soporte y fortaleza nuestra madre durante todos estos 6 años de nuestra carrera.

También a nuestros asesores: Mg. Yaipén Torres Jorge Jose y Mg. Olivos Pérez Ruth, por su tiempo y dedicación que nos guiaron con sus enseñanzas en todo el desarrollo de la presente investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, YAIPEN TORRES JORGE JOSE, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023", cuyos autores son GALAN BALCAZAR DARCY KYRIEBELL, CONTRERAS CRUZ KATERIN NICOL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 15 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
YAIPEN TORRES JORGE JOSE DNI: 42735937 ORCID: 0000-0003-3414-0928	Firmado electrónicamente por: JYAIPENT el 15-11- 2023 21:22:02

Código documento Trilce: TRI - 0654636



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LAS AUTORAS



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, GALAN BALCAZAR DARCY KYRIEBELL, CONTRERAS CRUZ KATERIN NICOL estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DARCY KYRIEBELL GALAN BALCAZAR DNI: 74897862 ORCID: 0000-0001-6316-6145	Firmado electrónicamente por: DGALANBA el 15-11-2023 09:49:03
KATERIN NICOL CONTRERAS CRUZ DNI: 72684222 ORCID: 0000-0003-3978-1070	Firmado electrónicamente por: KCONTRERASCR22 el 15-11-2023 09:50:05

Código documento Trilce: TRI - 0654637



Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LAS AUTORAS.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de abreviaturas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	17
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización:	17
3.3. Escenario de estudio:	18
3.4. Participantes:	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	19
3.6. Procedimiento:	19
3.7. Rigor científico:	20
3.8. Método de análisis de datos:	21
3.9. Aspectos éticos:.....	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES.....	56
VI. RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS.....	60
ANEXOS	67

Índice de abreviaturas

CPP: Constitución Política del Perú

RLA: Régimen Laboral Agrario

ENAHO: Encuesta Nacional de Hogares

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

DUDH: Declaración Universal de los Derechos Humanos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

MINTRA: Ministerio de Trabajo y promoción del Trabajo

CTS: Compensación por tiempo de servicios

RD: Remuneración diaria.

BETA: Bonificación especial por el trabajo agrario.

DL: Derecho laboral.

RB: Remuneración básica

RMV: Remuneración mínima vital.

RESUMEN

En la investigación desarrollada, se planteó evaluar la necesidad de incorporar al Artículo 3 del Régimen Laboral Agrario (RLA) la compensación por tiempo de viaje como un derecho intrínseco del trabajador, teniendo como propósito fundamental evitar que los trabajadores se vean compelidos a iniciar procedimientos legales para obtener esta compensación, con la perspectiva de medrar las condiciones laborales en el ámbito agrario.

Se utilizó como metodología el de tipo básica, con diseño de la teoría fundamentada y enfoque cualitativo, ayudándose de la entrevista y el análisis documental, con sus respectivos instrumentos debidamente validados por expertos en materia laboral y procesal laboral.

Se concluyó que, la incorporación de la compensación por tiempo de viaje como un derecho en el Régimen Laboral Agrario es esencial para promover la equidad laboral, prevenir abusos y mejorar la calidad de vida de los trabajadores agrarios. Esto se respalda mediante la revisión del marco teórico, la comparación con legislación nacional y el reconocimiento de beneficios similares en otros sectores laborales, como el régimen laboral de construcción civil. En conjunto, esta medida busca establecer condiciones laborales justas y respetuosas de los derechos de los trabajadores en el sector agrario.

Palabras clave: Régimen laboral agrario, tiempo de viaje al centro laboral y derecho de compensación.

ABSTRACT

In the research developed, it was proposed to evaluate the need to incorporate in Article 3 of the Agrarian Labor Regime (RLA) the compensation for travel time as an intrinsic right of the worker, having as a fundamental purpose to avoid that workers are compelled to initiate legal procedures to obtain this compensation, with the perspective of improving labor conditions in the agrarian field.

The methodology used was the basic type, with a grounded theory design and qualitative approach, using the observation technique, interview and documentary analysis, with their respective instruments duly validated by experts in labor and labor procedural matters.

It was concluded that the incorporation of compensation for travel time as a right in the Agrarian Labor Regime is essential to promote labor equity, prevent abuses and improve the quality of life of agrarian workers. This is supported by a review of the theoretical framework, comparison with national legislation and recognition of similar benefits in other labor sectors, such as the civil construction labor regime. Overall, this measure seeks to establish fair labor conditions that respect the rights of workers in the agricultural sector.

Keywords: Agrarian labor regime, travel time to the work center and right to compensation.

I. INTRODUCCIÓN.

La Constitución Política del Perú (CPP) del año 1979 consideraba a la reforma agraria como un proceso permanente; sin embargo, tras su modificatoria y con la entrada en vigor de la CPP de 1993 se optó por eliminar el término “reforma agraria” y dicho contenido, que forma parte del derecho agrario, hoy se encuentra regulado en la Ley N° 31110 – Ley de Régimen Laboral Agrario (RLA) y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, fomentando el crecimiento del sector y proteger los derechos laborales (DL) de los empleados involucrados.

El derecho agrario comprende una sumatoria de normas y principios reguladores de las relaciones entre los agentes del sector agrícola, con el objeto de defender los recursos naturales y promover la producción agropecuaria sostenible, buscando el beneficio de la comunidad rural en su conjunto. Según Antúnez (2019) la palabra agrario proviene del vocablo latín *agrarius* que, a su vez, deriva de *ager-agri*, que quiere decir campo, entonces, lo agrario será todo aquello relativo al campo; también, se deriva la palabra agricultura, cuyo significado se refiere al cultivo de la tierra.

Centrándose en la situación laboral del departamento de Lambayeque, la encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (citado por Castañeda, 2019), refleja como dato necesario de contemplar que, existe un alza en la formalidad laboral del sector agroindustrial, dado que el 75 % de trabajadores son parte de empresas formales; además, se resalta que la región de Lambayeque es la que presenta la región con un número mayor de trabajadores agrarios, esto 12.659.

De acuerdo con las reflexiones de Ordinola (2020), las condiciones laborales para los trabajadores del RLA distan de ser las óptimas, la no mejora salarial, gratificaciones disminuidas y las deficientes modalidades de contratación, reflejan en mínima medida el grado de vulnerabilidad al que los trabajadores del sector agrario se ven sometidos. Ahora, otra evidencia de desprotección se observa en el no reconocimiento económico del tiempo de viaje que les acarrea a muchos de

estos trabajadores el desplazamiento hasta su centro de labores, tiempo que puede tomar hasta 04 horas diarias; pues, la Ley N° 31110 no la reconoce por considerarla una situación aislada de la prestación de servicios.

Teniendo en cuenta la realidad descrita se planteó la siguiente interrogante ¿Es necesario incorporar al Art. 3° del Régimen Laboral Agrario la compensación por horas de viaje al centro de labores como un derecho?

La investigación se justificó al observar que, en su mayoría, los trabajadores del RLA deben realizar desplazamientos largos y agotadores desde la madrugada (entiéndase como el horario comprendido antes de que salga el sol, esto es aprox. 3:00 a.m.) para llegar a su lugar de trabajo, debiendo realizar el mismo recorrido de hasta 04 horas para retornar a sus hogares, lo que afecta negativamente su bienestar, en ese sentido, lo que se pretendió en esta investigación es analizar si es necesario incorporar al Art. 3° del RLA el reconocimiento de la compensación por el tiempo de viaje como un derecho del trabajador.

El fin investigativo fue conocer si la realidad jurídica peruana permitiría incorporar un inciso en el Art. 3° de la Ley N° 31110 del RLA, para que no haya necesidad de que los trabajadores deban conciliar o recurrir a un proceso legal en contra de sus empleadores para que se le reconozca la compensación por tiempo de viaje, como un derecho, ello, con el ánimo de lograr que haya mejores condiciones para los trabajadores del sector agrario; puesto que, se reconocería y valoraría el tiempo y esfuerzo de los trabajadores, se promovería la equidad, habría mayor confort en el estándar de vida y se estimularía la retención de empleados en el sector agrario; todo ello, sujeto a fiscalización de SUNAFIL.

Se construyó como objetivo general: Analizar la necesidad de incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores en el Régimen Laboral Agrario – Ley N° 31110 como un derecho y, como objetivos específicos: a) Establecer el marco teórico en torno la compensación por el tiempo de viaje de los trabajadores al centro de labores en el régimen laboral agrario; b) realizar un análisis del contenido normativo del Art. 3° de la Ley N° 31110 y, por último c)

identificar los fundamentos jurídicos para la incorporación de la compensación por tiempo de viaje al centro de labores en base al estudio comparativo.

II. MARCO TEÓRICO

Relativo al ámbito internacional, se ubicó el antecedente de Matabanchoy y Díaz (2021) “Riesgos laborales en trabajadores latinoamericanos del sector agrícola” misma que, se propuso determinar los principales factores de riesgo y las de consecuencias en la salud de aquellos que se encuentran sometidos a RLA en Latinoamérica (2010 y 2020). Desarrolló un estudio de tipo cualitativo de observación directa, tomando como población 65 estudios llegando a la conclusión que, existe predominación del riesgo químico por la manipulación y sobreexposición a los plaguicidas a causa no solo de la falta de comprensión del uso de estos productos químicos; sino, sobre todo, por la falta de implementos necesarios para la ejecución de sus labores (Matabanchoy y Díaz, 2021, p. 344).

Refirieron, por su lado, Riella y Ramírez (2021) con su trabajo “El sector agrario uruguayo. Trabajadores transitorios y vulnerabilidad social”, donde plateó como objetivo conceptualizar el desarrollo de la situación laboral en el ámbito agroindustrial, que la vulnerabilidad del trabajador uruguayo es notoria, mediante el uso de un enfoque cualitativo y un desarrollo empírico donde concluyeron que, un aproximado de 20.000 trabajadores se encuentran expuestos a la precariedad a causa del incumplimiento de sus DL, los salarios significativamente inferiores a los trabajadores de diferente sector, además, del aumento a la desafiliación del seguro social (Riella y Ramírez, 2021, pp. 109-110).

Otra de las investigaciones halladas fue la realizada por los autores Henao y Macías (2018) “Estudio sobre la realidad jurídica de los trabajadores del campo”, cuyo objetivo fue analizar la realidad Colombiana sobre la protección legal de los trabajadores agrarios, siguiendo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo donde se aplica el análisis documental y legal para la elaboración, llegando a la conclusión que, el Estado no tiene una participación eficaz para la salvaguarda de las garantías laborales en el sector agrario de Colombia, materializándose esto en

contratos injustos que no son pensados en favor del trabajador, sino, en supuesto beneficios para el empleador (Henaó y Macías, 2018, p. 22).

Relativo a los antecedentes nacionales, se localizó a Ordinola (2022) “Aciertos y deficiencias del Régimen Laboral Especial Agrario” que analiza instrumentos legales y administrativos sobre el RLA. El estudio fue mixto con estudio de caso y diseño no experimental. Tomó como fuente la jurisprudencia nacional e internacional y concluyó que, la razón sobre la que se edificó el RLA para disminuir los beneficios y derechos de los trabajadores fue la idea de crecimiento; no obstante, el crecimiento no se ha dado, causando solo perjuicio al trabajador. Y, es que, el aparente aumento que se registra en la utilidad de las empresas agroindustriales es producto de la económica nacional y global y los diversos tratados firmados, más no a la implementación del RLA (Ordinola, 2022, p. 63).

Además, el trabajo investigativo de Tuesta et al. (2021) signado como “Beneficios tributarios del sector agrario y desarrollo económico-social peruano” que buscó identificar la conexión existente entre la mejora en la economía y los incentivos fiscales otorgados al sector agroindustrial siguiendo un tipo de enfoque mixto de diseño no experimental y método analítico - sintético que emplea estadística y análisis documental concluyó que, se encontró una relación positiva; pero, sin suficiente evidencia de beneficios reales. Las pequeñas empresas agrícolas tuvieron un desarrollo limitado y alta informalidad y hubo conflictos en los DL y cuestionamientos sobre la necesidad de las concesiones regulatorias (Tuesta et al., 2021, p. 73).

Por su lado, Terrones (2018) con "El régimen laboral agrario como límite al derecho al trabajo decente de los trabajadores de la empresa del sector agroindustrial Camposol S.A., Trujillo-2017", tuvo como propósito analizar cómo el RLA afecta la plena realización del derecho al trabajo digno, así como las normas y obligaciones laborales nacionales e internacional, empleando el diseño no experimental y contando con un total de 51 trabajadores, a los cuales se les aplicó la encuesta como instrumento, así concluyó que, el RLA tiene un impacto negativo en la realización del derecho al trabajo digno, esto, debido a que los trabajadores disfrutaban de menos beneficios y protección laborales en comparación

de aquellos sujetos al régimen general 728, lo cual los deja vulnerables y va en contra de los principios de la OIT (Terrones, 2018, p. 128).

En lo referente a los antecedentes locales, se presentó la investigación de Loayza (2020) “Desagrarización del empleo femenino rural y tiempos de trabajo en el Perú”, el cual se planteó como objetivo ejecutar detalladamente un análisis de la condición laboral de las mujeres involucradas en labores del sector laboral agroindustrial para identificar las vicisitudes a las que se enfrentan por el acceso a empleos dignos y a condiciones de trabajo justas y equitativas desde los ámbitos socioculturales y económicos, cuyo tipo de investigación fue cualitativa con un enfoque no experimental de tipo descriptiva que, además, utilizó la técnica del análisis documental, desarrollando así, en palabras del autor, los puntos concluyentes siguientes:

El proceso de integración a las actividades económicas agrarias, de la mujer, es progresivo, determinándose que, pese a lo restringido de las posibilidades de movilidad, puede apreciar el trabajo realizado al ser merecedora de un ingreso propio que contribuye a su independización económica y las empodera para continuar desarrollándose; empero, en muchas de las ocasiones las condiciones laborales no son las más óptimas, descuidando el aspecto importante que representa la mujer joven como reserva de mano de obra local, situación presente sobre todo en agroindustrias de frutas y leguminosas (Loayza, 2020, p. 242).

En palabras de Barranzuela (2019) con “Protección al trabajador en actividades de riesgo para empresas agroindustriales de la región Lambayeque”, donde evaluó el grado de salvaguarda que ofrece la legislación nacional e internacional, verifica la adherencia a las normativas actuales e identifica los elementos de riesgo. Trabajo donde aplicó la metodología descriptiva, analítica, con propuesta y tuvo como población de estudio a 75 obreros, los cuales, fueron encuestados, llegando así, a concluir que:

El trabajador desempeña una función crucial en el progreso evolutivo de la empresa dedicada a la agroindustria, por esta razón, se formulan diferentes dispositivos legales para su protección, pero, a pesar de las regulaciones

establecidas en el sector agroindustrial, resulta evidente, al aplicar el principio de primacía de la realidad, que los trabajadores de esta industria no están recibiendo una protección adecuada; ya que, el entorno de trabajo donde se desempeñan no cumplen con los estándares legales y normativos pertinentes, exponiendo a sus trabajadores a riesgos químicos, físicos, ergonómicos y biológicos, mermando la calidad de vida del trabajador (Barranzuela, 2019, p. 94).

Es conveniente ahora, abordar las teorías relacionadas al tema, las cuales son entendidas como el sustento conceptual del trabajo, las cuales, se adquieren a través del análisis de la literatura pertinente al tema o problema que se está desarrollando, teniendo en cuenta los objetivos establecidos (Gallego, 2018).

Este desarrollo comenzó por el concepto básico sobre el que se construye toda la investigación, esto es el trabajo. Citando a Bertosso et al. (2019) se tiene que, en la historia del trabajo, se ha constatado un progreso notable en su comprensión. En la antigüedad, se consideraba como una actividad de personas esclavizadas; empero, a finales de la edad media, comenzó a valorarse positivamente como acción creadora y forma de utilizar las habilidades humanas.

El trabajo otorga significado y valor a las personas, construyendo su identidad y dignidad (Onça & Bido, 2019). Desde la perspectiva de la justicia social, el Estado de derecho busca proteger la dignidad humana y el derecho a la igualdad en las relaciones laborales (Pérez, 2019). El ámbito laboral presenta una relación asimétrica entre empleador y empleado, por lo que, el derecho laboral busca equilibrarla y proteger al trabajador (Quintanilla et al., 2021). Se busca una estructura social justa y mayor protección al trabajador considerado más vulnerable (Apáez, 2021).

Afirmaba Rivera (2022) que, la justicia social laboral implica equilibrio e igualdad entre las partes, con énfasis en la dignidad del trabajador, salario justo, igualdad de oportunidades, estabilidad, no discriminación, seguridad, derecho a la salud, conciliación y capacitación. Además, Gómez y Fernández (2019) indican que, en teoría, la empresa debería ser un aliado en pos de proteger al empleado y buscar una estructuración social justa.

Empero, ello no es así; pues, bajo el razonar de Gravatá (2020) la naturaleza ambigua del mundo laboral contemporáneo ha sido una característica constante, marcada por una compleja interacción entre factores como la necesidad, la producción individual, el mundo circundante, la privación y la subordinación, han originado que el control de las relaciones laborales siempre sea incierto, por eso, la necesidad constante de resguardar y proteger los DL.

El trabajo no solo es una fuente de ingresos para la subsistencia y el sustento familiar; sino, también, un derecho y una responsabilidad social que brinda satisfacción personal (Freitas & Odelius, 2021). Se reconoce el derecho al trabajo en el art. 21 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), siendo inherente a la dignidad humana y fundamental para garantizar otros derechos. Esta protección y cuidado no solo recae en los Estados; sino que, abarca a los empleadores, quienes deben promover prácticas justas y seguras (Guterman, 2022).

Por su lado, Bonilla y Flores (2020) dijo que, el derecho al trabajo y su protección internacional se empoderan con la normativa emitida por la OIT. Recordaron Quintanilla et al. (2021) que, la OIT se destaca entre las organizaciones internacionales del siglo XX por su larga trayectoria y por su representación tripartita formal de trabajadores, empleadores y gobiernos nacionales. Surgida del Tratado de Versalles, la OIT promueve la justicia social como base para la paz. La Declaración de Filadelfia de la OIT, creada en 1944, estableció los derechos de los trabajadores, como salarios adecuados y condiciones justas. La DUDH afirmó que el trabajo no es una mercancía y que todos deben tener igualdad de oportunidades en un ambiente de libertad, seguridad y justicia (Gorsky & Sirrs, 2020).

De lo dicho se entendió que, el derecho al trabajo está protegido por normas de carácter internacional que obligan a los Estados a seguir sus preceptos en aras de la salvaguarda de los trabajadores y estos derechos corresponde a todos por igual; no obstante, la inobservancia de esta normativa por parte de los empleadores se ha vuelto recurrente, sobre todo, si hablamos del sector agrario.

Manochio (2019) resaltó la importancia histórica del trabajo agrario y su posterior reconocimiento legal. El sector agrícola, según la OIT, representa aproximadamente un tercio de la fuerza laboral mundial. Esta relevancia subrayó la necesidad de políticas de protección laboral para los trabajadores agrarios, especialmente para aquellos en situaciones de vulnerabilidad como jornaleros y trabajadores subcontratados. Estadísticas del año 2019 revelaron que hubo alrededor de 321,000 muertes relacionadas con accidentes y enfermedades mortales en el sector agrícola. Estos datos resaltan la relevancia de implementar medidas de seguridad y protección para los trabajadores agrarios (Matabanchoy y Díaz, 2021).

Los problemas persisten a nivel mundial, sobre todo, en el trato hacia trabajadores agrícolas migrantes, pues, según Richardson & Pettigrew (2022) aunque la OIT ha establecido normas para protegerlos, en países como Tailandia, Italia y Canadá median condiciones extremas de trabajo que incluyen largas jornadas sin protección, falta de higiene y la presencia de situaciones de violencia sexual y ante la negativa, los trabajadores son amenazados con la deportación, demostrando con ello que se requiere de una reevaluación de las políticas para abordar esta situación.

En Colombia, se observaron deficiencias en el sector agroindustrial que afectan el cumplimiento de las disposiciones laborales de la OIT, como la desigualdad, la informalidad, la inestabilidad y la falta de remuneración adecuada (Ramírez y Ulloa, 2020). En Uruguay, se evidenció inseguridad laboral, contratación precaria, falta de seguridad social y exceso de horas de trabajo (Riella y Ramírez, 2021) y, en Ecuador, se destacó la violación constante de los DL en seguridad y estabilidad, a pesar de los acuerdos internacionales; por eso, se vuelve necesario analizar los principios sociales del trabajo como derecho, deber y medio para la realización personal y económica.

La precarización laboral se debe al trabajo informal, falta de protección legal, desigualdad salarial y la integración forzada en sistemas capitalistas. Los trabajadores enfrentan demandas del mercado sin protección estatal o sindical. La

precariedad no es una elección; sino, una necesidad que surge para satisfacer necesidades básicas (Matías et al., 2020).

En el Perú, el derecho al trabajo se contempla en la CPP (Art. del 22 al 28), en ese sentido, se entiende que esta protección de carácter constitucional no puede ser transgredida por ninguna norma de inferior rango; pero, como es de esperarse, en el día a día se muestra una realidad donde los trabajadores y sus derechos tienden a ser menoscabados por sus empleadores, razón por la cual, en 2013, fue promulgada la Ley N° 29981- Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) bajo la batuta del entonces Ministerio de Trabajo y promoción del Trabajo (MINTRA) con el fin de fortalecer la supervisión del cumplimiento de los DL, en conjunto con el fomento de la seguridad y salud en el trabajo, y la prestación de asesoría al trabajador (Ramírez, 2021).

En el contexto del sistema laboral que rige en las actividades agrícolas, se observó una tendencia a flexibilizar las normas laborales para que medie competitividad en las compañías agroindustriales, a pesar de que se mantienen la protección legal y los DL. En el caso del Perú, la Reforma Agraria y la redistribución de tierras generaron un fenómeno de minifundio que afectó la productividad y competitividad del sector agrario (Vargas et al., 2022). Sin embargo, el sector agrario sigue siendo fundamental para la economía peruana al contribuir al fomento del desarrollo económico, garantizar la disponibilidad de alimentos y minimizar la pobreza en las zonas rurales (Barrientos, 2018).

El sector agrario en el Perú contribuye significativamente al PBI, representando alrededor del 8% en 2012 (Larrea et al., 2018), siendo crucial para el desarrollo económico y generación de empleo, mejorando el nivel de bienestar de los habitantes de las áreas rurales y disminuyendo la tasa de pobreza. (Polo et al., 2021) que pueden lograr a través de una administración sustentable de los recursos naturales en esta industria. (Castillo et al., 2020).

El Acuerdo Nacional establece políticas públicas a largo plazo en el sector agropecuario para reducir la pobreza y cerrar brechas sociales, promoviendo el

manejo sostenible de recursos naturales. El Plan General del Bicentenario tiene metas de desarrollo para 2021, mientras que el periodo 2012-2017 vio la implementación de planes como el Plan Nacional de Diversificación Productiva y el Plan de Competitividad, orientados a impulsar el crecimiento económico en un entorno global competitivo (Zegarra, 2018).

Entre 2001 y 2015, el gasto público concerniente a la infraestructura de riego agrícola en Perú aumentó constantemente (Ruiton et al., 2018). Empero, persiste la falta de sinergia articulada entre las instituciones y actores involucrados en el sector agrícola, así, según Hinojosa et al. (2021), esta falta de integración ha dado lugar a la realización de actividades no integradas.

Conforme a lo dicho por Pavò (2021) es claro que el sector agrícola presenta características peculiares que permiten distinguirlos de otros sectores, como el sector minero o pesquero, por lo que, se consideró establecer un régimen especial de incentivos económicos, tanto en términos de créditos como de beneficios fiscales y otras medidas, con el fin de promover su desarrollo. Surgió, entonces por el año 2000, el Régimen especial laboral agrario - Ley N° 27360 (Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario) que establecía beneficios laborales y tributarios para las empresas especializadas en las actividades de cultivo y/o crianzas, acuícola y agroindustrial (Lp: Pasión por el derecho, 2 de diciembre de 2020).

Dijo Ordinola (2022) que, la Ley N° 27360 era una disposición transitoria, con un periodo de vigencia inicial de 10 años, mismo que, fue extendido por 11 años más, es decir, hasta 2021 y en una segunda oportunidad se llegó a extender hasta 2031; pero, las fuertes protestas por el menoscabo en demasía de los DL ocasionaron que el 06 de diciembre del año 2020 fuera derogada para entrar en vigencia, el 01 de enero de 2021, la Ley N° 31110 (Ley del RLA y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial).

La Ley N° 31110 y su antecesora encuentran su fundamento en el art. 88° de la C.P.P, buscando respaldar el progreso del sector agrario; empero, según ComexPerú (2022, 9 de setiembre), tras un año de su implementación, se

observó un aumento en la informalidad laboral en el sector agrícola, con tasas de hasta 99% en algunos departamentos, debido a los mayores costos de contratación generando mayor precariedad laboral.

La cuestión es que, el cambio fue necesario para el beneficio de los derechos de aquellos trabajadores bajo el régimen laboral agroindustrial, cuyo trabajo era subvalorado pese a ser una labor compleja, extenuante y expuesta a diversos riesgos y la promoción y desarrollo de la empresa agrícola no podía ir en detrimento de los DL (Pavò, 2021)

Cabe destacar que en el tiempo comprendido entre la derogación de la Ley N° 27360 y la entrega en vigor de la Ley N°31110 estuvo vigente el D.L. N° 728, por lo que se aplicaban todos los beneficios sociales en torno a este.

Las actividades que se contienen dentro del nuevo RLA, conforme al art. 2 es la producción de cultivos y/o crianzas por parte de personas naturales o jurídicas y cooperativas agrarias. También, actividades agroindustriales que utilicen productos agropecuarios fuera de la provincia de Lima y el Callao; además, los productores agrarios organizados en asociaciones de productores cuyos miembros individuales superen las 5 hect. y las agroindustriales de cultivo de palma aceitera y palmito. Por otro lado, se excluyen las empresas de actividades agroindustrial relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza, las asociaciones de productores cuyos miembros individuales no superen las 5 hect., así como el personal de las áreas administrativas y de soporte técnico de las empresas.

Por otro lado, realizando el análisis general del art. 3 del nuevo RLA se observó que, se encuentran contenidas 14 disposiciones, las mismas que pasan a analizarse:

Para los contratos laborales, en primer lugar, se reconoció la existencia de contratos laborales determinados e indeterminados; en ese sentido, se entiende que el contenido de este artículo, buscó salvaguardar los DL de los trabajadores, garantizando que su vínculo laboral se formalice, a través de un contrato que

contenga una compensación justa y reconozca otros beneficios laborales. En segundo lugar, se consignó, con carácter de obligatoriedad para el empleador, de todos los DL del D.L.728, mismos que, dependerá de la duración y del tipo de contrato celebrado, además, incluyendo aspectos como la remuneración, beneficios sociales, vacaciones y gratificaciones.

Además, se estableció la prevalencia de las disposiciones contenidas en la ley bajo análisis por encima de otras disposiciones laborales, lo cual, si bien puede brindar cierta flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades particulares del sector laboral agrario; también, puede generar cierta incertidumbre en términos de su aplicación.

En lo referente a la jornada laboral, se mandó que no haya un exceso en las 8 h. diarias y las 48 h. semanales, bajo la salvedad de, previo consenso o decisión unilateral del empleador. Se brindó la posibilidad de establecer una jornada inferior, pero, sin que ello implique una afectación en la remuneración diaria, configurándose esto como una garantía para el trabajador agrario, garantizando un límite razonable en cuanto al tiempo que debe dedicar al trabajo. Sin embargo, es importante asegurarse de que cualquier modificación en la jornada laboral cumpla con los requisitos legales y no perjudique los derechos de los trabajadores.

Referente a la remuneración básica (RB), no puede ser inferior al mínimo vital, esto es para el año 2023, S/. 1.025 soles. De igual modo, la gratificación corresponde a un 16.66% de la RB, mientras que, la compensación por tiempo de servicios (CTS) se aplica en un 9.72% de la RB. Al respecto, estas disposiciones relacionadas con la remuneración tienen como objetivo que se otorgue una remuneración justa a los trabajadores, previniendo situaciones de explotación laboral y asegurando un salario mínimo digno para los trabajadores; además, las gratificaciones legales y la CTS representan beneficios adicionales que contribuyen a la protección económica de los trabajadores.

Referente a la remuneración diaria (RD), se estableció que se calcula dividiendo los conceptos remunerativos entre 30 días. También, se menciona la posibilidad

de recibir la CTS, si así lo desea el trabajador y las gratificaciones en los plazos establecidos por ley, sin que se prorrateen en la RD. Pero, se plantearon críticas en relación con la equidad y precisión de este método de cálculo; ya que, podría subestimar la remuneración real del trabajador en meses con más de 30 días y no considerar de manera transparente otros componentes remunerativos adicionales.

Referente a la Bonificación especial por trabajo agrario (BETA), se le reconoce al trabajador agrario esta compensación, la cual equivale al 30% de la remuneración mínima vital (RMV). Se debe entender que este concepto no tiene carácter remunerativo. El pago de esta bonificación podrá efectuarse de manera mensual o en porciones diarias dependientes a los días que se hubieran laborado.

La BETA es relevante para abordar la necesidad de incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores como un derecho en el Régimen Laboral Agrario; pues, se planteó la interrogante sobre si esta bonificación no remunerativa es suficiente para cubrir los costos y tiempo asociados al desplazamiento diario de los trabajadores agrarios. Asimismo, se cuestionó si la ley debiese contemplar una compensación específica y remunerada por las horas de viaje. Al respecto, las investigadoras opinan que la BETA reconoce el esfuerzo del trabajador; pero, dado naturaleza, se requiere una regulación independiente para abordar el derecho a la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, como un derecho.

Referente al derecho a la remuneración diaria, este tiene lugar cuando el tiempo laborado sea mayor a 4 horas diarias. Se estableció taxativamente que, no se permite, bajo ningún termino o situación, que el trabajador agrario perciba una remuneración mensual por debajo a la RD señalada en el acápite anterior, además, se deja constancia que, el monto de remuneración diaria se podrá actualizar en función de la RMV.

Referente al descanso vacacional, se otorgará en proporción a los 30 días por año trabajado, en función del contrato al que se encuentre sujeto el trabajador. El cálculo de las vacaciones trucas se computa en razón de los días laborados, aplicándose el 8.33% del mínimo vital, debiéndose pagar al concluirse el vínculo

laboral o cuando la temporada haya finalizado. A modo de crítica indican las investigadoras que, hay una expresión racional que permita entender el porqué de los porcentajes estipulados, por lo que, queda la duda si este cálculo es equitativo; sin embargo, se destaca la intención estatal para que los trabajadores agrarios reciban una remuneración adecuada durante sus períodos de descanso y que se respeten plenamente sus DL.

Referente al despido arbitrario, se calculará la indemnización en equivalencia a 45 RD por año completo de servicios, con un máximo de 360 RD, siendo que las fracciones al año serán abonadas por dozavos y treintavos, por lo que, se entendió que, la normativa establece una conexión entre la remuneración diaria y las implicaciones económicas que se derivan de un despido injustificado, al utilizarla como criterio para calcular el total de la compensación, así, con esta disposición lo que se buscó es determinar si los montos y el fraccionamiento son equitativos y protegen los DL de los trabajadores afectados.

Referente a las horas extra, deberán pagarse en el mismo momento en que se realice el pago de las remuneraciones, con esto, el legislador buscó garantizar que los trabajadores reciban de forma puntual y justa la compensación correspondiente por el tiempo adicional invertido en su trabajo. Esta disposición guardó relación con la problemática abordada; ya que, implicó que cualquier tiempo adicional que el trabajador invierta, como el tiempo de viaje, también debe ser reconocido y compensado de manera adecuada. Esto respalda la necesidad de considerar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje al centro de labores como un derecho dentro del Régimen Laboral Agrario.

Referente al sobretiempo, será entendido como todo aquello que supere las horas de la jornada diaria o semanal, abonándose un monto adicional que será acordado por el empleador y el trabajador, pero que, no podrá estar por debajo del 25% por horas, calculadas sobre la RB, debido al valor hora que corresponde y el 35% en caso de las horas que restan. También, cabe la posibilidad de que el acuerdo respecto al sobretiempo pueda convenirse para que se configure en periodos de descanso. Al igual que, el inciso anterior, este inciso, también, respalda la necesidad de considerar la compensación por horas de viaje

como un derecho, ya que el tiempo de viaje también puede ser visto como una forma de sobretiempo en el sentido de exceder la jornada laboral ordinaria.

Referente a la participación de las utilidades, se destacó que, el derecho a percibir utilidades nace desde el primer día en que han de iniciar sus labores con su empleador. Según lo establecido en la Ley N° 31110, Art. 3, a lo largo del transcurrir del año 2021 al 2023, la participación será del 5% de las utilidades, mientras que a lo largo de transcurrir de los años 2024 al 2026, el porcentaje aumentará al 7.5%. A partir del año 2027 en adelante, los trabajadores del sector agroindustrial tendrán derecho a recibir el 10% de las utilidades.

Referente a la tercerización e intermediación laboral, quedaron estrictamente prohibidas, por lo que, se obligó a una contratación directa. No aplica esta disposición para los contratos ocasionales y de suplencia comprendidos en la Ley N° 27626 - Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores y la contratación de actividades especializadas y obras previstas en la Ley 29245, Ley que Regula los Servicios de Tercerización. Esta prohibición tiene como objetivo principal evitar situaciones en las cuales se produzca una simple cesión de personal, donde los trabajadores podrían encontrarse en una posición desfavorable en términos de sus DL y condiciones de trabajo.

Referente a al concepto de asignación familiar, se estableció en correspondencia a los días laborados en conformidad a la Ley N° 25129 - Ley de Asignación Familiar para Trabajadores de la Actividad Privada. Con relación al tema abordado, podría considerarse que esta disposición también contribuyó a la idea que se reconozca la importancia de brindar un apoyo económico adicional a los trabajadores, porque estos tienen responsabilidades adicionales.

Referente a la jornada laboral nocturna, concierne a aquella jornada que tiene lugar entre las 10:00 pm y 6:00 am, aplicándose el 35% de la RMV. Aquí se buscó reconocer y compensar el impacto negativo generado por el trabajo nocturno, el cual repercute en la salud y bienestar de los trabajadores, pues, los horarios

nocturnos suelen implicar mayores niveles de fatiga, dificultades para conciliar el sueño y una exposición a ritmos biológicos alterados.

En otro orden de ideas, resultó imprescindible, mencionar nuevamente al art. 5 de la Ley N° 31110 sobre las condiciones de trabajo, pues, en su contenido dejó ver, claramente, que el desplazamiento de los trabajadores hasta su centro de labores es un aspecto que toda agroindustria debe contemplar en su reglamento, siendo la SUNAFIL la encargada de vigilar que se cumpla esto.

Empero, como sostuvieron Ávila y Mendizábal (2020) el problema, es que, en la realidad, muchas de las agroindustriales no cumplen con movilizar a sus trabajadores o, más aún, cabe la posibilidad que el punto de encuentro para que se genere el recojo, también sea muy lejano para el trabajador, siendo todas estas deficiencias las que contribuyen a la precarización laboral del sector agroindustrial; por lo que, se vuelve más latente la necesidad de regular la compensación proporcional por tiempo de viaje, como un derecho fundamental del trabajador; pues, el Estado, como entidad encargada de custodiar los derechos de los trabajadores, está llamado a velar por el pleno respeto de los DL, fundados en la dignidad humana.

Además, la opción de proponer una compensación por tiempo de viaje no es descabellada, máxime, si existe un antecedente más cercano y claro sobre este concepto, el cual se denomina “Bonificación por movilidad acumulada”, cuestión que se encuentra abordada en el Régimen de construcción civil en cuyo punto 8.2 se establece que, esta bonificación se calcula en base a seis "paisajes urbanos" y se paga por día trabajado, sin distinción de categoría, pero no se abona en casos de trabajadores en campamento, ausencias al centro de trabajo o en días de descanso remunerado. No está sujeta a aportes ni descuentos por planillas, ni se utiliza como base para calcular beneficios sociales adicionales, excepto que se reduce a cuatro paisajes urbanos para quienes trabajen en domingos o feriados.

En suma, conforme a lo mencionado en la Revista económica (2021), si bien, la agroindustria ha generado beneficios, esta no es redistributiva causando precarización en los trabajadores del sector agrario y, aunque, el sector haya

crecido, persisten problemas internos de DL y condiciones precarias para los trabajadores quienes no terminan por encontrar la tan anhelada protección, pues, aún se siguen descuidando el reconocimiento de sus derechos como el que este trabajo propone, es decir, la compensación por tiempo de viaje.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

El estudio de investigación fue de tipo básico, cuyo propósito fue ampliar los conocimientos respecto a un tema en particular, en este caso sobre la necesidad de incorporar la compensación de tiempo de viaje a la legislación laboral agraria como un derecho.

El diseño de investigación que se utilizó fue el diseño de la teoría fundamentada, entendida esta como el estudio que parte de ciertos fenómenos sociales para tener una mejor comprensión que permita elaborar las teorías encaminadas a proporcionar una explicación a ese fenómeno (De la Espriella y Gómez, 2020).

El enfoque seguido fue el cualitativo, descrito por Mora (2022) como aquel en que la recopilación y análisis de datos no numéricos implica comprender conceptos, opiniones o experiencias, vivencias, emociones o comportamientos con los significados que les atribuyen las personas, siendo esto así, los resultados se expresan principalmente en palabras para capturar la riqueza y complejidad de la información recolectada.

En ese entender, su utilización resultó adecuada debido a que el objetivo general se dirigió a analizar la necesidad de incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores en el Régimen Laboral Agrario – Ley N° 31110 como un derecho de la investigación), empleando datos no numéricos para el acopio y procesamiento informativo.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización:

Se contó con 03 categorías de estudio, siendo la primera el régimen laboral agrario, con la subcategoría de derecho laboral, contenida en la Ley N° 31110 y

derecho procesal laboral. También, la segunda categoría será la compensación por tiempo de viaje, con su subcategoría derecho constitucional y derecho procesal general. Por último, como tercera categoría será centros laborales, con su subcategoría derecho laboral, SUNAFIL y derecho constitucional. Es importante señalar que, la correspondiente categorización y subcategorización se detallaron en la matriz de categorización (Véase anexo 1).

3.3. Escenario de estudio:

El estudio desarrollado tuvo como escenario abogados que ejercen la defensa libre, Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Juzgados laborales del distrito judicial de Lambayeque, sede de la SUNAFIL ubicada en Calle Abtao N° 130 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque y las instalaciones de 03 agroindustrias de Lambayeque, esto es, Agrolmos S.A. ubicada en Carretera a Lambayeque Km. 2.5, Agrovisión Corp. ubicada en Calle Jacarandas N° 490 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque, y Hortifrut – Perú S.A.C. ubicada en Fundo el Algarrobal, el Ramal Sur, S/N lote B6A – B6B Tierras Nuevas – Proyecto de Irrigación Olmos, Lambayeque.

3.4. Participantes:

Se contó con un total de 12 obreros (04 por cada agroindustria) teniendo como criterios para la selección, en el caso de aquellos obreros dedicados a desempeñar tareas como cosecha, carga, empaquetado, lavado, guardado y pesa, el rango de edad que se consideró fue entre 18 a 50 años; por otro lado, en el caso de los obreros dedicados a la poda, limpieza, riego y construcción el rango de edad considerado fue de 18 a 35 años y en el caso de obreros dedicados a la cosecha el rango de edad considerado fue de 18 a 50 años, sin distinguir, en ninguno de los casos, el nivel formativo, antigüedad, raza o sexo), 04 abogados laboristas, 01 juez especializados en materia laboral bajo la jurisdicción del distrito judicial de Lambayeque, así como 01 representante de la SUNAFIL cuyas labores se ejecutaran en la región Lambayeque; por lo que, se excluyó a todos aquellos que no se encuentre comprendidos dentro del escenario donde se situó la investigación.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica empleada fue la entrevista y el análisis documental. Por otro lado, en cuanto a los instrumentos se usaron la guía de entrevista y la guía de análisis documental.

3.6. Procedimiento:

La ejecución de la investigación presente realizó una serie de pasos.

En cuanto a la categorización, se establecieron tres categorías principales de estudio. La primera categoría se enfocó en el régimen laboral agrario, abarcando las subcategorías de derecho laboral y derecho procesal laboral, contenidas en la Ley N° 31110. La segunda categoría se centró en la compensación por tiempo de viaje, incluyendo las subcategorías de derecho constitucional y derecho procesal general. Por último, la tercera categoría se relacionó con los centros laborales, englobando las subcategorías de derecho laboral, SUNAFIL y derecho constitucional. Estas categorías y subcategorías fueron establecidas previamente y se utilizaron como marco analítico durante todo el proceso de investigación elaborando, también, una matriz de categorización para organizar y sistematizar.

La investigación inició su desarrollo empleando la técnica del análisis documental. Después, para la aplicación de intervenciones, se realizaron entrevistas a diversos actores involucrados en el régimen laboral agrario; además, de emplear la técnica del análisis documental.

En cuanto a la entrevista, la cual se aplicó mediante el instrumento de la guía de entrevista dirigida tanto a profesionales del derecho, como a trabajadores del sector agroindustrial, cuyas preguntas fueron orientadas a identificar los fundamentos jurídicos para la incorporación de la compensación por tiempo de viaje al centro de labores en base al estudio comparativo.

Además de la entrevista se contó con la técnica ya mencionada del análisis documental y la guía del análisis documental, para alcanzar los objetivos referidos a: Establecer el marco teórico en torno la compensación por el tiempo de viaje de

los trabajadores al centro de labores en el régimen laboral agrario y realizar un análisis del contenido normativo del Art. 3° de la Ley N° 31110

Para alcanzar los objetivos signados en la investigación, los participantes entrevistados fueron: 12 trabajadores (obreros), 04 abogados laboristas, 01 juez en materia laboral bajo la jurisdicción del distrito judicial de Lambayeque, así como 1 representante de SUNAFIL.

En el caso de las entrevistas realizadas en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Juzgados laborales bajo la jurisdicción del distrito judicial de Lambayeque, la sede de la SUNAFIL ubicada en Calle Abtao N° 130 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque y los trabajadores de las 03 agroindustrias de Lambayeque: Agrolmos S.A. ubicada en Carretera a Lambayeque Km. 2.5, Agrovisión Corp. ubicada en Calle Jacarandas N° 490 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque y Hortifrut – Perú S.A.C. ubicada en Fundo el Algarrobal, el Ramal Sur, S/N lote B6A – B6B Tierras Nuevas – Proyecto de Irrigación Olmos, Lambayeque, se aplicó la entrevista de manera presencial, empleando para ello una grabadora de voz con USB Integrado marca Sony ICD-PX470.

Por otro lado, en el caso de las entrevistas realizada a abogados que ejercen la defensa libre la aplicación fue mixta; toda vez que 03 abogados fueron entrevistados de manera presencial, empleando para ello una grabadora de voz con USB Integrado marca Sony ICD-PX470 y solo uno de ellos fue entrevistado empleando la plataforma digital Google Meet, contando con cámaras web Logitech 1080 para laptop, procediéndose a grabarlas mediante la función de grabación de dichas plataformas digitales.

Tras la aplicación de las entrevistas y la guía de análisis documental se efectuó la triangulación de información y se redactó la discusión de la investigación para proceder, finalmente, a la redacción de las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Rigor científico:

El rigor científico en esta investigación cualitativa observó los criterios precisados por Silva y Soares (2020), los cuales son:

- Credibilidad: Se trabajó para garantizar la credibilidad de los hallazgos mediante la búsqueda de datos, es decir, se recopilará información hasta obtener nuevas perspectivas.
- Transferibilidad: Se proporcionó una descripción detallada del contexto de la investigación, así como de los participantes y las circunstancias específicas, permitiendo a los lectores evaluar la aplicabilidad de los hallazgos en otros contextos similares.
- Confirmabilidad: Se llevó a cabo un proceso riguroso de análisis de datos, utilizando técnicas como la entrevista, y el establecimiento de categorías y subcategorías.
- Coherencia: Se buscó la coherencia entre los datos recopilados, las interpretaciones realizadas y la teoría existente. Se realizará un análisis cuidadoso de los datos, buscando relaciones y patrones emergentes, y se contrastarán con las teorías y conceptos previos.
- Triangulación: Se utilizaron múltiples fuentes de datos, como entrevistas, revisión de documentos y observaciones, para garantizar la validez y la riqueza de la información recopilada y con la triangulación de diferentes fuentes se podrá alcanzar una comprensión más completa del fenómeno de estudio.

3.8. Método de análisis de datos:

Las investigadoras, basándose en la información descrita, el objetivo general: Analizar la necesidad de incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores en el Régimen Laboral Agrario – Ley N° 31110 como un derecho y los objetivos específicos: Establecer el marco teórico en torno la compensación por el tiempo de viaje de los trabajadores al centro de labores en el régimen laboral agrario, realizar un análisis del contenido normativo del Art. 3° de la Ley N° 31110 e identificar los fundamentos jurídicos para la incorporación de la compensación por tiempo de viaje al centro de labores en base al estudio comparativo, emplearon el método de análisis inductivo.

El método de análisis inductivo permitió examinar los datos recopilados, partiendo de las categorías predefinidas y los conceptos particulares para generar nuevos

conocimientos para una aplicación general, para ello, se revisó y codificó los datos de manera sistemática, permitiendo que, las categorías y temas surjan inductivamente a partir de los propios datos, brindando así la flexibilidad necesaria para descubrir nuevas ideas y perspectivas en relación con el tema de estudio.

3.9. Aspectos éticos:

Con el fin de garantizar la calidad ética de este estudio, las investigadoras aplicaron criterios que se basan en principios éticos como beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia; en ese sentido, se extenderá un consentimiento informado de los participantes, se protegerá su confidencialidad, se buscará la equidad en la selección de datos. Para finalizar, no está demás recalcar que, la tesis siguió los parámetros signados en la Guía de productos observables brindados por la Universidad Cesar Vallejo; además, las ideas que se expusieron son originales y aquellas que se rescatan de otros autores fueron citadas bajo la normativa Apa 7ma edición.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Como nota preliminar antes de adentrarse en el desarrollo de este capítulo, es imperativo señalar que, debido a restricciones temporales y desafíos de mayor envergadura, únicamente se llevó a cabo la entrevista con tres agroindustrias en la región de Lambayeque, en lugar de las cuatro originalmente planificadas, siendo estas tres entidades la fuente principal de los resultados vinculados al cumplimiento del Objetivo Específico 3.

El apartado de resultados comprendió la redacción y presentación del contenido obtenido en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos (guía de análisis documental y guía de entrevista), los cuales se elaboraron en función de los objetivos investigativos, mismo que se procedieron a presentar en tablas, del modo que sigue:

Objetivo específico 1: Establecer el marco teórico en torno la compensación por el tiempo de viaje de los trabajadores al centro de labores en el régimen laboral agrario.

Con el propósito de alcanzar el primer objetivo específico de este estudio, las investigadoras optaron por la aplicación de la técnica de análisis documental y su correspondiente instrumento de recolección. Como resultado de este enfoque metodológico, se presenta a continuación:

En primer lugar, se analizó a Rivera, C. (2022), con su trabajo de título “Justicia Social Laboral en el Trabajo Agrícola en Honduras” aportó un sólido fundamento conceptual sobre la justicia social laboral, enfocándose en principios como la equidad, igualdad, dignidad del trabajador, entre otros. Estos principios sirvieron como referencia normativa esencial para evaluar y proponer reformas legislativas, tal y como se pretende en la investigación que se desarrolla; además, resaltar la dignidad del trabajador y subraya la necesidad de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores agrarios, fortaleciendo así la base argumentativa para mejoras legales.

En segundo lugar, se analizó a Matabanchoy, J. y Díaz, F. (2021) con su trabajo de título “Riesgos laborales en trabajadores latinoamericanos del sector agrícola: Una revisión sistemática” destacó la importancia de proteger los DL en el sector agrícola, que emplea a un tercio de la fuerza laboral mundial. Subraya la necesidad de políticas para salvaguardar los derechos de los trabajadores, especialmente los más vulnerables, y enfatizó la urgencia de mejorar las condiciones laborales y la seguridad en vista de las estadísticas alarmantes de muertes en el sector agrícola.

En tercer lugar, se analizó a Ordinola, J. (2022) con su trabajo titulado “Aciertos y deficiencias del Régimen Laboral Especial Agrario”, esclareció la génesis del Régimen Laboral Agrario (RLA), concebido inicialmente con la finalidad de fomentar el desarrollo agrario; pero, se evidenció que, la consecuencia de su implementación ha sido el menoscabo de los DL de los trabajadores agrarios, quienes se encuentran en precarias condiciones laborales, exhibiéndose, con ello, la vulnerabilidad de los trabajadores en este sector.

En cuarto y último lugar, se analizó a Torres, D. (2019) con investigación llamada “Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral”, el cual aportó de manera significativa al trabajo al subrayar la importancia de las compensaciones en el ámbito laboral como estrategias destinadas a mejorar la satisfacción de los trabajadores, al reconocer y recompensar su esfuerzo y rendimiento, siendo esto así, se enfatizó la relevancia de considerar la compensación por el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho en el contexto del Régimen Laboral Agrario, generando, a su vez, mejoras sustanciales en las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores en este sector particular.

Descripción general: Los autores aportaron perspectivas valiosas, abordando temas clave como la justicia social laboral, la protección de los derechos de los trabajadores, la necesidad de políticas protectoras y las estrategias para mejorar la satisfacción laboral. Dichas contribuciones respaldan la consideración de la compensación por tiempo de viaje como un derecho, alineándose con el objetivo

de la investigación de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores agrarios en Lambayeque.

Objetivo específico 2: Realizar un análisis del contenido normativo del Art. 3° de la Ley N° 31110.

El logro del segundo objetivo específico se concretó mediante la utilización de la técnica de análisis documental. En virtud de ello, se exhibe a continuación el resumen integral que abarca la evaluación minuciosa del contenido normativo contenido en el Artículo 3° de la Ley N° 31110.

En primer lugar, se analizó la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario), este dispositivo legal fue importante para el posterior análisis del artículo 03 de la Ley N° 31110, porque, en este se narra la evolución del régimen laboral y su nacimiento, dejando en evidencia que el espíritu de la norma y el motivo legal de la supresión de beneficios sociales, con respecto a otros regímenes laborales, radicaba en la intención estatal de hacer crecer el Sector Agroindustrial.

En segundo lugar, se analizó la Ley N° 31110 - Régimen Laboral Agrario (Artículo 3), deduciendo que, las disposiciones fundamentales que regulan las relaciones laborales en el sector agrario, como la duración de la jornada laboral, los DL, la RB, las bonificaciones especiales, las indemnizaciones por despido arbitrario y las regulaciones relacionadas con el trabajo en horas extras y nocturnas, por sí solos, no reconocen el tiempo que los trabajadores emplean en sus desplazamientos hacia sus centros de trabajo, lo que podría dar lugar a afectaciones en las condiciones laborales de estos empleados.

En tercer lugar, se analizó la Ley N° 31110 - Régimen Laboral Agrario (Artículo 5), enfatizando la relevancia del traslado de los trabajadores hacia sus lugares de empleo; no obstante; dado que, en la realidad, numerosas empresas agroindustriales no cumplen con esta responsabilidad, se subraya la necesidad imperante de considerar una compensación proporcional por el tiempo que los trabajadores del sector agrario invierten en sus desplazamientos.

En cuarto lugar, se analizó la Constitución Política del Perú (Artículo 23 y Artículo 24), siendo que, el análisis de ambos artículos revistió una significativa importancia en la tesis, ya que, establecen los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales en el contexto peruano, enfatizando la protección la dignidad de los trabajadores y la justicia en el trabajo. Este análisis proporcionó un sólido fundamento legal y constitucional para evaluar la propuesta de una compensación adicional por el tiempo de viaje de los trabajadores agrarios, permitiendo con ello que, haya una salvaguarda a los derechos del trabajador agrario y promover su bienestar, alineándose con la legislación vigente y la CPP.

En quinto y último lugar, se analizó la Constitución Política del Perú (Artículo 88), el cual adquirió relevancia en el contexto de la tesis al respaldar el desarrollo agrario; pero, al mismo tiempo se entiende que esta protección no puede menoscabar los derechos de los trabajadores agrarios; por lo que, se invita a lograr un equilibrio necesario entre el desarrollo agrario y la preservación de los DL.

Descripción general: Los documentos legales analizaron el RLA en Perú, destacando la omisión del tiempo de desplazamiento de los trabajadores en este sector.

Objetivo específico 3: Identificar los fundamentos jurídicos para la incorporación de la compensación por tiempo de viaje al centro de labores en base al estudio comparativo.

El tercer objetivo específico fue alcanzado mediante la meticulosa aplicación de la técnica de entrevista. En consideración a este procedimiento, se exponen a continuación los resultados, que se encuentran divididos en dos categorías: la primera aborda los resultados obtenidos del instrumento dirigido a especialistas en materia laboral, tales como abogados, juez y el representante de la SUNAFIL. La segunda categoría comprende los resultados del instrumento dirigido a los trabajadores que operan bajo el RLA.

Resultados obtenidos de la entrevista dirigida a especialistas en materia laboral (01 juez especializado en materia laboral, 01 representante de la SUNAFIL y 04 abogados laboristas).

Pregunta 01: ¿Considera que, a los trabajadores del régimen laboral agrario, debido al esfuerzo adicional que realizan al desplazarse por largos y agotadores periodos (desde la madrugada para llegar a su lugar de trabajo, debiendo realizar el mismo recorrido de hasta 04 horas para retornar a sus hogares) debería de reconocérsele algún tipo de beneficio por la afectación negativa que ello podría generar? Explique.

E-1 (JUEZ): *“No, dado que, cualquier beneficio de índole laboral se circunscribe por las horas efectivas o labor efectiva de trabajo, por lo que el horario fuera del rango laboral no amerita beneficio o responsabilidad del empleador”.*

E-2 (SUNAFIL): *“Yo considero que sí, pero no tanto lo veo por la afectación porque probar la afectación es un poco complicado. Ahora ahí tendrías que entrar a tallar también la compensación en que periodos se dan porque recuerda que el trabajo nocturno tiene un carácter especial, entonces, tendrías que ver si dicha cuantificación se hará diferenciando el trabajo nocturno, del trabajo diurno, porque si tu investigación está centrada en la afectación somática, en la afectación de salud, etc., tendrías que tener en cuenta ese factor, pues la ley lo considera, porque no es lo mismo trabajar en la mañana que trabajar en la noche. Yo te diría, a modo de sugerencia que, también evalúes no solamente el tema de la afectación; sino, también, el tema de que ese tiempo de trabajo no es de libre disposición del trabajador, ósea, no es que el trabajador pueda hacer cualquier actividad durante ese trayecto y que pudiera por ejemplo realizar otra labor o descansar propiamente porque no es lo mismo estar en un vehículo que estar acostado en tu casa. Y, también, podría llevarlo por ello, porque ese tiempo del trayecto, el trabajador lo está poniendo a disposición del empleador”.*

E-3 (ABOGADO): *“Este asunto ya está regulado por el Decreto Supremo N° 006-2021-TR, el cual establece en su artículo 14 lo siguiente: Artículo 14. Traslado de trabajadores/as al centro de labores como condición de trabajo. Cuando no existe servicio de transporte público para el traslado de los/as trabajadores/as al centro de labores, y no es posible que estos/as se trasladen por sus propios medios de forma segura, el/la empleador/a garantiza dicho traslado de forma directa o a través de terceros, mediante el servicio de transporte terrestre especial de personas. En ningún caso, el traslado de los/as trabajadores/as puede efectuarse en camiones, vehículos de transporte de mercancía o, en general, en cualquier vehículo no construido para el transporte de personas. A efectos de lo dispuesto en el numeral anterior, en cumplimiento del deber de prevención, el/la empleador/a garantiza que el traslado de los/as trabajadores/as se realice en condiciones de seguridad y respetando la cantidad máxima de personas que pueden trasladarse en el vehículo, según la cantidad de asientos fijos del vehículo, independientemente de la distancia a recorrer. Las disposiciones del presente artículo no implican la eliminación o reducción de las condiciones de trabajo que sean más beneficiosas para el/la trabajador/a. En este sentido, en las condiciones expuestas en la pregunta, es el empleador quien tendría la obligación de garantizar dicho traslado de forma directa o a través de terceros, mediante el servicio de transporte terrestre especial de personas”.*

E-4 (ABOGADO): *“Sí, es menester reconocerlo de forma específica es decir respecto al traslado; sin embargo, cabe mencionar que el trabajo agrario de forma genérica ha sido reconocido sus esfuerzos mediante el pago de un bono no remunerativo que equivale al 30% de su remuneración mínima vital y la participación de sus trabajadores en las utilidades”.*

E-5 (ABOGADO): *“Sí, constituiría un derecho que se enmarcaría dentro de los criterios de justicia, pues compensaría el tiempo en que emplean los trabajadores para desplazarse hasta su centro de trabajo”.*

E-6 (ABOGADO): *“Bueno, acá hay varios puntos que analizar. En primer lugar, nosotros sabemos que en el año 2021 se emitió el reglamento ¿no? Y este reglamento contempla un bono especial para los trabajadores agrarios, entonces,*

de alguna manera este bono algunos ¿no? lo consideraron como un mecanismo de compensación por el traslado, lo quisieron direccionar por ese lado, entonces, desde mi punto de vista si nosotros vamos a considerar un traslado o una compensación si lo quieres dar como un bono extraordinario tendría que verse las condiciones sobre las cuales se va a dar ¿Por qué? ahí hay factores que analizar como el tiempo de traslado, considerar también si es una condición de trabajo o no ¿Por qué? Porque si lo vamos a dar como un simple bono no tendrá carácter remunerativo. Hay otros empleadores que lo otorgan como una condición de trabajo, porque trasladan a sus trabajadores, pero entiendo que de lo que tú hablas es del tiempo ¿no? Siendo ello así algunos compensan el tiempo de traslado con el famoso bono”.

Descripción:

En la pregunta 01 las respuestas variaron, el E-1 (JUEZ) indicó que no se justifica ningún beneficio fuera del horario laboral. Por otro lado, el E-2 (SUNAFIL) sostuvo que el fundamento para regular la compensación por tiempo de viaje como un derecho, se debería a que no media libre disposición en el trabajador durante todo el transcurso del recorrido del viaje de ida y vuelta. Por su parte, el E-3 (ABOGADO) indicó que, el traslado ya se encuentra regulado en el art. 14 del Decreto Supremo N° 006-2021-TR. También, el E-4 (ABOGADO), el E-5 (ABOGADO) y E-6 (ABOGADO) sí consideraron que se debe regular la compensación por tiempo de viaje como un derecho del trabajador agrario; empero, se resalta por parte del E-4 y el E-6 que la BETA ya representa un reconocimiento para el trabajador del RLA.

Pregunta 02: ¿Qué teorías conceptuales deberían considerarse al analizar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje como un derecho laboral para los trabajadores del régimen laboral agrario?

E-1 (JUEZ): *“Labor efectiva”.*

E-2 (SUNAFIL): *“Se debe evaluar la consideración que el tiempo de trabajo implica, también la puesta a disposición del trabajador sobre el empleador”.*

E-3 (ABOGADO): *“El traslado del personal se constituye en una condición de trabajo, es decir, el costo del traslado, al ser asumido por el empleador, no constituye remuneración, sino un concepto no remunerativo, pero que está supeditado de manera exclusiva a la asistencia del trabajador al centro de trabajo, ello de conformidad con el inciso i) del artículo 19 del TUO de la Ley de la CTS”.*

E-4 (ABOGADO): *“A mi parecer la teoría que debe aplicarse en el beneficio de movilidad es la aplicación del Principio Protector al trabajador y de indubio pro-operario; pero cabe mencionar que el artículo 19 de la Ley CTS establece que el gasto de transporte y gasto de movilidad es considerado como carácter no remunerativo”.*

E-5 (ABOGADO): *“Este derecho lo ubicamos dentro de la teoría de los derechos humanos laborales concordante con los derechos sociales, pues la acción compensatoria en cuestión incrementaría la aspiración laboral del trabajador, de alcanzar una remuneración justa”.*

E-6 (ABOGADO): *“Bueno, básicamente entender que el derecho laboral es un derecho fundamental, un derecho humano que no solamente contempla la retribución por el esfuerzo físico; sino, también contempla el que se aun trabajo digno, que el trabajador tenga condiciones adecuadas y que esto no repercuta en el corto o largo plazo en temas de salud, seguridad y, también, en las famosas enfermedades ocupacionales, el tema del estrés porque engloba un todo por ser un derecho humano, englobaría no solo el aspecto físico; sino también el aspecto social y psicológico – volitivo de la persona como trabajador que son derechos fundamentales amparados en nuestra constitución como normas de carácter imperativo y en tratados internacionales. Si tú lees en la constitución dice todo trabajador tiene derecho a un trabajo digno y el trabajo digno implica todo eso, no solo ante una adecuada retribución económico; sino, también, condiciones adecuadas, el tema del traslado que puede repercutir en tema de estrés, enfermedades que puedan darse, entonces sí, todo eso debería incorporarse como derecho humano, como derecho integral de la persona en calidad de trabajador”.*

Descripción:

En la Pregunta 02 los entrevistados señalaron que, las teorías conceptuales que deberían considerarse al analizar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje como un derecho laboral para los trabajadores del RLA son la labor efectiva (conforme al E-1 – JUEZ), la disposición total del trabajador a su empleador (conforme al E-2- SUNAFIL), el principio indubio pro-operario (conforme al E-4-ABOGADO) y la teoría de los derechos fundamentales y su contenido (conforme al E-5- ABOGADO y E-6-ABOGADO).

Pregunta 03: Bajo su experiencia ¿Considera que se debe reconocer, como derecho la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, así como su regulación en el Art. 3° de la Ley N° 31110 del Régimen laboral agrario? ¿Por qué?

E-1 (JUEZ): *“No, porque la normatividad laboral está estructurada en deberes de los empleadores y derechos de los trabajadores, por un lado, viene la responsabilidad contractual en base a una prestación laboral efectiva, pero no, se puede exigir un derecho de una labor efectiva inexistente”.*

E-2 (SUNAFIL): *“Claro, pero acá un tema, también, como esto no se considera labor, y esos sí tendría que verlo con especialista de CCT, tú sabes que existen riesgos disergonómicos ¿no? Un riesgo disergonómico se refiere ciertas acciones repetitivas capaces de generar una serie de trastornos o lesiones en el trabajador, entonces, si vas a viajar 3 horas, habría que ver si el empleador contempla los riesgos disergonómicos de estar 3 horas o más en un bus y si no los contempla ver si está proposición podría contribuir a mitigar estos riesgos disergonómicos”.*

E-3 (ABOGADO): *“Desde mi punto de vista, no es necesario el reconocimiento en la Ley 31110, debido a que ya estaría reconocido este derecho, dentro del Decreto Supremo N° 006-2021-TR”.*

E-4 (ABOGADO): *“Respecto de proveer la asistencia al centro laboral, si considero que el empleador puede conceder a sus trabajadores una serie de ayudas como dinero para cubrir sus pasajes, costo de combustible, facilitar de*

transporte propio de la empresa a fin de que los trabajadores cumplan con su labor). Ello no es muy ajeno toda vez que existen trabajadores de entidades públicas que gozan de bonificación por movilidad, aplicando Principio de Igualdad”.

E-5 (ABOGADO): *“Sí, porque el trabajador, además de cumplir con su jornada laboral de 8 horas diarias, ocupa un tiempo importante en su vida. Para llegar a su centro de trabajo y para retornar a su domicilio. Valioso tiempo que se priva de hacer vida en familia”.*

E-6 (ABOGADO): *“El régimen laboral agrario contempla la bonificación que establece que esta no tiene que ser inferior la remuneración mínima vital establecida para los trabajadores del régimen de la actividad privada ordinarios y adicional a ello está contemplando un tema de la gratificación de 16.6 y el CTS 9.72% de la remuneración mínima vital, entonces sí ha habido un incremento. Si le agregamos el famoso bono beta incrementa mucho más la remuneración diaria y a eso ustedes quieren implementar el tema del reconocimiento por tiempo de viaje tendría que evaluarse el impacto económico por los empresarios, porque esta famosa ley y su reglamento tuvo una serie de críticas por parte de muchos porque esta no está favoreciendo la demanda de trabajadores”.*

Descripción:

En la pregunta 03 las opiniones variaron; el E-1 (JUEZ) argumentó que no es necesario reconocer, como derecho la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, así como su regulación en el Art. 3° de la Ley N° 31110 del RLA, debido a la ausencia de labor efectiva. De igual manera, el E-3 (ABOGADO) no considero como necesario establecer dicho concepto, puesto que, ya estaba regulado en el Decreto Supremo N° 006-2021-TR.

Mientras que, el E-2(SUNAFIL), E-4(ABOGADO), E-5 (ABOGADO) y E-6 (ABOGADO) sí consideran que es necesario reconocer, como derecho la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, así como su regulación en el Art. 3° de la Ley N° 31110 del RLA. En el caso de E-2 (SUNAFIL) justificó su

opinión en que podría aplicarse para mitigar riesgos disergonómicos y, en el caso del E-6 (ABOGADO) agregó, pese a estar de acuerdo que, se debe cuidar de no causar mayor perjuicio a las agroindustrias.

Pregunta 04: En su opinión ¿Cuáles serían los fundamentos para respaldar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, como derecho, en el régimen laboral agrario?

E-1 (JUEZ): *“Ninguno”.*

E-2 (SUNAFIL): *“Yo colocaría como fundamento los riesgos disergonómicos y el tiempo que no es de libre disposición del trabajador”.*

E-3 (ABOGADO): *“Estando a mi respuesta anterior, este derecho ya está incorporado en el régimen laboral agrario”.*

E-4 (ABOGADO): *“El principio de igualdad toda vez que los trabajadores del Régimen agrario es un especial; siendo así, al compararlos con los trabajadores de Construcción Civil ellos también son de Régimen especial pero estos últimos gozan del beneficio de bonificación por movilidad”.*

E-5 (ABOGADO): *“Considero que la generación de utilidades en la empresa no es suficiente para compensar el sacrificio del trabajador para acudir a ese centro trabajo, sino que por equidad debe enfrentar ese sacrificio”.*

E-6 (ABOGADO): *“Bueno, esta compensación por tiempo de viaje se referiría siempre y cuando el trabajador no esté en condiciones de tener a los trabajadores en el campo; entonces, considero que por ahí sí podría darse este bono que ustedes están considerando. Como una condición de trabajo que solo tendría lugar si el trabajo es de 04 horas de ida y vuelta, no menos, porque por ejemplo en Lima, su traslado llega a ser hasta 3 horas, entonces todos ellos no podrían pedir compensación por tiempo de traslado. Ahí lo que hacen los trabajadores es mudarse porque sí tiene un impacto porque ese traslado afecta a la vida psicológicamente, físicamente, en el aspecto familiar también”.*

Descripción:

En la pregunta 04 las opiniones distaron, el E-1 (JUEZ) argumentó que no hay fundamentos para reconocer, como derecho la compensación por tiempo de viaje al centro de labores en el RLA. Igualmente, el E-3 (ABOGADO) dijo que el fundamento para su negativa es que esto ya se encuentra regulado en el Decreto Supremo N° 006-2021-TR. Por otro lado, el E-2(SUNAFIL) mencionó que sí hay argumentos para que se reconozca la compensación por tiempo de viaje, esto es los riesgos disergonómicos y la ausencia de libre disposición del tiempo del trabajador mientras se realiza el traslado.

También, el E-4(ABOGADO) se encontró de acuerdo y señaló como justificante el principio de igualdad, teniendo como referencia a los trabajadores de construcción civil a quienes se les reconoce el bono por movilidad acumulada. Así, el E-5 (ABOGADO) estuvo, también, argumentando que, la generación de utilidades en la empresa no es suficiente para compensar el sacrificio del trabajador en su traslado, y la equidad debería abordar este sacrificio. Finalmente, el E-6 (ABOGADO) planteó que esta compensación podría aplicarse solo si el trabajador no puede alojarse en el campo y si el tiempo de viaje es significativo, como 4 horas de ida y vuelta.

Pregunta 05: ¿Cuál sería el impacto esperado al incorporar la compensación por tiempo de viaje como un derecho en el Régimen Laboral Agrario, tanto para los trabajadores agrarios como para el sector en su conjunto?

E-1 (JUEZ): *“Un impacto negativo, pues al regular un derecho que se con vierte en adquirido a favor del trabajador en ese sentido, acarrearía que cualquier trabajador por el hecho de vivir lejos de su centro laboral, pretenda una compensación por tiempo de viaje”.*

E-2 (SUNAFIL): *“Principalmente económico al empleador que debe evaluarse el costo - beneficio de la implementación y su cuantificación. Estando a mi respuesta anterior, este derecho ya está incorporado en el régimen laboral agrario”.*

E-3 (ABOGADO): *“Estando a mi respuesta anterior, este derecho ya está incorporado en el régimen laboral agrario”.*

E-4 (ABOGADO): *“En primer lugar, ya existe un Régimen laboral especial que goza de beneficio laboral de bonificación por movilidad que es de construcción civil; si en este caso se lograra aplicar el Principio de Igualdad sin discriminación conforme a lo establecido en nuestra Constitución Política del Perú en el Régimen agrario entonces las empresas contratantes cuestionarían el incremento del 30% de bono no remunerativo conforme lo prescribe el artículo 3 de la Ley N° 31110, asimismo, en segundo lugar si se lograra aplicar de forma específica en su conjunto a todo el sector ello sería un precedente para que los otros sectores de regímenes especiales también soliciten ese Derecho Laboral”.*

E-5 (ABOGADO): *“Sería un reflejo de la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación de los derechos laborales, donde los trabajadores mejorarán su esfuerzo para con su empleadora, en reciprocidad, generando la mejora de la productividad”.*

E-6 (ABOGADO): *“Definidamente es beneficioso para los trabajadores, todo aquello que implique una mejora o reconocimiento de sus derechos laborales, digamos que esta medida es pro trabajador, pero veamos del punto de vista contrario, nosotros desde la pandemia ya hemos superado el estado de emergencia y todo los demás, pero en nuestro país y en todo Latinoamérica está viviendo una inflación bastante grande y esto se está incrementando con el paso de los años, entonces ello con la inestabilidad política hace que no haya un crecimiento, por el contrario, la informalidad ha crecido exponencialmente, un 70% y a esto esta aunado el tema de las micro y pequeñas empresa, entonces considero que esto, esto impulsaría mucho más la informalidad . recordemos que el sector agrario estuvo abandonado por muchos años y yo aplaudo el reconocimiento de derechos, pero debe ir acompañado con beneficios para los empresarios. Entonces, hay que ver ambos lados. Hay que considerar también que, es el trabajador quien decide trabajar en un lugar alejado y eso no se le puede atribuir en responsabilidad al empleador”.*

Descripción:

En la Pregunta 05, por un lado, el E-1 (JUEZ) consideró que el impacto al incorporar la compensación por tiempo de viaje como un derecho en el Régimen Laboral Agrario, tanto para los trabajadores agrarios como para el sector en su conjunto, sería negativo porque ello daría pie a que cualquier trabajador por el hecho de vivir lejos de su centro laboral, pretenda una compensación por tiempo de viaje. El E-2 (SUNAFIL), por su lado, indicó que el impacto es económico, por lo que se debe evaluar el costo beneficio.

El E-3 (ABOGADO) reitera que ello ya está regulado. El E-4 (ABOGADO) recalcó que, de lograrse el reconocimiento de este derecho, que tiene como antecedente cercano al régimen laboral de construcción civil, marcaría el inicio para un reconocimiento en otros sectores laborales. El E-5 (ABOGADO) señaló que el impacto será positivo para los trabajadores y ello, a modo de retribución representará una mejora la productividad de la empresa. Finalmente, el E-6 (ABOGADO) destacó que, si bien beneficia a los trabajadores, debe considerarse la situación económica y la informalidad que prevalecen en el sector agrario y en el país en general, y se subraya la importancia de equilibrar los beneficios para los trabajadores con beneficios para los empresarios.

Pregunta 06: ¿Considera que la no comprensión de todos los beneficios laborales para el trabajador (laboral agrario) se justifica en el crecimiento de las empresas en dicho sector? ¿por qué?

E-1 (JUEZ): *“No, porque sí hay crecimiento de las empresas, deberían ir correlativamente con los derechos laborales de los trabajadores”.*

E-2 (SUNAFIL): *“Este es un tema bien álgido, es un debate en realidad, pero lo que siempre se tiene en cuenta es que todo derecho tiene un núcleo y todo a su alrededor puede evaluarse o flexibilizarse, pero no el núcleo mismo del derecho, eso no se puede sacrificar”.*

E-3 (ABOGADO): *“La movilidad, es una condición de trabajo, y debería tratarse como tal y no como compensación, ya que ello podría desnaturalizar la propia naturaleza no remunerativa de dicho concepto”.*

E-4 (ABOGADO): *“No, necesariamente se debe al incremento de las empresas de dicho sector, ello se debe a la falta de concientización social sobre masa de trabajadores muchos menores de edad y personas con estudios incompletos”.*

E-5 (ABOGADO): *“Sí, porque generalmente tenemos los grandes progresos de las empresas, por el contrario, la economía en los trabajadores se mantiene estática; evidenciándose la falta de equidad y justicia, que no compensa el sacrificio de los trabajadores”.*

E-6 (ABOGADO): *“Como te menciono, no ha habido crecimiento económico en el sector agrario tras la publicación especial de la Ley agraria y por tanto viene siendo golpeado y no tienen producción; por ende, no hay que exigirle que se reconozcan mayores beneficios para los trabajadores. Es un mea culpa del Estado en el que nos encontramos también que no permiten la estabilidad económica. No es que no esté a favor de lo que ustedes proponen, pero debe ir a la par de un impulso en el sector agroindustrial”.*

Descripción:

En la Pregunta 06, el E-1 (JUEZ) sostuvo que, la no comprensión de todos los beneficios laborales para el trabajador (laboral agrario) no se justifica en el crecimiento de las empresas en dicho sector, porque, el crecimiento empresarial debería ir de la mano con los DL. El E-2 (SUNAFIL) argumentó que no se debería sacrificar el núcleo de los DL, aunque se puedan discutir aspectos periféricos. También, el E-3 (ABOGADO) señaló que la movilidad no comprende la remuneración, por ende, no tiene sentido reconocer la compensación por tiempo de viaje.

El E-4 (ABOGADO) sostuvo que, la falta de comprensión de los beneficios laborales se debe a factores como la ausencia de conciencia social y la presencia de trabajadores jóvenes o con educación incompleta. Por su parte, el E-5

(ABOGADO) destacó la falta de equidad y justicia en el sector agrario, donde el crecimiento empresarial no se traduce en mejoras económicas para los trabajadores. Además, el E-6 (ABOGADO) mencionó que el sector agrario no ha experimentado un crecimiento económico significativo después de la implementación de la Ley agraria debido a diversos factores, incluida la falta de estabilidad económica.

Resultados obtenidos de la entrevista dirigida a trabajadores que operan bajo el régimen laboral agrario (12 trabajadores del sector agrario).

Pregunta 01: ¿Podría describir cómo es su viaje diario desde su hogar hasta su lugar de trabajo en el campo (agotador, tedioso, problemático, etc) y cuánto tiempo le lleva?

E-1 (AGROLMOS): “Yo me levantó a las 2.00 de la mañana, me levanto a cocinar y me preparo mi desayuno. A eso de las 3.00 aproximadamente estoy saliendo a ver la modalidad y a eso de las 6:00 estamos llegando al campo y desayunamos hasta las 06:30 de la mañana. Luego a las 3.45 terminamos la jornada y estamos llegando de regreso y llegamos a eso de las 5.40 de la tarde.

E-2 (AGROLMOS): *“Salimos a las 3:00 de la mañana y llegamos a las 06:00 am a la empresa”.*

E-3 (AGROLMOS): *“Yo trabajo 14x7 en campamento, excepto los días jueves, y digamos que el viaje es cansado, pues, ¿no? Porque salgo desde las 2 de la mañana y llego acá (olmos) a las 5.45 am y tengo que empezar a trabajar a las 07:00 am, pero, yo ya sé lo que tengo que hacer pues, pero si es bien casado por el tiempo que me toma trasladarme que es aproximadamente 3 horas”*

E-4 (AGROLMOS): *“Me levanto a las 02:00 am. para hacer mi comida. A las 03:00 am. me voy al grifo donde llega el bus que nos transporta. A las 07:00 am. empezamos a trabajar”.*

E-5 (AGROVISIÓN): *“Es muy cansado porque salimos a las 3 am de nuestras casas, porque, tenemos que estar a las 04:00 am en el paradero donde salen los carros para que nos lleven al trabajo”.*

E-6 (AGROVISIÓN): *“Bueno, yo me levanto a la 1 de la mañana para hacer todos mis quehaceres y llegar al bus a las 03:15 de la mañana y estoy llegando a las 06:30 de la mañana más o menos. Es algo agotador, señorita, es algo que nos cansa, todos los días levantarse tan temprano y salir a trabajar y es lejos y las carreteras son pésimas y a veces el carro te golpea y todo eso”.*

E-7 (AGROVISIÓN): *“Aproximadamente entre 3 a 3 horas y media para llegar desde mi casa hasta Agrovisión que es donde yo trabajo. Hay paraderos que están a 20 min de mi casa”.*

E-8 (AGROVISIÓN): *“Agotador, viajamos desde Ferreñafe 3 horas y media para llegar a la agroindustria y en buses viejos”.*

E-9 (HORTIFRUT): *“De 3 a 4 horas más o menos. La movilidad nos la da la empresa y nos pasan recogiendo en un punto de encuentro”.*

E-10 (HORTIFRUT): *“Es muy agotador, señorita, porque dura más o menos 3 horas de ida y 3 de regreso”.*

E-11 (HORTIFRUT): *“Dura 3 horas y media de viaje. El camino es pura trocha. Todo el trayecto es agotador y tedioso.”*

E-12 (HORTIFRUT): *“Nosotros esperamos el carro desde las 3:30 am., pero, debemos despertarnos más temprano para que nuestros pendientes como cocinar, ordenar, limpiar, queden listos, antes de salir a trabajar. Estamos llegando al trabajo a las 06:30 am. más o menos”.*

Descripción:

En la pregunta 01, todos los trabajadores de Agrolmos, Agrovisión y Hortifrut coincidieron en que se trata de un viaje agotador que tarda en promedio de 3 a 3.5 horas en promedio para llegar a sus lugares de trabajo. Se desatacó la

opinión de los entrevistados E-1 (AGROLMOS), E-6 (AGROVISIÓN), E-12 (HORTIFRUT) quienes coinciden en que la hora de levantarse suele ser entre 1:00 y 2:00 am. Además, sobresalió la opinión del E-6 (AGROVISIÓN) quien habla sobre el mal estado de las carreteras por las que se trasladan y la opinión del E-8 (AGROVISIÓN) quien habla sobre el mal estado de los buses que los trasladan.

Pregunta 02: Según su experiencia, ¿cree que el tiempo de viaje al centro de labores tiene un impacto ya sea positivo o negativo en la ejecución de sus labores y en la vida de los trabajadores agrarios? ¿Por qué?

E-1 (AGROLMOS): *“Claro me afecta negativamente por que como le digo uno tiene que levantarse muy temprano y casi todo el tiempo estoy cansada. .*

E-2 (AGROLMOS): *“Negativo”.*

E-3 (AGROLMOS): *“Mira de por sí viajar es cansado, para cualquier persona, ahora agrega el hecho de que hay que llegar tomar el primer turno del día, que es a las 7 de la mañana, obviamente va a ser cansado y el impacto va a ser negativo, pero no se me hace ya complicado porque ya sé lo que tengo que hacer por el tiempo que llevo”.*

E-4 (AGROLMOS): *“Negativo, porque llego cansada y con dolor de espalda. La carretera es fea y hay trocha por la que el bus tiene que pasar con mucho cuidado”.*

E-5 (AGROVISIÓN): *“Sí, negativo, yo recuerdo que los primeros días que nos transportaban, yo llegaba con mareos y un poco de nausea”.*

E-6 (AGROVISIÓN): *“Negativo pues, porque, es algo, como le digo, la carretera es horrible. Siempre hay accidentes y hasta muere gente”.*

E-7 (AGROVISIÓN): *“No creo que haya ningún impacto positivo, todo es negativo, porque el trayecto por el mismo camino no se puede ni descansar. De hecho, con*

las lluvias nos hemos quedado atascados de manera muy recurrente y hemos tardado más de lo debido”.

E-8 (AGROVISIÓN): *“Considero que es positivo el hecho de que nos trasladen, pero, es negativo, también, porque se pierden muchas horas para llegar a trabajar”.*

E-9 (HORTIFRUT): *“Negativo”.*

E-10 (HORTIFRUT): *“Tiene un impacto, por un lado, positivo porque al menos nos van a recoger y, por otro lado, negativo por que el tramo es largo y cansado”.*

E-11 (HORTIFRUT): *“Un impacto negativo, porque, como el camino es pura trocha, golpea mucho por los baches”.*

E-12 (HORTIFRUT): *“Negativo porque el camino es largo y cansado y es gran tiempo perdido”.*

Descripción:

En respuesta a la pregunta 02, los trabajadores agrarios compartieron sus opiniones sobre el impacto del tiempo de viaje al centro de labores. En Agrolmos, E-1 señaló que este tiempo afecta negativamente, dado que los horarios tempranos contribuyen a la fatiga. E-4 y E-5 expresaron opiniones similares, resaltando el malestar físico causado por las difíciles condiciones de la carretera. En Agrovisión, E-7 también consideró que el impacto es negativo, debido a los retrasos por condiciones climáticas adversas y la falta de descanso en el camino. En Hortifrut, E-10 mencionó un impacto mixto, con ventajas y desventajas, mientras que E-12 lo vio como negativo debido a la duración del viaje y el tiempo perdido.

Pregunta 03: El artículo 5 de la Ley N° 31110 – Ley del régimen laboral agrario, dispone que las empresas deben brindar las condiciones óptimas para que el trabajador labore, por eso, establece que el Reglamento de cada empresa debe

contemplar los aspectos referentes al traslado de sus trabajadores. En ese sentido ¿El lugar donde usted labora sí reconoce o, al menos contempla este aspecto? Explique.

E-1 (AGROLMOS): *“Horas extra nos pagan, pero 1.50 y eso no es nada señorita”.*

E-2 (AGROLMOS): *“La verdad desconozco lo que dice la Ley, señorita, pero la empresa sí nos transporta”.*

E-3 (AGROLMOS): *“No tengo conocimiento del Reglamento o las condiciones que tenga que proporcionarme, pero sí sé que la empresa se encarga de trasladarnos y de al 100% cubrir nuestra alimentación”.*

E-4 (AGROLMOS): *“Sí, solo nos dan los buses que nos llevan, pero no nos dan nada más”.*

E-5 (AGROVISIÓN): *“Lo único que sí nos dan son las horas extra que pagan 1.50 soles por hora extra”.*

E-6 (AGROVISIÓN): *“Sí, claro nos transporta. En la que yo estoy parece que, si nos dan nuestros beneficios, pero no se nos reconoce un monto por el tiempo para trasladarnos solo se nos reconoce las 8 horas que trabajamos en el campo”.*

E-7 (AGROVISIÓN): *“Debería de ser así, pero en ciertas ocasiones no se cumple. Ni quiera se cumplen los beneficios ya establecidos, pero eso queda dentro de la empresa, nadie habla de eso”.*

E-8 (AGROVISIÓN): *“Nos transportan, pero no reconocen nada más, solo las horas en campo y las horas extra”*

E-9 (HORTIFRUT): *“Bueno la empresa no reconoce nada por el traslado. La empresa incluso está más estricta ahora y no brindan un buen trato, no nos dejan llegar a las metas para alcanzar bonos”.*

E-10 (HORTIFRUT): *“Si nos trasladan, eso es cierto, pero, hay días en que los buses se malogran y nos quedamos esperando a que lleguen otros y eso, pues, nos quita tiempo.”*

E-11 (HORTIFRUT): *“No sé, la verdad, no sabría decirle”.*

E-12 (HORTIFRUT): *“Si nos transportan”.*

Descripción:

En respuesta a la pregunta 03, los trabajadores agrarios ofrecieron sus perspectivas sobre si sus lugares de trabajo reconocen o contemplan el aspecto del traslado de los trabajadores según lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley N° 31110. En Agrolmos, E-1 mencionó que se les pagan horas extra, pero a un monto bajo. E-2 no estaba seguro de lo que dice la Ley, pero confirmó que la empresa sí los transporta. E-3 indicó que no tenía conocimiento del Reglamento o las condiciones, pero sabía que la empresa se encarga del traslado y la alimentación. En Agrovisión, E-4 mencionó que solo se les proporcionan los autobuses de transporte, pero no reciben ningún otro beneficio. E-5 confirmó que la empresa los transporta. E-6 expresó que en su empresa parecía que recibían beneficios, pero no se reconocía un monto por el tiempo de traslado, solo se les reconocían las horas trabajadas en el campo. En Hortifrut, E-10 señaló que sí los trasladan, pero a veces los autobuses se malogran, lo que les hace perder tiempo. E-11 no estaba seguro de si se reconocía el aspecto del traslado. E-12 confirmó que la empresa los transporta.

Pregunta 04: ¿Ha tenido alguna experiencia personal en la que haya tenido dificultades para conciliar o exigir el reconocimiento del tiempo de viaje como parte de sus derechos laborales? ¿Podría compartir esa experiencia?

E-1 (AGROLMOS): *“No he hecho ningún reclamo”*

E-2 (AGROLMOS): *“Sí, cuando he ido a reclamar me han insultado. En realidad, señorita, siempre que nos equivocamos al cosechar quizá una fruta mala nos tratan muy mal”.*

E-3 (AGROLMOS): *“No, aquí no, yo llevo trabajando 04 años aquí y como es la primera empresa que trabajo a campamento, pues no he tenido problema”.*

E-4 (AGROLMOS): *“No, pero si un grupo que pertenece al pesado estaban pidiendo que se les aumente el pago porque todo el día, más de 12 horas se pasan fuera de su casa y lo que les pagan no les alcanza”.*

E-5 (AGROVISIÓN): *“Sí, a veces varios han reclamado por eso, porque, a veces se retrasan o no llegan los buses, pero ha quedado en nada”.*

E-6 (AGROVISIÓN): *“Todavía no he reclamado nada”.*

E-7 (AGROVISIÓN): *“Claro eso te pasa cuando te sientes estresada y quieres reclamar, porque, yo soy control de línea de producción, tengo personal a mi campo y no me gusta la forma de trabajar y tratar de muchos jefes y al momento de reclamar nadie hace nada porque estás debajo de ellos. Fingen que te escuchan, pero, la verdad, no hacen nada.*

E-8 (AGROVISIÓN): *“No se les reconoce nada extra, por más que se exija. Hasta exigimos que se nos aumente el pago, pero no nos toman en cuenta”.*

E-9 (HORTIFRUT): *“Vamos por grupos de hasta 35 personas cuando queremos reclamar algo, pero no se nos hace caso”.*

E-10 (HORTIFRUT): *“Yo, al menos no reclamo, porque, ya varios lo han hecho y de ahí ya nos los vuelven a contratar”.*

E-11 (HORTIFRUT): *“No reclamamos, solo acatamos ordenes; sino, nos sacan del trabajo”.*

11 (HORTIFRUT): *“No sé si hayan reclamado los demás, pero yo no reclamo nada, porque no quiero tener problemas y que me saquen”.*

Descripción:

En respuesta a la pregunta 04, los trabajadores agrarios compartieron sus experiencias personales en cuanto a dificultades para conciliar o exigir el reconocimiento del tiempo de viaje como parte de sus DL. Mientras algunos, como E-1 (AGROLMOS) y E-3 (AGROLMOS), no han enfrentado problemas al respecto, otros, como E-2 (AGROLMOS), han experimentado dificultades y hasta insultos al intentar reclamar. En Agrovisión, según lo mencionado por E-5, varios trabajadores han realizado reclamos debido a retrasos en el transporte, pero sus esfuerzos de reclamo no han conducido a soluciones satisfactorias. Finalmente, en Hortifrut, conforme a los trabajadores, E-10, E-11 y E-12, no se realizan reclamos por temor a perder sus empleos.

Pregunta 05: En su opinión, ¿cree que la compensación por tiempo de viaje a su centro de labores y su reconocimiento como derecho deberían de regularse expresamente en la actual norma del régimen laboral agrario? ¿Por qué?

E-1 (AGROLMOS): *“Claro, por todo el sacrificio que nosotros hacemos”.*

E-2 (AGROLMOS): *“Si, es que, aquí no a todos nos pagan lo que debería de ser, a mí me pagan 50 soles diarios y eso no es justo por todo el tiempo que uno da para la empresa”.*

E-3 (AGROLMOS): *“Si, estaría bueno que se regule ese tiempo de viaje al centro de labores”.*

E-4 (AGROLMOS): *“Sí, porque, es un agregado más para mi familia porque, además, la economía está mal”.*

E-5 (AGROVISIÓN): *“Si, claro estaría bien eso”.*

E-6 (AGROVISIÓN): *“Claro, porque son largos viajes y no se duerme completo”.*

E-7 (AGROVISIÓN): *“Debería sí, pero no está, por eso estoy de acuerdo en que se regule porque si pasamos tantas horas viajando, sin poder hacer nada más, al menos se nos debería compensar si quiere por la mitad del trayecto entre ida y vuelta”.*

E-8 (AGROVISIÓN): *“Claro, al trabajador sí le conviene, pero, a la empresa no”.*

E-9 (HORTIFRUT): *“Si señorita, en la Ley, sino no hacen caso”.*

E-10 (HORTIFRUT): *“Sí, porque, si no está en la Ley no lo cumplen, porque, sí ya de por sí les cuesta pagarnos lo que es, imagínese con algo que no está dentro de la Ley.”*

E-11 (HORTIFRUT): *“Sí, por todo el tiempo perdido en ese trayecto que nadie nos reconoce”.*

E-12 (HORTIFRUT): *“Sí, porque es demasiado el tiempo que se pierde entre ir y venir; además, porque el trabajo que realizamos es bien cansado”.*

Descripción:

En respuesta a la pregunta 05, los trabajadores agrarios expresaron su opinión sobre si la compensación por tiempo de viaje a su centro de labores y su reconocimiento como derecho deberían regularse expresamente en la actual norma del RLA. E-1 (AGROLMOS) destacó que esta regulación sería justa debido al sacrificio que realizan. E-3 (AGROLMOS) también resaltó que sería beneficioso que se regule el tiempo de viaje al centro de labores. En el caso de E-7 (AGROVISIÓN), destacó la idea de compensar al menos por la mitad del trayecto entre ida y vuelta, considerando el tiempo que pasan viajando. E-10 (HORTIFRUT) señaló que, si no está en la Ley, las empresas a menudo no cumplen con el reconocimiento y la compensación del tiempo de viaje.

Pregunta 06: ¿Consideraría que los trabajadores agrarios, de llegar a reconocerles una compensación por el tiempo de viaje a su centro de labores, tendrían una mejora en su calidad de vida llegando incluso a tener un mejor desenvolvimiento en su trabajo?

E-1 (AGROLMOS): *“De hecho, que mejoraría mi calidad de vida”.*

E-2 (AGROLMOS): *“Claro”.*

E-3 (AGROLMOS): *“Si, motivaría más al trabajador hacer mejor las cosas como las suele hacer, sería importante por el tiempo que estamos pasando”.*

E-4 (AGROLMOS): *“Sí, porque el pago será mayor y podríamos cubrir otros gastos del hogar”.*

E-5 (AGROVISIÓN): *“Si, claro nos ayudaría mucho”.*

E-6 (AGROVISIÓN): *“Claro que sí mejoraría mi calidad de vida, como ya he dicho, no podemos ni dormir bien señorita y pues, tenemos que trabajar para vivir de algo”.*

E-7 (AGROVISIÓN): *“Definitivamente, porque, es un trabajo muy cansado y esto ayudaría de una u otra forma a mejorar los ánimos”.*

E-8 (AGROVISIÓN): *“Sí nos convendría porque es un ingreso más”.*

E-9 (HORTIFRUT): *“Si mejoraría mi calidad de vida y también nos motivaría a trabajar con más ánimo porque últimamente son muy estrictos y eso incomoda mucho”.*

E-10 (HORTIFRUT): *“Sí, nos serviría mucho y a nuestras familias, sobre todo”.*

E-11 (HORTIFRUT): *“Sí, considero que eso sería una gran ayuda”.*

E-12 (HORTIFRUT): *“Sí, eso motivaría al trabajador”.*

Descripción:

En respuesta a la pregunta 06, todos los entrevistados coincidieron en que una compensación adicional mejoraría su calidad de vida al proporcionar un ingreso adicional que les permitiría cubrir otros gastos del hogar. Además, el E-7 (AGROVISIÓN) destacó que, esto podría motivar a los trabajadores y mejorar su ánimo, lo que posiblemente conduciría a un mejor desempeño en su trabajo.

Ahora, culminado el apartado de resultados, comprende la redacción y presentación de la discusión, en la cual se efectúa una triangulación informativa

entre los antecedentes de la investigación, las teorías relacionadas al tema y los resultados obtenidos, que fueron contrastados con los objetivos planteados, tal y como se muestra en las líneas siguientes:

Objetivo específico 1: Establecer el marco teórico en torno la compensación por el tiempo de viaje de los trabajadores al centro de labores en el régimen laboral agrario.

Tras la aplicación de la guía de análisis documental, se obtuvo que, autores como Rivera (2022) y Matabanchoy y Díaz (2021) enfatizaron las ideas de justicia social laboral, subrayando la importancia de salvaguardar los DL de los trabajadores agrarios y mejorar sus condiciones de trabajo, especialmente en un entorno laboral donde se destacan riesgos y desafíos específicos. Por su parte, Ordinola (2022), identificó las deficiencias en el Régimen Laboral Agrario peruano y la precariedad de las condiciones laborales de los trabajadores en este sector reforzando la importancia de reformar y mejorar la legislación vigente. Finalmente, Torres (2019) evidenció la importancia de considerar la compensación por el tiempo de viaje como un derecho para mejorar la satisfacción de los trabajadores.

A manera de crítica de análisis de los resultados, las autoras sostuvieron que, aunque los resultados no hablen específicamente de la compensación por el tiempo de viaje de los trabajadores al centro de labores en el RLA, sí marcan el camino para poder abordar la problemática planteada porque ayuda a comprender que la precariedad en las condiciones laborales de este sector, que enfrenta mayores riesgos, justifica la necesidad de reconocer el sobre esfuerzo de los trabajadores agrarios, de este modo, se vuelve necesario regular la compensación por el tiempo de viaje como un derecho. También, es claro que los resultados permitieron identificar que, las falencias del régimen laboral agrario no se llegan a justificar del todo en un supuesto crecimiento del sector agroindustrial.

Reforzando la postura señalada por las autoras se encontró el antecedente de Tuesta et al. (2021), análisis que puso de manifiesto la realidad cuestionable del sector agrario peruano, donde, a pesar de los esfuerzos desplegados por el Estado para proporcionar incentivos con el propósito de fomentar el crecimiento y

desarrollo de dicho sector, tales medidas se han revelado como insuficientes en la práctica, prevaleciendo la informalidad, la cual ha llegado acompañada de una serie de demandas sociales lideradas por trabajadores del sector agrario, quienes demandan un trato más equitativo en lo que respecta al reconocimiento de sus derechos y beneficios, particularmente en comparación con los sustanciales incentivos fiscales otorgados a las empresas que operan en el referido sector.

En línea con este panorama, Terrones (2018) subrayó que, en el marco del RLA, las labores realizadas demandan un mayor esfuerzo por parte de los trabajadores. Contradictoriamente, estos trabajadores reciben menos beneficios en comparación con aquellos sujetos a otros regímenes laborales. Esta discrepancia fue de particular relevancia para el objetivo establecido; ya que, enfatiza la necesidad de abordar las desigualdades en las condiciones laborales, incluida la compensación por el tiempo de viaje, en el contexto del RLA.

En suma, los hallazgos indicados no hicieron más que respaldar la importancia de abordar las inequidades en las condiciones laborales en el RLA, particularmente en lo que respecta a la compensación por el tiempo de viaje de los trabajadores y su reconocimiento como derecho.

Objetivo específico 2: Realizar un análisis del contenido normativo del Art. 3° de la Ley N° 31110.

Luego de la recopilación de información, aplicando la técnica del análisis documental, se obtuvo que, la CPP, en sus art. 23, 24 y 88, establece principios y derechos que rigen las relaciones laborales en el contexto peruano, enfatizando la protección de la dignidad del trabajador y la justicia en el trabajo. Luego, de la Ley N° 27360, que aprobó las Normas de Promoción del Sector Agrario, se identifican las disposiciones que dieron origen a la diferenciación del RLA con respecto a otros regímenes laborales. Finalmente, se abordaron los art. 3 y 5 de la Ley N° 31110, identificando las omisiones respecto al reconocimiento del tiempo que los trabajadores emplean en sus desplazamientos hacia sus centros de trabajo.

A manera de análisis de resultados se indicó que, en primer lugar, la CPP subraya la importancia de proteger la dignidad de los trabajadores y promover la justicia en el trabajo; además, destaca la necesidad de equilibrar el desarrollo agrario con la preservación de los DL, siendo estos puntos trascendentales para configurarse como un sólido fundamento legal y constitucional para evaluar la propuesta de reconocer la compensación de tiempo de viaje como un derecho. En segundo lugar, se debe considerar que la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario) fue creada con un tiempo de vigencia determinada, justamente por el impacto que esta tenía sobre los DL de los trabajadores agrarios.

Y, en tercer lugar, su sucesora, la Ley N° 31110, en vigor desde enero de 2021, a pesar de que evidencia un progreso en la salvaguardia de los derechos de los trabajadores de la industria agroindustrial porque enumera los derechos en el art. 3 que incluyen el establecimiento de una remuneración justa, con una jornada laboral máxima de 8 horas al día o 48 horas a la semana, así como beneficios sociales como gratificaciones y participación en utilidades; además, de una indemnización por despido basada en años de servicio.

También, prohíbe la intermediación laboral y tercerización en actividades principales, garantiza condiciones laborales dignas, promueve la igualdad de género, otorga una "Bonificación Especial por Trabajo Agrario" (BETA) equivalente al 30% de la RMV, establece un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) y se regula el aporte a EsSalud, con el fin de mejorar las condiciones laborales, la seguridad y salud de los trabajadores agrarios y promover una relación laboral más justa en este sector.

Empero, en la implementación de estas nuevas regulaciones, surgieron preocupaciones notables. Argumentó Ordinola (2022) que, el primer punto de inquietud se centró en la bonificación BETA la cual, al ser no remunerativa, plantea la posibilidad de que, durante las vacaciones, los trabajadores no reciban esta bonificación, lo que resultaría en un pago por 11 meses en lugar de 12. El segundo punto preocupante radicó en que el RLA no ha logrado aumentar la afiliación de los trabajadores a Essalud. Como último punto, se cuestionó el hecho

de que la CTS se abone de manera fraccionada y se combine con la remuneración diaria de los trabajadores agrarios, lo que podría distorsionar su función original de servir como un fondo de respaldo en caso de desempleo.

La afirmación anterior enfatizó la importancia continua de la evaluación y ajuste del RLA con el fin de lograr un equilibrio apropiado entre el desarrollo del sector agrario y la protección de los DL. Por lo tanto, resulta esencial comprender y analizar en detalle tanto el marco legal como las condiciones laborales que rigen en el sector agrario, identificar posibles lagunas en la legislación, preservar los derechos de los trabajadores y proponer reformas legislativas necesarias para asegurar condiciones laborales equitativas y adecuadas. Entre estas reformas, se incluye el reconocimiento de la compensación por tiempo de viaje como un derecho fundamental del trabajador agrario.

Al abordar el reconocimiento de la compensación por tiempo de viaje como un derecho fundamental del trabajador agrario, es imprescindible hacer mención del artículo 5 de la Ley N° 31110, donde se estableció claramente que las empresas agroindustriales deben encargarse del transporte de sus empleados, y que es obligatorio que el reglamento interno de la empresa incluya esta medida, con la SUNAFIL supervisando su cumplimiento; empero, la realidad, tal como señalaron Ávila y Mendizábal (2020), dista de lo que estipula la norma. No solo se han registrado casos de incumplimiento de esta obligación; sino que, incluso cuando las empresas proporcionan transporte, es frecuente que el punto de encuentro para recoger a los trabajadores esté ubicado a una distancia considerable.

Lo señalado, reforzó aún más la necesidad de considerar el reconocimiento de una compensación proporcional por el tiempo de viaje.

Objetivo específico 3: Identificar los fundamentos jurídicos para la incorporación de la compensación por tiempo de viaje al centro de labores en base al estudio comparativo.

Posterior a la aplicación de la guía de entrevista aplicada a los especialistas en materia laboral, dentro de los cuales se encontraron abogados, juez y

representante de la SUNAFIL, se obtuvo como resultados que, en las respuestas a las preguntas 01 a 06, se presentan distintas perspectivas sobre si la compensación por tiempo de viaje debe considerarse un derecho laboral para los trabajadores del RLA debiéndose regular esto en la Ley propia del régimen, así, el Juez (E-1) y un Abogado (E-3) argumentaron en contra, alegando que la regulación existente es suficiente y que no existe labor efectiva durante el viaje.

Por otro lado, el representante de la SUNAFIL (E-2) y varios Abogados (E-4, E-5, E-6) defendieron su reconocimiento, basándose en la falta de libre disposición del trabajador durante el viaje, riesgos disergonómicos, el principio de igualdad y la necesidad de mejorar la situación de los trabajadores en el sector agrario. Además, se discutió el impacto económico, con el representante de la SUNAFIL (E-2) destacando la necesidad de evaluar el costo-beneficio, y otros Abogados (E-4, E-5, E-6) sugiriendo que el reconocimiento de este derecho podría marcar el inicio de mejoras en otros sectores laborales.

Se destacaron las opiniones vertidas en la pregunta 02; pues, indican que al analizar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje como un derecho laboral para los trabajadores del RLA, se debe considerar como fundamento la teoría de la labor efectiva (conforme al E-1 – JUEZ), la disposición total del trabajador a su empleador (conforme al E-2- SUNAFIL), el principio indubio pro-operario (conforme al E-4-ABOGADO) y la teoría de los derechos fundamentales y su contenido (conforme al E-5- ABOGADO y E-6-ABOGADO).

Del mismo modo, se destaca los resultados de la pregunta 04 donde el E-3 (ABOGADO) dijo que el fundamento para su negativa para que no se incorpore la compensación por tiempo de viaje como un derecho, es que esto ya se encuentra regulado en el Decreto Supremo N° 006-2021-TR y, sobre todo, resalta la opinión del E-4(ABOGADO) quien señaló como justificante para implementar este derecho en el RLA, el principio de igualdad, puesto que, los trabajadores de construcción civil, reciben un concepto muy similar a lo propugnado en la investigación, llamado bono por movilidad acumulada.

A manera de análisis de resultados, se sostiene que, llama la atención que el E-3 (ABOGADO) durante toda la entrevista se haya mantenido firme al negarse al reconocimiento de la compensación de tiempo de tiempo de viaje como un derecho del trabajador agrario, basado en el art.14 del D.S. N° 006-2021-TR (Reglamento de la Ley N° 31110 – RLA); ya que, lo único que se reconoce en el reglamento, al igual que el art. 5 de la Ley N° 31110, es que el traslado de los trabajadores es de obligación de los empleadores, lo cual, en ningún momento ha sido cuestionado por las investigadoras, siendo recalcado ello, en el marco teórico de la investigación; pues, lo que realmente se está investigando es la factibilidad de reconocer la compensación por el tiempo de traslado que le toma al trabajador agrario, tanto en llegar a su centro laboral, como en retornar a su domicilio, cuestión que parece no haber sido comprendida por el entrevistado.

Además, aun cuando haya un reconocimiento expreso en la norma sobre la obligación del empleador para trasladar a sus trabajadores, esto no asegura un cumplimiento; puesto que, como bien anotaron Ávila y Mendizábal (2020) el problema, es que, en la realidad, muchas de las agroindustriales no cumplen con movilizar a sus trabajadores o, más aún, cabe la posibilidad que el punto de encuentro para que se genere el recojo, también sea muy lejano para el trabajador, siendo todas estas deficiencias las que contribuyen a la precarización laboral del sector agroindustrial.

También, resultó importante discutir lo señalado por la E-4 (ABOGADO) quien trajo a colación el bono por movilidad acumulada que es parte del régimen laboral de construcción civil cuya regulación se encuentra en el punto 8.2, el cual, como ya se preció en el marco teórico desarrollado, establece que, esta bonificación se calcula en base a seis "paisajes urbanos" y se paga por día trabajado, sin distinción de categoría, no abonándose en casos de trabajadores en campamento, ausencias al centro de trabajo o en días de descanso remunerado. Además, de no estar sujeto a aportes ni descuentos por planillas, ni se utiliza como base para calcular beneficios sociales adicionales, exceptuando, la reducción a cuatro paisajes urbanos para quienes trabajen en domingos o feriados.

Complementariamente, los resultados de la guía de entrevista aplicada a trabajadores de las 03 agroindustrias de Lambayeque (Agrolmos S.A, Agrovisión Corp. y Hortifrut) arrojaron que, en las respuestas a las preguntas 01 a 06, se recopilan las opiniones de trabajadores de Agrolmos, Agrovisión y Hortifrut sobre su tiempo de viaje al centro de trabajo y su reconocimiento como un derecho laboral. Los trabajadores, en su mayoría, coinciden en que el viaje es agotador, con tiempos de desplazamiento que oscilan entre 3 y 3.5 horas en promedio, comenzando muy temprano por la madrugada. Se destacan preocupaciones sobre las difíciles condiciones de las carreteras y el estado de los autobuses utilizados.

Además, los trabajadores expresan opiniones diversas sobre el impacto del tiempo de viaje en su bienestar y productividad, algunos lo ven negativo debido a la fatiga y las dificultades, mientras que otros mencionan ventajas y desventajas.

En cuanto al reconocimiento de este aspecto en el artículo 5 de la Ley N° 31110, las respuestas varían, con algunos trabajadores informando que se les proporciona transporte, aunque no se reconoce el tiempo de viaje como parte de sus DL. Además, algunos trabajadores han enfrentado dificultades al intentar reclamar estos derechos, y otros evitan hacerlo por temor a perder sus empleos. Por otra parte, en cuanto a la necesidad de regular expresamente la compensación por tiempo de viaje en la norma del RLA, los trabajadores muestran un fuerte apoyo a esta idea, argumentando que sería justo y beneficiaría su calidad de vida, proporcionando un ingreso adicional para cubrir gastos del hogar.

A modo de análisis de resultados, las respuestas revelan que no solo hay una afectación en la calidad de vida, puesto que, algunos trabajadores han referido que se despiertan a las 02:00 am o incluso más temprano y que el camino es bastante ajetreado, llegando incluso a causar complicaciones médicas (nauseas, malestar de columna) tal y como indica la entrevistada E-5 (AGROVISIÓN). Además, un punto esencial de mencionar es que, los trabajadores no reclaman cuando no se encuentran de acuerdo porque temen perder su empleo, lo que resalta el rol de superioridad que desempeña el empleador con su empleado.

En ese sentido, sostuvieron Quintanilla et al. (2021) que, los empleadores, al ser quienes proporcionan el empleo, generalmente ostentan un mayor grado de influencia y control sobre las condiciones laborales, los salarios y otros aspectos del trabajo, mientras que los empleados, por lo general, se encuentran en una posición de vulnerabilidad y dependencia económica con respecto a sus empleadores, es por ello que, el derecho laboral lleva como propósito contrarrestar esta relación asimétrica y proteger los derechos e intereses de los trabajadores, por lo que, se entiende, que su regulación debe dirigirse a perseguir dicho fin.

Las ideas, de Terrones (2018) reforzaron el ideal de falta de igualdad en las relaciones laborales, aún más, en el sector laboral agrario; puesto que, este sector afecta el derecho al trabajo digno, esto, debido a que los trabajadores disfrutaban de menos beneficios y protección laborales en comparación de aquellos sujetos al régimen general 728, lo cual los deja vulnerables y va en contra de los principios de la OIT.

Tras todo lo dicho, no cabe duda, que es factible implementar la compensación por tiempo de traslado al RLA, ello con el ánimo de amortiguar el impacto negativo que reciben los trabajadores del sector agrario en su vida.

Para finalizar, no se pudo concluir este apartado, sin precisar las limitaciones que ha surgido en el desarrollo de presente trabajo de investigación; ya que, las autoras, encontraron como puntos limitantes el poco acceso a la población de estudio; puesto que, las empresas agroindustriales no se encontraban permisibles para entregar los permisos necesarios para acceder a sus instalaciones y entrevistar a los trabajadores; por lo que, las investigadoras se vieron en la necesidad de acudir a los diversos paraderos de recojo de personal, a altas horas de la madrugada, para recabar la información necesaria.

Otro de las limitaciones presentadas en la aplicación de las entrevistas al juez bajo la jurisdicción del distrito judicial de Lambayeque y, es que, la mayoría se negaba a ser entrevistado, bajo ninguna modalidad, incluso aun cuando uno de ellos concedió la entrevista, se negó a firmar.

Como último y principal, limitante, fue la ausencia de información, debido a que el tema investigado marca un precedente, no se encontraron investigaciones específicas que abordaran la problemática por lo que se tuvo que recurrir a fuentes secundarias o generales.

V. CONCLUSIONES

1. Sí es necesario incorporar al art. 3 del Régimen Laboral Agrario la compensación por horas de viaje al centro de labores como un derecho, porque de acuerdo a los resultados obtenidos existe una desprotección actual por los largos tramos que afectan directamente en la calidad de vida del trabajador agroindustrial, aunado a las diferencias de beneficios laborales, en comparación con otros regímenes laborales, coadyuvaría a alcanzar la equidad y justicia laboral, prevenir abusos por parte de los empleadores, motivar a los trabajadores a asumir roles que implican viajar

y promover el bienestar de los empleados en sus desplazamientos laborales. Y es que, al considerar el tiempo de viaje como parte integral de las horas de trabajo, se garantizaría que los trabajadores sean recompensados adecuadamente por su tiempo y esfuerzo, lo que contribuirá a un ambiente laboral más justo y respetuoso de los derechos de los trabajadores.

2. Tras la revisión del marco teórico sobre los conceptos en torno a la compensación por el tiempo de viaje de los trabajadores al centro de labores en el régimen laboral agrario se destaca la necesidad de mejorar las condiciones laborales en este sector; pues, la doctrina enfatiza la importancia de garantizar la justicia social laboral, salvaguardar los derechos de los trabajadores agrarios y abordar las deficiencias en la legislación vigente. Así mismo, la crítica de los resultados muestra que, aunque no se aborde específicamente la compensación por el tiempo de viaje, la precariedad en las condiciones laborales y la disparidad de beneficios respecto a otros regímenes laborales justifican la regulación de la compensación por el tiempo de viaje como un derecho.
3. Del análisis del contenido normativo del artículo 3 de la Ley N° 31110, se destaca que, en comparación con su antecesora, sí hay mayores beneficios para el trabajador bajo el régimen laboral agrario; no obstante, se evidencia la necesidad de evaluar y ajustar continuamente el régimen laboral agrario actual para equilibrar el desarrollo del sector agrario con la protección de los DL. Esto incluye considerar la compensación por tiempo de viaje, dado que las disposiciones sobre transporte a menudo no se cumplen adecuadamente.
4. La incorporación de la compensación por tiempo de viaje al centro de labores en base al estudio comparativo de la legislación nacional y comparada, conforme a los resultados obtenidos, se fundamenta en la disposición total del trabajador a su empleador, el principio indubio pro-operario, la importancia de la observancia de los derechos fundamentales laborales y sobre, todo, sobre el principio de igualdad de normas; por lo que, considerando que el régimen laboral de construcción civil, reconoce en el punto 8.2 la Bonificación por movilidad acumulada, este implicaría un

precedente para que sea factible incorporar la compensación por tiempo de viaje como un derecho fundamental; puesto que, como se ha evidenciado el trato al trabajador del sector agrario no solo está venido a menos en el Perú, sino; también, en varios países de Latinoamérica como Uruguay y Colombia, donde la formalidad contractual es omitida y la precariedad de derechos laborales es predominante.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda elaborar una comisión especializada para evaluar el costo - beneficio de la incorporación de la compensación de tiempo de trabajo, como un derecho fundamental, para que el impacto de la norma no genere la desincentivación o reducción de la mano de obra.
- Se recomienda a los jueces, mediante un pleno jurisdiccional laboral, evaluar la posibilidad de establecer que el horario laboral no se configure desde el ingreso al centro de labores, en el caso de los trabajadores del sector agrario; puesto que, existe vinculación directa y subordinada, incluso, en el trayecto que toma trasladar a los trabajadores de sus casas a su centro de labores y viceversa.
- Se recomienda, a los estudiantes de derecho, continuar indagando sobre la problemática, a nivel de posgrado, para profundizar y plantear una propuesta directa para incorporar la compensación de viaje como un derecho fundamental en la Ley N° 31110.

REFERENCIAS

- Antúnez, A. (2019). La agricultura de precisión en la empresa agraria de Cuba. *Perspectivas Rurales Nueva Época*, 17(33), 153-176. <https://doi.org/10.15359/prne.17-33.6>
- Apáez, O. (2021). Dignidad Humana y Justicia Social en el derecho laboral del sistema jurídico mexicano. *LOGOS Revista De Filosofía*, 136(136), 41-57. <https://doi.org/10.26457/lrf.v136i136.2875>
- Ávila, J. y Mendizábal, G. (2020). Obligaciones de los estados respecto de la protección de los derechos humanos: en el trabajo y la seguridad social. *Justicia*, 25(37), 21-34. <https://doi.org/10.17081/just.25.37.3911>
- Barranzuela, M. (2019). Protección al trabajador en actividades de riesgo para empresas agroindustriales de la región Lambayeque [Tesis para optar el título profesional de Abogada]. Universidad Señor de Sipán. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6614>
- Barrientos, P. (2018). La agricultura peruana y su capacidad de competir en el mercado internacional. *Equidad y Desarrollo*, (32), 143-179. <https://doi.org/10.19052/ed.5056>
- Bertosso, H., Ebert, P., Bonemberger, A., Centenaro, A. & Severo, E. (2019). "Work for what?" the meaning and the sense of work for the bankers. *Revista De Administração Da UFSM*, 12(3), 492–508. <https://doi.org/10.5902/1983465921860>
- Bonilla, C. y Flores, L. (2020). El derecho humano al trabajo y su dimensión protectora en la norma laboral mexicana. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, 14(45), 107-126. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293264642006>

- Castañeda, C. (2019). *Empleo formal es alto en agroindustria*. <https://www.camaralima.org.pe/wp-content/uploads/2020/09/190805.pdf>
- Castillo, B., Villanueva, C., Moreno, R. y Agüero, H. (2020). Política nacional agraria en el Perú: Efectividad de los enfoques de gestión pública. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(89), 55-65. <https://doi.org/10.37960/revista.v25i89.31383>
- ComexPerú (2022, 9 de setiembre). Régimen agrario: resultados y consecuencias a más de un año de su derogación. *Semanario actualidad*. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/regimen-agrario-resultados-y-consecuencias-a-mas-de-un-ano-de-su-derogacion>
- Contreras, K. y Galán, D. (2023). El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.
- Correa, C. (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), 623-639. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/24325>
- De la Espriella, R y Gómez, C. (2020). Teoría fundamentada. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 49 (2), 127-133. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2018.08.002>
- Freitas, P. & Odelius, C. (2021). Work design: work features of civil servants of the superior court of justice. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie* 22 (3). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG210192>
- Gallego, J. (2022). El concepto de centro de trabajo y adscripción de las personas trabajadoras como presupuestos de los derechos de representación en el trabajo a distancia y las empresas digitalizadas.

IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, (1), 250-296. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2022.i01.09>

Gómez, C. y Fernández, S. (2019). La acción social empresarial como instrumento de Justicia Social: la empresa como garante de los Derechos Humanos. *Revista Empresa Y Humanismo*, 22(1), 43-70. <https://doi.org/10.15581/015.XXII.1.43-70>

Gorsky, M. & Sirrs, C. (2020). Universal health coverage as a global public health goal: the work of the International Labour Organisation, c.1925-2018. *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, 27 (1), 71-93. <https://doi.org/10.1590/S0104-59702020000300005>

Gravatá, P. (2020). Centralizing informal work, complexifying inclusion, decolonizing labour law. *Revista Direito e Práxis*, 11 (04), 2696-2724. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50032>

Gutterman, A. (2022). The Human Right to Work. *Researchgate*, 1, 1-37. https://www.researchgate.net/publication/361475395_The_Human_Right_to_Work

Henao, J. y Macías, D. (2018). Estudio sobre la realidad jurídica de los trabajadores del campo [Tesis para optar por el bachiller en Derecho]. Universidad Pontificia Bolivariana. Repositorio de la Universidad Pontificia Bolivariana. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/4108>

Hinojosa, R., De la Cruz Marcos, R., Yzarra, A. y Quispe, J. (2021). Estrategias de mejora según el análisis FODA de un sistema provincial de extensión agrícola. *Revista Alfa*, 5(15), 469-488. <https://doi.org/10.33996/revistaalfa.v5i15.130>

Larrea, H., Ugaz, C. y Flórez, M. (2018). El sistema de agronegocios en el Perú: De la agricultura familiar al negocio agroalimentario. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 43(1), 1-16. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14158242001>

- Ley N° 31110. Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (2021, 30 de diciembre). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-regimen-laboral-agrario-y-de-incentivos-para-el-sect-ley-n-31110-1916568-7/>
- Loayza, S. (2020). Desagrarización del empleo femenino rural y tiempos de trabajo en el Perú. *Investigaciones Sociales*, 22(42), 223–243. <https://doi.org/10.15381/is.v22i42.17490>
- Lp: Pasión por el derecho (2 de diciembre de 2020). ¿Cómo funcionaba el régimen laboral agrario?. <https://lpderecho.pe/regimen-laboral-agrario-peruano-ley-27360/>
- Lp: Pasión por el derecho (22 de enero de 2021). Novedades del régimen laboral agrario. Alcances de la Ley 31110. <https://lpderecho.pe/regimen-laboral-agrario-ley-31110/>
- Manochio, J. (2019). La jornada de trabajo en el nuevo Régimen de Trabajo Agrario. *Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral*, (1), 59-69. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2019\)005](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2019)005)
- Matabanchoy, J. y Díaz, F. (2021). Riesgos laborales en trabajadores latinoamericanos del sector agrícola: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 23(3), 337-350. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.248>
- Matias, G., Da Silva, G. & Farago, F. (2020). Precarization of Work and Migration: A Review of the International Literature. *Internext*, 15(1), 19–36. <https://doi.org/10.18568/internext.v15i1.527>
- Mora, R. (2022). 19.- El valor de la investigación cualitativa y la comprensión: Un examen crítico. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 26(1), 389–405. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i1.1625>

- Onça, S. & Bido, D. (2019). Antecedents and consequences of meaningful work. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20 (2), 1-30. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190096>
- Ordinola, J. (2022). Aciertos y deficiencias del Régimen Laboral Especial Agrario [Tesis para optar el Título de Abogado]. Universidad de Piura. Repositorio de la Universidad de Piura. <https://hdl.handle.net/11042/5561>
- Pavò, R. (2021). La Equidad en los Tributos; Necesidad de un Régimen Especial Tributario para el Sector Agrario. *Revista Internacional Consinter De Direito*, 7(13), 187–205. <https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00013.08>
- Pérez, C. (2019). ¿Qué es justicia social? Una nueva historia de su significado en el discurso jurídico transnacional. *Revista Derecho del Estado*, 43, 67–106. <https://doi.org/10.18601/01229893.n43.04>
- Polo, B., Chávez, R., Mori, P. y Ramírez, G. (2021). Potencialidades del sector agrario: Condición necesaria en la generación de empleo en la región Amazonas-Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 27, 326-339. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36511>
- Quintanilla, J., Méndez, R. & Mendoza, L. (2021). Thoughts on flexicurity as an instrument for 'a better' labor law in Ecuador. *ReHuSo*, 6 (3), 123-135. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5514408>
- Ramírez, E. (2021). El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10155-10167. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1059
- Ramírez, H. A., & Ulloa Corredor, N. E. (2020). Trabajo decente desde los lineamientos de la OIT: aplicabilidad en el sector agrícola cebollero de

Aquitania Boyacá. *JURÍDICAS CUC*, 16(1), 97–126.
<https://doi.org/10.17981/juridcuc.16.1.2020.04>

Revista económica (2021). Problemáticas y avances en el sector agrario peruano: Entrevista a María Isabel Remy. *Económica*, (12), 8-11.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economica/article/view/24489>

Richardson, L. & Pettigrew, R. (2022). Migrant agricultural workers: a comparative analysis of both policy and COVID-19 response in Thailand, Italy, and Canada. *SN Social Sciences*, 2 (236), 1-27.
<https://doi.org/10.1007/s43545-022-00548-9>

Riella, A. y Ramírez, J. (2021). El sector agrario uruguayo. Trabajadores transitorios y vulnerabilidad social. *Revista de Ciencias Sociales*, 34(49), 89-116. <https://doi.org/10.26489/rvs.v34i49.4>

Rivera, C. (2022). Justicia Social Laboral en el Trabajo Agrícola en Honduras. *ANDULI. Revista Andaluza De Ciencias Sociales*, (22), 181–196.
<https://doi.org/10.12795/anduli.2022.i22.10>

Ruiton, J., Hidalgo, I. y Figueroa, A. (2018). La inversión pública en riego y el crecimiento económico del sector agrario en el Perú, en el periodo 2001 – 2015. *Revista gobierno y gestión pública*, 5(1), 10 - 32.
<https://doi.org/10.24265/iggp.2018.v5n1.02>

Silva, I. y Soares, J. (2020). Criterios y estrategias de calidad y rigor en la investigación cualitativa. *Ciencia y enfermería*, 26, 1-10.
<https://doi.org/10.29393/CE26-22CEIS20022>

Terrones, M. (2018). El régimen laboral agrario como límite al derecho al trabajo decente de los trabajadores de la empresa del sector agroindustrial Camposol SA, Trujillo-2017 [Tesis para obtener el Título profesional de Abogada]. Universidad César Vallejo. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19988>

- Torres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 6(2), 4-9. <https://doi.org/10.22579/23463910.181>
- Tuesta, S., Villegas, H. y Yupanqui, O. (2021). Beneficios tributarios del sector agrario y desarrollo económico-social peruano. *Quipukamayoc*, 29(61), 67-75. <https://dx.doi.org/10.15381/quipu.v29i61.21153>
- Vargas, J., Barrantes, G. y Wong, L. (2022). Políticas públicas y desarrollo agrario en el Perú: Un enfoque de planeamiento estratégico. *Revista Latinoamericana De Difusión Científica*, 4(7), 85-98. <https://doi.org/10.38186/difcie.47.07>
- Zegarra, E. (2018). Políticas para la agricultura familiar en el Perú: evolución reciente y retos pendientes. *Raíces: Revista De Ciências Sociais E Econômicas*, 38(1), 98–115. <https://doi.org/10.37370/raizes.2018.v38.41>

ANEXOS

(1) CATEGORÍA DE ESTUDIO	(03) DEFINICIÓN CONCEPTUAL	(2) CATEGORÍA	(04) SUBCATEGORÍA	(05) CÓDIGOS
<p>¿Es necesario incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores en el Régimen Laboral Agrario-Ley N° 31110?</p>	<p>1.- Según Correa (2020), el régimen laboral agrario regula las diferentes disposiciones pensadas en el crecimiento y desarrollo del sector agrario, excluyéndose de su aplicación aquellos dedicados al trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.</p> <p>2.- Las compensaciones en el ámbito laboral son empleadas como estrategias para mejorar la satisfacción en los trabajadores al sentirse reconocidos por su esfuerzo y desempeño (Torres, 2019).</p> <p>3.- Se considera un espacio físico completamente cerrado donde los empleados brindan servicios en el lugar de trabajo en forma diaria, a tiempo parcial o a tiempo completo (Gallego, 2022).</p>	<p>1.-Régimen Laboral agrario</p> <p>2.-Compensación por tiempo de viaje</p> <p>3.- Centro de labores</p>	<p>1.1 Derecho Laboral. 1.2 Ley N° 31110. 1.3 Derecho procesal laboral.</p> <p>2.1 Derecho constitucional 2.2. Derecho Procesal general</p> <p>3.1 Derecho laboral 3.2 SUNAFIL 3.3 Derecho Constitucional</p>	<p>Código Laboral. Código Procesal Laboral. Ley 31110. Jurisprudencia. Doctrina.</p> <p>Código Constitucional. Código procesal constitucional. Doctrina</p> <p>Código laboral Constitución política del Perú Ley 28806</p>

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del Juez:	Yaipén Torres, Jorge José
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Derecho Empresarial/ Legislación Universitaria
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Entrevista
Autoras:	Contreras Cruz, Katerin Nicol y Galán Balcázar, Darcy Kyriebell.
Procedencia:	El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.
Administración:	Estudios jurídicos, Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Juzgados laborales ubicados en Luis Gonzáles N° 952 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque, sede de la SUNAFIL ubicada en Calle Abtao N° 130 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque y las instalaciones de las 04 agroindustrias de Lambayeque, esto es Agrícola Cerro Prieto S.A ubicada en

	Panamericana Norte Km 733, Agrolmos S.A. ubicada en Carretera a Lambayeque Km. 2.5, Agrovisión Corp. ubicada en Calle Jacarandas N° 490 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque, y Compañía Agroindustrial Santa Ana ubicada en Panamericana Norte Km. 778.
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	<p>En el caso de los Estudios jurídicos, sede de la SUNAFIL ubicada en Calle Abtao N° 130 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque y las instalaciones de las 04 agroindustrias de Lambayeque, esto es Agrícola Cerro Prieto S.A ubicada en Panamericana Norte Km 733, Agrolmos S.A. ubicada en Carretera a Lambayeque Km. 2.5, Agrovisión Corp. ubicada en Calle Jacarandas N° 490 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque, y Compañía Agroindustrial Santa Ana ubicada en Panamericana Norte Km. 778, se aplicará la entrevista de manera presencial, empleando para ello una grabadora de voz con USB Integrado marca Sony ICD-PX470.</p> <p>Por otro lado, en el caso de las entrevistas realizadas en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Juzgados laborales ubicados en Luis Gonzáles N° 952 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque, la entrevista se desarrollará empleando las plataformas digitales Google Meet o Zoom, contando con cámaras web Logitech 1080 para laptop, procediéndose a grabarlas mediante la función de grabación de dichas plataformas digitales.</p>
Significación:	Se contará con 03 categorías de estudio, siendo la primera el régimen laboral agrario, con la subcategoría de derecho laboral, contenida en la Ley N° 31110 y derecho procesal laboral. También, la segunda categoría será la compensación por tiempo de viaje, con su subcategoría derecho constitucional y derecho procesal general. Por último, como tercera categoría será centros laborales, con su subcategoría derecho laboral, SUNAFIL y derecho constitucional. Es importante señalar que, la correspondiente categorización y subcategorización se encuentra detallada en la matriz de categorización (Véase anexo 1).

4. Soporte teórico

Enfoque cualitativo.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Régimen Laboral agrario.	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho Laboral. - Ley N° 31110. - Derecho procesal laboral. 	Según Correa (2020), el régimen laboral agrario regula las diferentes disposiciones pensadas en el crecimiento y desarrollo del sector agrario, excluyéndose de su aplicación aquellos dedicados al trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.

Compensación por tiempo de viaje	-Derecho constitucional - Derecho Procesal general	Las compensaciones en el ámbito laboral son empleadas como estrategias para mejorar la satisfacción en los trabajadores al sentirse reconocidos por su esfuerzo y desempeño (Torres, 2019).
Centro de labores	-Derecho laboral -SUNAFIL -Derecho Constitucional	Se considera un espacio físico completamente cerrado donde los empleados brindan servicios en el lugar de trabajo en forma diaria, a tiempo parcial o a tiempo completo (Gallego, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento la ENTREVISTA “El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023”, elaborado por **Contreras Cruz, Katerin Nicol y Galán Balcázar, Darcy Kyriebell.** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente



1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores.

- Primera dimensión: Incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la necesidad de incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores en el Régimen Laboral Agrario – Ley N° 31110 como un derecho Determinar la gestión de los servicios públicos de saneamiento.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores.	Compensación	4	4	4	Sin observaciones
	Horas de viaje	4	4	4	Sin observaciones
	Centro de labores	4	4	4	Sin observaciones

- Segunda dimensión: Régimen Laboral Agrario-Ley N° 31110.
- Objetivos de la Dimensión: Establecer el marco teórico en torno la compensación por el tiempo de viaje de los trabajadores al centro de labores en el régimen laboral agrario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Régimen Laboral Agrario-Ley N° 31110	Régimen laboral	4	4	4	Sin observaciones
	Régimen laboral agrario	4	4	4	Sin observaciones



Abog. Jorge José Yaipén Torres
ICAL N° 4713
Firma del evaluador
DNI: 42735937

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del Juez:	JOHANNA KATERINE BRAVO SALVATIERRA		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Derecho Empresarial/ Legislación Universitaria		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Entrevista
Autoras:	Contreras Cruz, Katerin Nicol y Galán Balcázar, Darcy Kyriebell.
Procedencia:	El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.
Administración:	Estudios jurídicos, Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Juzgados laborales ubicados en Luis Gonzáles N° 952 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque, sede de la SUNAFIL ubicada en Calle Abtao N° 130 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque y las instalaciones de las 04 agroindustrias de Lambayeque, esto es Agrícola Cerro Prieto S.A ubicada en Panamericana Norte Km 733, Agrolmos S.A. ubicada en Carretera a Lambayeque Km. 2.5, Agrovisión Corp. ubicada en Calle Jacarandas N° 490 - Chiclayo, Chiclayo,

	Lambayeque, y Compañía Agroindustrial Santa Ana ubicada en Panamericana Norte Km. 778.
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	<p>En el caso de los Estudios jurídicos, sede de la SUNAFIL ubicada en Calle Abtao N° 130 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque y las instalaciones de las 04 agroindustrias de Lambayeque, esto es Agrícola Cerro Prieto S.A ubicada en Panamericana Norte Km 733, Agrolmos S.A. ubicada en Carretera a Lambayeque Km. 2.5, Agrovisión Corp. ubicada en Calle Jacarandas N° 490 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque, y Compañía Agroindustrial Santa Ana ubicada en Panamericana Norte Km. 778, se aplicará la entrevista de manera presencial, empleando para ello una grabadora de voz con USB Integrado marca Sony ICD-PX470.</p> <p>Por otro lado, en el caso de las entrevistas realizadas en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Juzgados laborales ubicados en Luis Gonzáles N° 952 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque, la entrevista se desarrollará empleando las plataformas digitales Google Meet o Zoom, contando con cámaras web Logitech 1080 para laptop, procediéndose a grabarlas mediante la función de grabación de dichas plataformas digitales.</p>
Significación:	<p>Se contará con 03 categorías de estudio, siendo la primera el régimen laboral agrario, con la subcategoría de derecho laboral, contenida en la Ley N° 31110 y derecho procesal laboral. También, la segunda categoría será la compensación por tiempo de viaje, con su subcategoría derecho constitucional y derecho procesal general. Por último, como tercera categoría será centros laborales, con su subcategoría derecho laboral, SUNAFIL y derecho constitucional. Es importante señalar que, la correspondiente categorización y subcategorización se encuentra detalla en la matriz de categorización (Véase anexo 1).</p>

4. Soporte teórico

Enfoque cualitativo.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Régimen Laboral agrario.	- Derecho Laboral. - Ley N° 31110. - Derecho procesal laboral.	Según Correa (2020), el régimen laboral agrario regula las diferentes disposiciones pensadas en el crecimiento y desarrollo del sector agrario, excluyéndose de su aplicación aquellos dedicados al trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.
Compensación por tiempo de viaje	-Derecho constitucional - Derecho Procesal general	Las compensaciones en el ámbito laboral son empleadas como estrategias para mejorar la satisfacción en los trabajadores al sentirse reconocidos por su esfuerzo y desempeño (Torres, 2019).
Centro de labores	-Derecho laboral -SUNAFIL -Derecho Constitucional	Se considera un espacio físico completamente cerrado donde los empleados brindan servicios en el lugar de trabajo en forma diaria, a tiempo parcial o a tiempo completo (Gallego, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento la ENTREVISTA “El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023”, elaborado por **Contreras Cruz, Katerin Nicol y Galán Balcázar, Darcy Kyriebell.** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores.

- Primera dimensión: Incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la necesidad de incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores en el Régimen Laboral Agrario – Ley N° 31110 como un derecho Determinar la gestión de los servicios públicos de saneamiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores.	Compensación	4	4	4	Sin observaciones
	Horas de viaje	4	4	4	Sin observaciones
	Centro de labores	4	4	4	Sin observaciones

- Segunda dimensión: Régimen Laboral Agrario-Ley N° 31110.



- Objetivos de la Dimensión: Establecer el marco teórico en torno la compensación por el tiempo de viaje de los trabajadores al centro de labores en el régimen laboral agrario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Régimen Laboral Agrario-Ley N° 31110	Régimen laboral	4	4	4	Sin observaciones
	Régimen laboral agrario	4	4	4	Sin observaciones



JOHANNA KATERINE BRAVO SALVATIERRA
 DNI N° 43693303
EVALUADOR

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del Juez

Nombre del Juez:	Ruth Olivos Pérez		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Derecho Empresarial/ Legislación Universitaria		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Entrevista
-----------------------------	------------

Autoras:	Contreras Cruz, Katerin Nicol y Galán Balcázar, Darcy Kyriebell.
Procedencia:	El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.
Administración:	Estudios jurídicos, Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Juzgados laborales ubicados en Luis Gonzáles N° 952 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque, sede de la SUNAFIL ubicada en Calle Abtao N° 130 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque y las instalaciones de las 04 agroindustrias de Lambayeque, esto es Agrícola Cerro Prieto S.A ubicada en Panamericana Norte Km 733, Agrolmos S.A. ubicada en Carretera a Lambayeque Km. 2.5, Agrovisión Corp. ubicada en Calle Jacarandas N° 490 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque, y Compañía Agroindustrial Santa Ana ubicada en Panamericana Norte Km. 778.
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	En el caso de los Estudios jurídicos, sede de la SUNAFIL ubicada en Calle Abtao N° 130 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque y las instalaciones de las 04 agroindustrias de Lambayeque, esto es Agrícola Cerro Prieto S.A ubicada en Panamericana Norte Km 733, Agrolmos S.A. ubicada en Carretera a Lambayeque Km. 2.5, Agrovisión Corp. ubicada en Calle Jacarandas N° 490 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque, y Compañía Agroindustrial Santa Ana ubicada en Panamericana Norte Km. 778, se aplicará la entrevista de manera presencial, empleando para ello una grabadora de voz con USB Integrado marca Sony ICD-PX470. Por otro lado, en el caso de las entrevistas realizadas en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Juzgados laborales ubicados en Luis Gonzáles N° 952 - Chiclayo, Chiclayo, Lambayeque, la entrevista se desarrollará empleando las plataformas digitales Google Meet o Zoom, contando con cámaras web Logitech 1080 para laptop, procediéndose a grabarlas mediante la función de grabación de dichas plataformas digitales.
Significación:	Se contará con 03 categorías de estudio, siendo la primera el régimen laboral agrario, con la subcategoría de derecho laboral, contenida en la Ley N° 31110 y derecho procesal laboral. También, la segunda categoría será la compensación por tiempo de viaje, con su subcategoría derecho constitucional y derecho procesal general. Por último, como tercera categoría será centros laborales, con su subcategoría derecho laboral, SUNAFIL y derecho constitucional. Es importante señalar que, la correspondiente categorización y subcategorización se encuentra detalla en la matriz de categorización (Véase anexo 1).

9. Soporte teórico

Enfoque cualitativo.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Régimen Laboral agrario.	- Derecho Laboral. - Ley N° 31110. - Derecho procesal laboral.	Según Correa (2020), el régimen laboral agrario regula las diferentes disposiciones pensadas en el crecimiento y desarrollo del sector agrario, excluyéndose de su aplicación aquellos dedicados al trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.
Compensación por tiempo de viaje	-Derecho constitucional - Derecho Procesal general	Las compensaciones en el ámbito laboral son empleadas como estrategias para mejorar la satisfacción en los trabajadores al sentirse reconocidos por su esfuerzo y desempeño (Torres, 2019).
Centro de labores	-Derecho laboral -SUNAFIL -Derecho Constitucional	Se considera un espacio físico completamente cerrado donde los empleados brindan servicios en el lugar de trabajo en forma diaria, a tiempo parcial o a tiempo completo (Gallego, 2022).

10. Presentación de instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento la ENTREVISTA “El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023”, elaborado por **Contreras Cruz, Katerin Nicol y Galán Balcázar, Darcy Kyriebell.** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores.

- Primera dimensión: Incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la necesidad de incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores en el Régimen Laboral Agrario – Ley N° 31110 como un derecho Determinar la gestión de los servicios públicos de saneamiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores.	Compensación	4	4	4	Sin observaciones
	Horas de viaje	4	4	4	Sin observaciones
	Centro de labores	4	4	4	Sin observaciones

- Segunda dimensión: Régimen Laboral Agrario-Ley N° 31110.



- Objetivos de la Dimensión: Establecer el marco teórico en torno la compensación por el tiempo de viaje de los trabajadores al centro de labores en el régimen laboral agrario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Régimen Laboral Agrario-Ley N° 31110	Régimen laboral	4	4	4	Sin observaciones
	Régimen laboral agrario	4	4	4	Sin observaciones



MG. RUTH OLIVOS PÉREZ
ICAL N° 3886
DNI N° 16772765
EVALUADORA

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

(3) CATEGORÍA DE ESTUDIO	(06) DEFINICIÓN CONCEPTUAL	(4) CATEGORÍA	(07) SUBCATEGORÍA	(08) CÓDIGOS
-------------------------------------	---------------------------------------	----------------------	--------------------------	---------------------

<p>Incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores.</p> <p>Régimen Laboral Agrario-Ley N° 31110</p>	<p>1.- Según Correa (2020), el régimen laboral agrario regula las diferentes disposiciones pensadas en el crecimiento y desarrollo del sector agrario, excluyéndose de su aplicación aquellos dedicados al trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.</p> <p>2.- Las compensaciones en el ámbito laboral son empleadas como estrategias para mejorar la satisfacción en los trabajadores al sentirse reconocidos por su esfuerzo y desempeño (Torres, 2019).</p> <p>3.- Se considera un espacio físico completamente cerrado donde los empleados brindan servicios en el lugar de trabajo en forma diaria, a tiempo parcial o a tiempo completo (Gallego, 2022).</p>	<p>1.-Régimen Laboral agrario</p> <p>2.-Compensación por tiempo de viaje</p> <p>3.- Centro de labores</p>	<p>1.1 Derecho Laboral. 1.2 Ley N° 31110. 1.3 Derecho procesal laboral.</p> <p>2.1 Derecho constitucional 2.2. Derecho Procesal general</p> <p>3.1 Derecho laboral 3.2 SUNAFIL 3.3 Derecho Constitucional</p>	<p>Código Laboral. Código Procesal Laboral. Ley 31110. Jurisprudencia. Doctrina.</p> <p>Código Constitucional. Código procesal constitucional. Doctrina</p> <p>Código laboral Constitución política del Perú Ley 28806</p>
--	---	---	---	--



ANÁLISIS DOCUMENTAL

Ley	Artículo	Sumilla	Análisis
Ley N° 27360 (Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario)	-	Disposiciones que dieron origen a la diferenciación del régimen laboral agrario con respecto a otros regímenes laborales.	Se analizará la evolución del régimen laboral y su nacimiento, a efectos de encontrar el motivo legal de la supresión de beneficios sociales, con respecto a otros regímenes laborales.
Ley N° 31110 - Régimen Laboral Agrario	Artículo 3 Artículo 5	Disposiciones del régimen laboral agrario. Condiciones laborales.	Se realizará el análisis de las disposiciones correspondientes al régimen laboral agrario vigente y se hará mención a lo estipulado sobre el traslado de trabajadores.
Constitución Política del Perú.	Artículo 23 Artículo 24 Artículo 26 Artículo 88	Derechos y principios para el trabajador. Promoción del derecho agrario.	Se analizará los derechos de los trabajadores como el deber de protección estatal. Se analizará el deber estatal de promoción del derecho agrario frente al derecho de los trabajadores.

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.

**GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A ESPECIALISTAS EN MATERIA
LABORAL**

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: *En la siguiente entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia profesional y personal en el campo del derecho laboral. Le instamos a leer cuidadosamente cada interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.*

Entrevistado:

Fecha:

Preguntas:

1. ¿Considera que, a los trabajadores del régimen laboral agrario, debido al esfuerzo adicional que realizan al desplazarse por largos y agotadores periodos (desde la madrugada para llegar a su lugar de trabajo, debiendo realizar el mismo recorrido de hasta 04 horas para retornar a sus hogares) debería de reconocérsele algún tipo de beneficio por la afectación negativa que ello podría generar? Explique.

2. ¿Qué teorías conceptuales deberían considerarse al analizar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje como un derecho laboral para los trabajadores del régimen laboral agrario?

3. Bajo su experiencia ¿Considera que se debe reconocer, como derecho la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, así como su regulación en el Art. 3° de la Ley N° 31110 del Régimen laboral agrario?
¿Por qué?

4. En su opinión ¿Cuáles serían los fundamentos para respaldar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, como derecho, en el régimen laboral agrario?

5. ¿Cuál sería el impacto esperado al incorporar la compensación por tiempo de viaje como un derecho en el Régimen Laboral Agrario, tanto para los trabajadores agrarios como para el sector en su conjunto?

6. ¿Considera que la no comprensión de todos los beneficios laborales para el trabajador (laboral agrario) se justifica en el crecimiento de las empresas en dicho sector? ¿por qué?

Agradecemos profundamente su valiosa contribución y compromiso en esta entrevista.



Abog. Jorge José Yaipe Torres
ICAL N° 4713
Firma del evaluador
DNI: 42735937

**GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A TRABAJADORES BAJO EL
RÉGIMEN LABORAL AGRARIO**

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: *En la siguiente Guía de entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia personal en el bajo el régimen laboral agrario, en función a su experiencia en el rubro de agroindustria. Le instamos a leer cuidadosamente cada interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.*

Entrevistado:

Fecha:

Preguntas:

1. ¿Podría describir cómo es su viaje diario desde su hogar hasta su lugar de trabajo en el campo (agotador, tedioso, problemático, etc) y cuánto tiempo le lleva?

2. Según su experiencia, ¿cree que el tiempo de viaje al centro de labores tiene un impacto ya sea positivo o negativo en la ejecución de sus labores y en la vida de los trabajadores agrarios? ¿Por qué??

3. El artículo 5 de la Ley N° 31110 – Ley del régimen laboral agrario, dispone que las empresas deben brindar las condiciones óptimas para que el trabajador labore, por eso, establece que el Reglamento de cada empresa debe contemplar los aspectos referentes al traslado de sus trabajadores.

En ese sentido ¿El lugar donde usted labora sí reconoce o, al menos contempla este aspecto? Explique.

4. ¿Ha tenido alguna experiencia personal en la que haya tenido dificultades para conciliar o exigir el reconocimiento del tiempo de viaje como parte de sus derechos laborales? ¿Podría compartir esa experiencia?

5. En su opinión, ¿cree que la compensación por tiempo de viaje a su centro de labores y su reconocimiento como derecho deberían de regularse expresamente en la actual norma del régimen laboral agrario? ¿Por qué?

6. ¿Consideraría que los trabajadores agrarios, de llegar a reconocerles una compensación por el tiempo de viaje a su centro de labores, tendrían una mejora en su calidad de vida llegando incluso a tener un mejor desenvolvimiento en su trabajo?



Abog. Jorge José Yáñez Torres
ICAL N° 4713
Firma del evaluador
DNI: 42735937

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

Investigador (a) (es): Contreras Cruz, Katerin Nicol y Galán Balcázar, Darcy Kyriebell.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023”, cuyo objetivo es: Analizar la necesidad de incorporar la compensación por horas de viaje al centro de labores en el Régimen Laboral Agrario – Ley N° 31110 como un derecho. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Cesar Vallejo – Filial Chiclayo.

La investigación busca impulsar una mejora en las condiciones laborales de los trabajadores agrarios, quienes, en su mayoría, deben realizar desplazamientos largos y agotadores desde la madrugada (entiéndase como el horario comprendido antes de que salga el sol, esto es aprox. 3:00 a.m.) para llegar a su lugar de trabajo, debiendo realizar el mismo recorrido de hasta 04 horas para retornar a sus hogares, lo que afecta negativamente su bienestar, por lo que, al reconocer su derecho a la compensación se valoraría el tiempo y esfuerzo de los trabajadores, se promovería la equidad, habría mejora en la calidad de vida y se estimularía la retención de empleados en el sector agrario; todo ello, sujeto a fiscalización de SUNAFIL.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023”. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución.
2. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
3. En el caso de las entrevistas presenciales se requería de un ambiente adecuado para su realización con ausencia de ruidos que puedan entorpecer la certera comunicación. Por otro lado, en el caso de las entrevistas

realizadas de manera virtual, se requiere que el entrevistado se encuentre dentro de un ambiente adecuado, sin ruidos externos, contar con internet de banda ancha y Uso de laptop o PC de escritorio (con cámara web, parlantes y micrófono).

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las investigadoras Contreras Cruz, Katerin Nicol con email kcontrerascr22@ucvvirtual.edu.pe y Galán Balcázar, Darcy Kyriebell, email: dgalanba@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Mg. Yaipén Torres, Jorge José con email jyaipent@ucvvirtual.edu.pe



Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 5: Tablas sobre las disposiciones del art. 2 del Nuevo Régimen Laboral Agrario.

Tabla 15: *Tabla referente a los contratos laborales.*

Preferencias de contratación en el nuevo régimen agrario	
Tipo de trabajador	Beneficio
Con contrato intermitente, de temporada o similares, contratados por un mismo empleador, dos veces consecutivas o no consecutivas.	Preferencia a ser contratados por el empleador en las siguientes temporadas.
Con contratos estacionales o de temporada, que laboren para varios empleadores cubriendo un año completo en empresas vinculadas	Ganan el derecho preferente para ser contratados por las mismas empresas en las siguientes temporadas.
Contratados por lo menos dos temporadas en un mismo año, por empresas con cultivos diversos, cuya estacionalidad conjunta cubre todo el año	Tendrán preferencias de contratación en las temporadas siguientes
Trabajadores que dentro del periodo de un año superen los dos meses de contratación a plazo fijo	Tendrán derecho a ser contratados preferentemente cada vez que el empleador contrata trabajadores, en la misma línea de cultivo.

Elaborada por Lp: Pasión por el derecho (22 de enero de 2021).

Tabla 16: *Tabla referente a la remuneración mínima.*

Cálculo del valor de la remuneración diaria

Remuneración Diaria= Remuneración Básica + Gratificaciones (16.66%) + CTS (9.72%)

Elaborada por Lp: Pasión por el derecho (22 de enero de 2021).

Tabla 17: Tabla referente a la participación de utilidades.

Participación en utilidades	
Periodo	Porcentaje
Del año 2021 al 2023	5%
Para el año 2024 al 2026	7.50%
A partir del 2027	10%

Elaborada por Lp: Pasión por el derecho (22 de enero de 2021).

Anexo 7: Entrevistas aplicadas a los participantes del estudio.

GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia profesional y personal en el campo del derecho laboral. Le instamos a leer cuidadosamente cada interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas, ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado: STALIN PÉREZ ALARCÓN

Fecha:

Preguntas:

1. ¿Considera que, a los trabajadores del régimen laboral agrario, debido al esfuerzo adicional que realizan al desplazarse por largos y agotadores periodos (desde la madrugada para llegar a su lugar de trabajo, debiendo realizar el mismo recorrido de hasta 04 horas para retomar a sus hogares) debería de reconocérsele algún tipo de beneficio por la afectación negativa que ello podría generar? Explique.

No dado que, cualquier beneficio de índole laboral se circunscribe por las horas efectivas o labor efectiva de trabajo, por lo que, el horario fuera del rango laboral, no amerita beneficio o responsabilidad del empleador.

2. ¿Qué teorías conceptuales deberían considerarse al analizar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje como un derecho laboral para los trabajadores del régimen laboral agrario?

Labor efectiva

3. Bajo su experiencia ¿Considera que se debe reconocer, como derecho la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, así como su regulación en el Art. 3° de la Ley N° 31110 del Régimen laboral agrario? ¿Por qué?

No, porque la normatividad laboral está estructurada en deberes de los empleadores u derechos de los trabajadores, por un lado viene la responsabilidad contractual en base a una prestación laboral efectiva, pero no se puede exigir un derecho de una labor efectiva inexistente.

4. En su opinión ¿Cuáles serían los fundamentos para respaldar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, como derecho, en el régimen laboral agrario?

Ninguno.

5. ¿Cuál sería el impacto esperado al incorporar la compensación por tiempo de viaje como un derecho en el Régimen Laboral Agrario, tanto para los trabajadores agrarios como para el sector en su conjunto?

Un impacto negativo, pues al regular un derecho que se ven viene en adelante a favor del trabajador, en ese sentido, aumentarían que cualquier trabajador por el hecho de vivir lejos de su centro laboral pretenda una compensación por tiempo de viaje.

6. ¿Considera que la no comprensión de todos los beneficios laborales para el trabajador (laboral agrario) se justifica en el crecimiento de las empresas en dicho sector? ¿por qué?

No, porque si hay crecimiento de las empresas deberían ir correlativamente los derechos laborales de los trabajado
res.

adecemos profundamente su valiosa contribución y compromiso en esta revista.

GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia profesional y personal en el campo del derecho laboral. Le instamos a leer cuidadosamente cada interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado: JESÚS MIGUEL MORA NOVOA

Fecha: 06/10/2023.

Cargo y especialidad: SERVIDOR PÚBLICO DE SUNAFIL

Preguntas:

1. ¿Considera que, a los trabajadores del régimen laboral agrario, debido al esfuerzo adicional que realizan al desplazarse por largos y agotadores periodos (desde la madrugada para llegar a su lugar de trabajo, debiendo realizar el mismo recorrido de hasta 04 horas para retornar a sus hogares) debería de reconocérsele algún tipo de beneficio por la afectación negativa que ello podría generar? Explique.

Yo considero que sí, pero no tanto lo veo por la afectación porque probar la afectación es un poco complicado. Ahora ahí tendrías que entrar a tallar también la compensación en que periodos se dan porque recuerda que el trabajo nocturno tiene un carácter especial, entonces, tendrías que ver si dicha cuantificación se hará diferenciando el trabajo nocturno, del trabajo diurno, porque si tu investigación está centrada en la afectación somática, en la afectación de salud, etc., tendrías que tener en cuenta ese factor, pues la ley lo considera, porque no es lo mismo trabajar en la mañana que trabajar en la noche. Yo te diría, a modo de sugerencia que, también evalúes no solamente el tema de la afectación; sino, también, el tema de que ese tiempo de trabajo no es de libre disposición del trabajador, ósea, no es que el trabajador pueda hacer cualquier actividad durante ese trayecto y que pudiera por ejemplo realizar otra labor o descansar propiamente porque no es lo mismo estar en un vehículo que estar acostado en tu casa. Y, también, podría llevarlo por ello, porque ese tiempo del trayecto, el trabajador lo está poniendo a disposición del empleador.

2. ¿Qué teorías conceptuales deberían considerarse al analizar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje como un derecho laboral para los trabajadores del régimen laboral agrario?

Se debe evaluar la consideración que el tiempo de trabajo implica, también la puesta a disposición del trabajador sobre el empleador.

3. Bajo su experiencia ¿Considera que se debe reconocer, como derecho la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, así como su regulación en el Art. 3º de la Ley N° 31110 del Régimen laboral agrario?
¿Por qué?

Claro, pero acá un tema, también, como esto no se considera labor, y esos si tendría que verlo con especialista de CCT, tú sabes que existen riesgos disergonómicos ¿no? Un riesgo disergonómico se refiere ciertas acciones repetitivas capaces de generar una serie de trastornos o lesiones en el trabajador, entonces, si vas a viajar 3 horas, habría que ver si el empleador contempla los riesgos disergonómicos de estar 3 horas o más en un bus y si no los contempla ver si esta proposición podría contribuir a mitigar estos riesgos disergonómicos

4. En su opinión ¿Cuáles serían los fundamentos para respaldar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, como derecho, en el régimen laboral agrario?

Yo colocaría como fundamento los riesgos disergonómicos y el tiempo que no es de libre disposición del trabajador

5. ¿Cuál sería el impacto esperado al incorporar la compensación por tiempo de viaje como un derecho en el Régimen Laboral Agrario, tanto para los trabajadores agrarios como para el sector en su conjunto?

Principalmente económico al empleador que debe evaluarse el costo-beneficio de la implementación y su cuantificación.

6. ¿Considera que la no comprensión de todos los beneficios laborales para el trabajador (laboral agrario) se justifica en el crecimiento de las empresas en dicho sector? ¿por qué?

Este es un tema bien álgido, es un debate en realidad, pero lo que siempre se tiene en cuenta es que todo derecho tiene un núcleo y todo a su alrededor puede evaluarse o flexibilizarse, pero no el núcleo mismo del derecho, eso no se puede sacrificar.

Agradecemos profundamente su valiosa contribución y compromiso en esta entrevista.


Jesus Noris Navas
49666922

GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia profesional y personal en el campo del derecho laboral. Le instamos a leer cuidadosamente cada interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado: JHON ANTONY QUINECHE MIRANDA

Fecha: 05/10/2023.

Cargo y especialidad: DERECHO LABORAL

Preguntas:

1. ¿Considera que, a los trabajadores del régimen laboral agrario, debido al esfuerzo adicional que realizan al desplazarse por largos y agotadores periodos (desde la madrugada para llegar a su lugar de trabajo, debiendo realizar el mismo recorrido de hasta 04 horas para retomar a sus hogares) debería de reconocérsele algún tipo de beneficio por la afectación negativa que ello podría generar? Explique.

Este asunto ya está regulado por el Decreto Supremo **N.º** 006-2021-TR, el cual establece en su artículo 14 lo siguiente:

Artículo 14. Traslado de trabajadores/as al centro de labores como condición de trabajo

14.1. Cuando no existe servicio de transporte público para el traslado de los/as trabajadores/as al centro de labores, y no es posible que estos/as se trasladen por sus propios medios de forma segura, el/la empleador/a garantiza dicho traslado de forma directa o a través de terceros, mediante el servicio de transporte terrestre especial de personas. En ningún caso, el traslado de los/as trabajadores/as puede efectuarse en camiones, vehículos de transporte de mercancía o, en general, en cualquier vehículo no construido para el transporte de personas.

14.2. A efectos de lo dispuesto en el numeral anterior, en cumplimiento del deber de prevención, el/la empleador/a garantiza que el traslado de los/as trabajadores/as se realice en condiciones de seguridad y respetando la cantidad máxima de personas que pueden trasladarse en el vehículo, según la cantidad de asientos fijos del vehículo, independientemente de la distancia a recorrer.

14.3. Las disposiciones del presente artículo no implican la eliminación o reducción de las condiciones de trabajo que sean más beneficiosas para el/la trabajador/a.

En este sentido, en las condiciones expuestas en la pregunta, es el empleador quien tendría la obligación de garantizar dicho traslado de forma

directa o a través de terceros, mediante el servicio de transporte terrestre especial de personas.

2. ¿Qué teorías conceptuales deberían considerarse al analizar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje como un derecho laboral para los trabajadores del régimen laboral agrario?

El traslado del personal se constituye en una condición de trabajo, es decir, el costo del traslado, al ser asumido por el empleador, no constituye remuneración, sino un concepto no remunerativo, pero que está supeditado de manera exclusiva a la asistencia del trabajador al centro de trabajo, ello de conformidad con el inciso i) del artículo 19 del TUO de la Ley de la CTS.

3. Bajo su experiencia ¿Considera que se debe reconocer, como derecho la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, así como su regulación en el Art. 3° de la Ley N° 31110 del Régimen laboral agrario? ¿Por qué?

Desde mi punto de vista, no es necesario el reconocimiento en la Ley 31110, debido a que ya estaría reconocido este derecho, dentro del Decreto Supremo N° 006-2021-TR.

4. En su opinión ¿Cuáles serían los fundamentos para respaldar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, como derecho, en el régimen laboral agrario?

Estando a mi respuesta anterior, este derecho ya está incorporado en el régimen laboral agrario.

5. ¿Cuál sería el impacto esperado al incorporar la compensación por tiempo de viaje como un derecho en el Régimen Laboral Agrario, tanto para los trabajadores agrarios como para el sector en su conjunto?

Estando a mi respuesta anterior, este derecho ya está incorporado en el régimen laboral agrario.

6. ¿Considera que la no comprensión de todos los beneficios laborales para el trabajador (laboral agrario) se justifica en el crecimiento de las empresas en dicho sector? ¿por qué?

La movilidad, es una condición de trabajo, y debería tratarse como tal y no como compensación, ya que ello podría desnaturalizar la propia naturaleza no remunerativa de dicho concepto.

Agradecemos profundamente su valiosa contribución y compromiso en esta entrevista.



Juan A. Quinache Miranada
ABOGADO
REG. CAL. 51015 CAS 2076

GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: *En la siguiente entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia profesional y personal en el campo del derecho laboral. Le instamos a leer cuidadosamente cada interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.*

Entrevistado: Magali Condor Villalta

Fecha: 11 de octubre 2023

Cargo y especialidad: Servidora Judicial/ Laboral y otros

Preguntas:

1. **¿Considera que, a los trabajadores del régimen laboral agrario, debido al esfuerzo adicional que realizan al desplazarse por largos y agotadores periodos (desde la madrugada para llegar a su lugar de trabajo, debiendo realizar el mismo recorrido de hasta 04 horas para retornar a sus hogares) debería de reconocérsele algún tipo de beneficio por la afectación negativa que ello podría generar? Explique.**
Si, es menester reconocerlo de forma específica es decir respecto al traslado; sin embargo, cabe mencionar que el trabajo agrario de forma genérica ha sido reconocido sus esfuerzos mediante el pago de un bono no remunerativo que equivale al 30% de su remuneración mínima vital y la participación de sus trabajadores en las utilidades.
2. **¿Qué teorías conceptuales deberían considerarse al analizar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje como un derecho laboral para los trabajadores del régimen laboral agrario?**

A mi parecer la Teoría que debe aplicarse en el beneficio de movilidad es la aplicación del Principio Protector al trabajador y de indubio pro operario; pero cabe mencionar que el artículo 19 de la Ley CTS establece que el gasto de transporte y gasto de movilidad es considerado como carácter no remunerativo.

3. **Bajo su experiencia ¿Considera que se debe reconocer, como derecho la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, así como su regulación en el Art. 3° de la Ley N° 31110 del Régimen laboral agrario? ¿Por qué?**

Respecto de proveer la asistencia al centro laboral, si considero que el empleador puede conceder a sus trabajadores una serie de ayudas como dinero para cubrir sus pasajes, costo de combustible, facilitar de transporte propio de la empresa a fin que los trabajadores cumplan con su labor). Ello no es muy ajeno toda vez que existen trabajadores de entidades públicas que gozan de bonificación por movilidad, aplicando Principio de Igualdad.

4. **En su opinión ¿Cuáles serían los fundamentos para respaldar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, como derecho, en el régimen laboral agrario?**

El principio de igualdad toda vez que los trabajadores del Régimen agrario es un especial; siendo así, al compararlos con los trabajadores de Construcción Civil ellos también son de Régimen especial pero estos últimos gozan del beneficio de bonificación por movilidad.

5. **¿Cuál sería el impacto esperado al incorporar la compensación por tiempo de viaje como un derecho en el Régimen Laboral Agrario, tanto para los trabajadores agrarios como para el sector en su conjunto?**


En primer lugar ya existe un Régimen laboral especial que goza de beneficio laboral de bonificación por movilidad que es de construcción civil; si en este caso se lograra aplicar el Principio de igualdad sin discriminación conforme

a lo establecido en nuestra Constitución Política del Perú en el Régimen agrario entonces las empresas contratantes cuestionarían el incremento del 30% de bono no remunerativo conforme lo prescribe el artículo 3 de la Ley N° 31110; asimismo, en segundo lugar si se lograra aplicar de forma específica en su conjunto a todo el sector ello sería un precedente para que los otros sectores de regímenes especiales también soliciten ese Derecho Laboral.

6. **¿Considera que la no comprensión de todos los beneficios laborales para el trabajador (laboral agrario) se justifica en el crecimiento de las empresas en dicho sector? ¿por qué?**

No, necesariamente se debe al incremento de las empresas de dicho sector, ello se debe a la falta de concientización social sobre masa de trabajadores muchos menores de edad y personas con estudios incompletos.

Agradecemos profundamente su valiosa contribución y compromiso en esta entrevista.



MAGALI JAYETH CONDOR VILLALTA
Secretaría Judicial
Módulo Corporativo Laboral
CS.JLA - PODER JUDICIAL

GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia profesional y personal en el campo del derecho laboral. Le instamos a leer cuidadosamente cada interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado:

Fecha:

Cargo y especialidad:

Preguntas:

1. ¿Considera que, a los trabajadores del régimen laboral agrario, debido al esfuerzo adicional que realizan al desplazarse por largos y agotadores periodos (desde la madrugada para llegar a su lugar de trabajo, debiendo realizar el mismo recorrido de hasta 04 horas para retornar a sus hogares) debería de reconocérsele algún tipo de beneficio por la afectación negativa que ello podría generar? Explique.

Si. Constituiría un derecho que se enmarcaría dentro de los criterios de justicia, pues compensaría el tiempo en que emplean los trabajadores para desplazarse hasta su centro de trabajo.

2. ¿Qué teorías conceptuales deberían considerarse al analizar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje como un derecho laboral para los trabajadores del régimen laboral agrario?

Este derecho lo ubicamos dentro de la Teoría de los derechos humanos laborales concordante con los derechos sociales, pues la acción compensatoria en cuestión incrementaría la aspiración laboral del trabajador, de alcanzar una remuneración justa.

3. Bajo su experiencia ¿Considera que se debe reconocer, como derecho la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, así como su regulación en el Art. 3° de la Ley N° 31110 del Régimen laboral agrario? ¿Por qué?

Si. Porque el trabajador, además de cumplir con su jornada laboral de 8 horas diarias, ocupa un tiempo importante en su vida para llegar a su trabajo y para retornar a su domicilio, valioso tiempo que priva a su familia de hacer vida familiar.

4. En su opinión ¿Cuáles serían los fundamentos para respaldar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, como derecho, en el régimen laboral agrario?

Considero que la generación de utilidades en la Empresa, no es suficiente para compensar el sacrificio del trabajador para acudir a su centro de trabajo; sino que por equidad debe compensarse este sacrificio.

5. ¿Cuál sería el impacto esperado al incorporar la compensación por tiempo de viaje como un derecho en el Régimen Laboral Agrario, tanto para los trabajadores agrarios como para el sector en su conjunto?

Sería un reflejo de la aplicación de los principios de igualdad y de no regresividad de los derechos laborales, donde los trabajadores mejorarían su esfuerzo para con su empleadora en reciprocidad, propiciando la mejora en la productividad.

6. ¿Considera que la no comprensión de todos los beneficios laborales para el trabajador (laboral agrario) se justifica en el crecimiento de las empresas en dicho sector? ¿por qué?

Si. Porque generalmente vemos los grandes progresos de las empresas, por el contrario la economía en los trabajadores se mantiene estática; evidenciándose la falta de equidad y de justicia, que no compensa el sacrificio de los trabajadores.

Agradecemos profundamente su valiosa contribución y compromiso en esta entrevista.

GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia profesional y personal en el campo del derecho laboral. Le instamos a leer cuidadosamente cada interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado: JHOANA KATERIN BRAVO SALVATIERRA

Fecha: 06/10/2023.

Cargo y especialidad: SERVIDOR PÚBLICO DE SUNAFIL

Preguntas:

1. ¿Considera que, a los trabajadores del régimen laboral agrario, debido al esfuerzo adicional que realizan al desplazarse por largos y agotadores periodos (desde la madrugada para llegar a su lugar de trabajo, debiendo realizar el mismo recorrido de hasta 04 horas para retornar a sus hogares) debería de reconocérsele algún tipo de beneficio por la afectación negativa que ello podría generar? Explique.

Bueno, acá hay varios puntos que analizar. En primer lugar, nosotros sabemos que en el año 2021 se emitió el reglamento ¿no? Y este reglamento contempla un bono especial para los trabajadores agrarios, entonces, de alguna manera este bono algunos ¿no? lo consideraron como un mecanismo de compensación por el traslado, lo quisieron direccionar por ese lado, entonces, desde mi punto de vista si nosotros vamos a considerar un traslado o una compensación si lo quieres dar como un bono extraordinario tendría que verse las condiciones sobre las cuales se va a dar ¿Por qué? ahí hay factores que analizar como el tiempo de traslado, considerar también si es una condición de trabajo o no ¿Por qué? Porque si lo vamos a dar como un simple bono no tendrá carácter remunerativo. Hay otros empleadores que lo otorgan como una condición de trabajo, porque trasladan a sus trabajadores, pero entiendo que de lo que tú hablas es del tiempo ¿no? Siendo ello así algunos compensan el tiempo de traslado con el famoso bono.

2. ¿Qué teorías conceptuales deberían considerarse al analizar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje como un derecho laboral para los trabajadores del régimen laboral agrario?

Bueno, básicamente entender que el derecho laboral es un derecho fundamental, un derecho humano que no solamente contempla la retribución por el esfuerzo físico; sino, también contempla el que se aun trabajo digno, que el trabajador tenga condiciones adecuadas y que esto no

repercuta en el corto o largo plazo en temas de salud, seguridad y, también, en las famosas enfermedades ocupacionales, el tema del estrés porque engloba un todo por ser un derecho humano, englobaría no solo el aspecto físico; sino también el aspecto social y psicológico – volitivo de la persona como trabajador que son derechos fundamentales amparados en nuestra constitución como normas de carácter imperativo y en tratados internacionales. Si tú lees en la constitución dice todo trabajador tiene derecho a un trabajo digno y el trabajo digno implica todo eso, no solo ante una adecuada retribución económico; sino, también, condiciones adecuadas, el tema del traslado que puede repercutir en tema de estrés, enfermedades que puedan darse, entonces sí, todo eso debería incorporarse como derecho humano, como derecho integral de la persona en calidad de trabajador.

3. Bajo su experiencia ¿Considera que se debe reconocer, como derecho la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, así como su regulación en el Art. 3º de la Ley N° 31110 del Régimen laboral agrario? ¿Por qué?

El régimen laboral agrario contempla la bonificación que establece que esta no tiene que ser inferior la remuneración mínima vital establecida para los trabajadores del régimen de la actividad privada ordinarios y adicional a ello está contemplando un tema de la gratificación de 18.6 y el CTS 9.72% de la remuneración mínima vital, entonces sí ha habido un incremento. Si le agregamos el famoso bono beta incrementa mucho más la remuneración diaria y a eso ustedes quieren implementar el tema del reconocimiento por tiempo de viaje tendría que evaluarse el impacto económico por los empresarios, porque esta famosa ley y su reglamento tuvo una serie de críticas por parte de muchos porque esta no están favoreciendo la demanda de trabajadores porque los empresarios lo que hacen es ir al trabajo informal, por que se liberan de todos los beneficios que son reconocido por ley y si usted quieren adicionar el bono está bien, pero evalúen el impacto económico para las empresas y si esto va a contribuir o favorecer a los trabajadores porque puede darse de que doy un bono, pero el impacto y el incremento del porcentaje de trabajo informal puede llegar a crecer, como se ha visto en estos años producto de la publicación del reglamento.

4. En su opinión ¿Cuáles serían los fundamentos para respaldar la incorporación de la compensación por tiempo de viaje al centro de labores, como derecho, en el régimen laboral agrario?

Bueno, esta compensación por tiempo de viaje se referiría siempre y cuando el trabajador no esté en condiciones de tener a los trabajadores en el campo; entonces, considero que por ahí si podría darse este bono que ustedes están considerando. Como una condición de trabajo que solo tendría lugar si el trabajo es de 04 horas de ida y vuelta, no menos, porque por ejemplo en Lima, su traslado llega a ser hasta 3 horas, entonces todos ellos no podrían pedir compensación por tiempo de traslado. Ahí lo que hacen los trabajadores es mudarse porque sí tiene un impacto porque ese

traslado afecta a la vida psicológicamente, físicamente, en el aspecto familiar también.

5. ¿Cuál sería el impacto esperado al incorporar la compensación por tiempo de viaje como un derecho en el Régimen Laboral Agrario, tanto para los trabajadores agrarios como para el sector en su conjunto?

Definidamente es beneficioso para los trabajadores, todo aquello que implique una mejora o reconocimiento de sus derechos laborales, digamos que esta medida es pro trabajador, pero veamos del punto de vista contrario, nosotros desde la pandemia ya hemos superado el estado de emergencia y todo los demás, pero en nuestro país y en todo Latinoamérica está viviendo una inflación bastante grande y esto se está incrementando con el paso de los años, entonces ello con la inestabilidad política hace que no haya un crecimiento, por el contrario, la informalidad ha crecido exponencialmente, un 70% y a esto esta aunado el tema de las micro y pequeñas empresa, entonces considero que esto, esto impulsaría mucho más la informalidad . recordemos que el sector agrario estuvo abandonado por muchos años y yo aplaudo el reconocimiento de derechos, pero debe ir acompañado con beneficios para los empresarios. Entonces, hay que ver ambos lados. Hay que considerar también que, es el trabajador quien decide trabajar en un lugar alejado y eso no se le puede atribuir en responsabilidad al empleador.

6. ¿Considera que la no comprensión de todos los beneficios laborales para el trabajador (laboral agrario) se justifica en el crecimiento de las empresas en dicho sector? ¿por qué?

Como te menciono, no ha habido crecimiento económico en el sector agro tras la publicación especial de la Ley agraria y por tanto viene siendo golpeado y no tienen producción; por ende, no hay que exigirle que se reconozcan mayores beneficios para los trabajadores. Es un mea culpa del Estado en el que nos encontramos también que no permiten la estabilidad económica. No es que no esté a favor de lo que ustedes proponen, pero debe ir a la par de un impulso en el sector agroindustrial.

Agradecemos profundamente su valiosa contribución y compromiso en esta entrevista.



JOHANNA KATHERINE BRAVO SALVATIERRA
DNI N° 43883303

**GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A TRABAJADORES BAJO EL
RÉGIMEN LABORAL AGRARIO**

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente Guía de entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia personal en el bajo el régimen laboral agrario, en función a su experiencia en el rubro de agroindustria. Le instamos a leer cuidadosamente cada interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado: DINA CUNIAS FLORES

Edad: 28

Fecha: 07/10/2023

Area y cargo: ~~Agroindustria~~ Agrolimos S.A.- obrera de campo

Grado de Instrucción: 5to grado de secundaria.

Preguntas:

1. ¿Podría describir cómo es su viaje diario desde su hogar hasta su lugar de trabajo en el campo (agotador, tedioso, problemático, etc) y cuánto tiempo le lleva?

Yo me levanto a las 2.00 de la mañana, me levanto a cocinar y me preparo mi desayuno. A eso de las 3.00 aproximadamente estoy saliendo a ver la modalidad y a eso de las 6:00 estamos llegando al campo y desayunamos hasta las 08:30 de la mañana. Luego a las 3.45 terminamos la jornada y estamos llegando de regreso y llegamos a eso de las 5.40 de la tarde.

2. Según su experiencia, ¿cree que el tiempo de viaje al centro de labores tiene un impacto ya sea positivo o negativo en la ejecución de sus labores y en la vida de los trabajadores agrarios? ¿Por qué??

Claro me afecta negativamente por que como le digo uno tiene que levantarse muy temprano y casi todo el tiempo estoy cansada.

3. El artículo 5 de la Ley N° 31110 – Ley del régimen laboral agrario, dispone que las empresas deben brindar las condiciones óptimas para que el trabajador labore, por eso, establece que el Reglamento de cada empresa debe contemplar los aspectos referentes al traslado de sus trabajadores. En ese sentido ¿El lugar donde usted labora si reconoce o, al menos contempla este aspecto? Explique.

Horas extra nos pagan, pero 1.50 y eso no es nada señorita.

4. ¿Ha tenido alguna experiencia personal en la que haya tenido dificultades para conciliar o exigir el reconocimiento del tiempo de viaje como parte de sus derechos laborales? ¿Podría compartir esa experiencia?

No he hecho ningún reclamo.

5. En su opinión, ¿cree que la compensación por tiempo de viaje a su centro de labores y su reconocimiento como derecho deberían de regularse expresamente en la actual norma del régimen laboral agrario? ¿Por qué?

Claro, por todo el sacrificio que nosotros hacemos.

6. ¿Consideraría que los trabajadores agrarios, de llegar a reconocerse una compensación por el tiempo de viaje a su centro de labores, tendrían una mejora en su calidad de vida llegando incluso a tener un mejor desenvolvimiento en su trabajo?

De hecho, que mejoraría mi calidad de vida.



**GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A TRABAJADORES BAJO EL
RÉGIMEN LABORAL AGRARIO**

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente Guía de entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia personal en el bajo el régimen laboral agrario, en función a su experiencia en el rubro de agroindustria. Le instamos a leer cuidadosamente cada interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado: Pedro Alvarado Leonardo

Edad: 41

Fecha: 08/10/2023

Área y cargo: Agrolimos S.A.- cosechador

Grado de Instrucción: Tercero de primaria.

Preguntas:

1. ¿Podría describir cómo es su viaje diario desde su hogar hasta su lugar de trabajo en el campo (agotador, tedioso, problemático, etc) y cuánto tiempo le lleva?
Salimos a las 3:00 de la mañana y llegamos a las 08:00 am a la empresa.
2. Según su experiencia, ¿cree que el tiempo de viaje al centro de labores tiene un impacto ya sea positivo o negativo en la ejecución de sus labores y en la vida de los trabajadores agrarios? ¿Por qué??
Negativo.
3. El artículo 5 de la Ley N° 31110 – Ley del régimen laboral agrario, dispone que las empresas deben brindar las condiciones óptimas para que el trabajador labore, por eso, establece que el Reglamento de cada empresa debe contemplar los aspectos referentes al traslado de sus trabajadores. En

ese sentido ¿El lugar donde usted labora si reconoce o, al menos contempla este aspecto? Explique.

La verdad desconozco lo que dice la Ley, señorita, pero la empresa sí nos transporta.

4. ¿Ha tenido alguna experiencia personal en la que haya tenido dificultades para conciliar o exigir el reconocimiento del tiempo de viaje como parte de sus derechos laborales? ¿Podría compartir esa experiencia?

Sí, cuando he ido a reclamar me han insultado. En realidad, señorita, siempre que nos equivocamos al cosechar quizá una fruta mala nos tratan muy mal.

5. En su opinión, ¿cree que la compensación por tiempo de viaje a su centro de labores y su reconocimiento como derecho deberían de regularse expresamente en la actual norma del régimen laboral agrario? ¿Por qué?

Sí, es que, aquí no a todos nos pagan lo que debería de ser, a mí me pagan 50 soles diarios y eso no es justo por todo el tiempo que uno da para la empresa.

6. ¿Consideraría que los trabajadores agrarios, de llegar a reconocerse una compensación por el tiempo de viaje a su centro de labores, tendrían una mejora en su calidad de vida llegando incluso a tener un mejor desenvolvimiento en su trabajo?

Claro.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. D. S.', written on a light yellow background.

**GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A TRABAJADORES BAJO EL
RÉGIMEN LABORAL AGRARIO**

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente Guía de entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia personal en el bajo el régimen laboral agrario, en función a su experiencia en el rubro de agroindustria. Le instamos a leer cuidadosamente cada interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado: Jefferson Manuel Fernandez Chero

Edad: 30

Fecha: 06/10/2023

Area y cargo: ~~Agroindustria~~ S.A.- Control de Calidad y operador de ~~solida~~

Grado de Instrucción: Secundaria completa

Preguntas:

1. ¿Podría describir cómo es su viaje diario desde su hogar hasta su lugar de trabajo en el campo (agotador, tedioso, problemático, etc) y cuánto tiempo le lleva?

Yo trabajo 14x7 en campamento, excepto los días jueves, y digamos que el viaje es cansado, pues, ¿no? Porque ~~salgo desde~~ las 2 de la mañana y llego acá (olmos) a las 5.45 am y tengo que empezar a trabajar a las 07:00 am, pero, yo ya sé lo que tengo que hacer pues, pero si es bien casado por el tiempo que me toma trasladarme que es aproximadamente 3 horas.

2. Según su experiencia, ¿cree que el tiempo de viaje al centro de labores tiene un impacto ya sea positivo o negativo en la ejecución de sus labores y en la vida de los trabajadores agrarios? ¿Por qué??

Mira de por sí viajar es cansado, para cualquier persona, ahora agrega el hecho de que hay que llegar tomar el primer turno del día, que es a las 7 de la mañana, obviamente va a ser cansado y el impacto va a ser negativo, pero

no se me hace ya complicado porque ya sé lo que tengo que hacer por el tiempo que llevo.

3. El artículo 5 de la Ley N° 31110 – Ley del régimen laboral agrario, dispone que las empresas deben brindar las condiciones óptimas para que el trabajador labore, por eso, establece que el Reglamento de cada empresa debe contemplar los aspectos referentes al traslado de sus trabajadores. En ese sentido ¿El lugar donde usted labora si reconoce o, al menos contempla este aspecto? Explique.

No tengo conocimiento del Reglamento o las condiciones que tenga que proporcionarme, pero si sé que la empresa se encarga de trasladarnos y de al 100% cubrir nuestra alimentación.

4. ¿Ha tenido alguna experiencia personal en la que haya tenido dificultades para conciliar o exigir el reconocimiento del tiempo de viaje como parte de sus derechos laborales? ¿Podría compartir esa experiencia?

No, aquí no, yo llevo trabajando 04 años aquí y como es la primera empresa que trabajo a campamento, pues no he tenido problema.

5. En su opinión, ¿cree que la compensación por tiempo de viaje a su centro de labores y su reconocimiento como derecho deberían de regularse expresamente en la actual norma del régimen laboral agrario? ¿Por qué?

Si, estaría bueno que se regule ese tiempo de viaje al centro de labores.

6. ¿Consideraría que los trabajadores agrarios, de llegar a reconocerles una compensación por el tiempo de viaje a su centro de labores, tendrían una mejora en su calidad de vida llegando incluso a tener un mejor desenvolvimiento en su trabajo?

Si, motivaría más al trabajador hacer mejor las cosas como las suele hacer, sería importante por el tiempo que estamos pasando.



DNI N° 47320164

**GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A TRABAJADORES BAJO EL
RÉGIMEN LABORAL AGRARIO**

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente Guía de entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia personal en el bajo el régimen laboral agrario, en función a su experiencia en el rubro de agroindustria. Le instamos a leer cuidadosamente cada interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado: Nallely Gavidia Silva

Edad: 32

Fecha: 7/10/23

Área y cargo: Cosecha en agroindustria Agrochinos

Grado de Instrucción:

Preguntas:

1. ¿Podría describir cómo es su viaje diario desde su hogar hasta su lugar de trabajo en el campo (agotador, tedioso, problemático, etc) y cuánto tiempo le lleva?

Me levanto a las 2:00 am a hacer mi comida, a las 3:00 pm me voy al grifo donde llega el bus que nos transporta, a las 7:00 pm empezamos a trabajar en campo.

2. Según su experiencia, ¿cree que el tiempo de viaje al centro de labores tiene un impacto ya sea positivo o negativo en la ejecución de sus labores y en la vida de los trabajadores agrarios? ¿Por qué??

Negativo, por que llego cansada y con dolores de espalda, la carretera es fea y hay trochar que el bus tiene que parar con mucho cuidado.

debe contemplar los aspectos referentes al traslado de sus trabajadores. En ese sentido ¿El lugar donde usted labora si reconoce o, al menos contempla este aspecto? Explique.

Si solo nos dan los buses que nos llevan, pero no nos dan nada más, lo único son las horas extras que si pagan pero \$1.50 sales por hora extra.

4. ¿Ha tenido alguna experiencia personal en la que haya tenido dificultades para conciliar o exigir el reconocimiento del tiempo de viaje como parte de sus derechos laborales? ¿Podría compartir esa experiencia?

NO, pero si un grupo que pertenecen al pasado estaban pidiendo se les aumente el pago por que todo el día más de 12 horas se pasan fuera de su casa y no les alcanza

5. En su opinión, ¿cree que la compensación por tiempo de viaje a su centro de labores y su reconocimiento como derecho deberían de regularse expresamente en la actual norma del régimen laboral agrario? ¿Por qué?

Si por que es un ingreso más para mi familia más que la economía está mal.

6. ¿Consideraría que los trabajadores agrarios, de llegar a reconocerse una compensación por el tiempo de viaje a su centro de labores, tendrían una mejora en su calidad de vida llegando incluso a tener un mejor desenvolvimiento en su trabajo?

Si, por que el pago sería mayor y podríamos cubrir otros gastos del hogar.

**GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A TRABAJADORES BAJO EL
RÉGIMEN LABORAL AGRARIO**

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente Guía de entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia personal en el bajo el régimen laboral agrario, en función a su experiencia en el rubro de agroindustria. Le instamos a leer cuidadosamente cada Interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado: ~~Marleni~~ Leonardo

Edad: 30

Fecha: 07/10/2023

Area y cargo: ~~Agrovisión~~ cosecha de arándano.

Grado de Instrucción: Secundaria completa

Preguntas:

1. ¿Podría describir cómo es su viaje diario desde su hogar hasta su lugar de trabajo en el campo (agotador, tedioso, problemático, etc) y cuánto tiempo le lleva?
Es muy cansado porque salimos a las 3 am de nuestras casas, porque, tenemos que estar a las 04:00 am en el paradero donde salen los camos para que nos lleven al trabajo.
2. Según su experiencia, ¿cree que el tiempo de viaje al centro de labores tiene un impacto ya sea positivo o negativo en la ejecución de sus labores y en la vida de los trabajadores agrarios? ¿Por qué??
Si, negativo, yo recuerdo que los primeros dias que nos transportaban, yo llegaba con mareos y un poco de nausea.

3. El artículo 5 de la Ley N° 31110 – Ley del régimen laboral agrario, dispone que las empresas deben brindar las condiciones óptimas para que el trabajador labore, por eso, establece que el Reglamento de cada empresa debe contemplar los aspectos referentes al traslado de sus trabajadores. En ese sentido ¿El lugar donde usted labora sí reconoce o, al menos contempla este aspecto? Explique.

Si, claro nos transporta.

4. ¿Ha tenido alguna experiencia personal en la que haya tenido dificultades para conciliar o exigir el reconocimiento del tiempo de viaje como parte de sus derechos laborales? ¿Podría compartir esa experiencia?

Si, a veces varios han reclamado por eso, porque, a veces se retrasan o no llegan los buses, pero ha quedado en nada.

5. En su opinión, ¿cree que la compensación por tiempo de viaje a su centro de labores y su reconocimiento como derecho deberían de regularse expresamente en la actual norma del régimen laboral agrario? ¿Por qué?

Si, claro estaría bien eso.

6. ¿Consideraría que los trabajadores agrarios, de llegar a reconocerles una compensación por el tiempo de viaje a su centro de labores, tendrían una mejora en su calidad de vida llegando incluso a tener un mejor desenvolvimiento en su trabajo?

Si, claro nos ayudaría mucho.

A handwritten signature in black ink on a light yellow background. The signature is cursive and appears to read "Miguel Ángel".

**GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A TRABAJADORES BAJO EL
RÉGIMEN LABORAL AGRARIO**

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente Guía de entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia personal en el bajo el régimen laboral agrario, en función a su experiencia en el rubro de agroindustria. Le instamos a leer cuidadosamente cada Interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado: Nancy Grandez Jesús.

Edad: 32

Fecha: 07/10/2023

Area y cargo: Agrovisión- obrera de campo

Grado de Instrucción: Primaria.

Preguntas:

1. ¿Podría describir cómo es su viaje diario desde su hogar hasta su lugar de trabajo en el campo (agotador, tedioso, problemático, etc) y cuánto tiempo le lleva?

Bueno, yo me levanto a la 1 de la mañana para hacer todos mis quehaceres y llegar al bus a las 03:15 de la mañana y estoy llegando a las 06:30 de la mañana más o menos.

Es algo agotador, señorita, es algo que nos cansa, todos los días levantarse tan temprano y salir a trabajar y es lejos y las carreteras son pésimas y a veces el carro te golpea y todo eso.

2. Según su experiencia, ¿cree que el tiempo de viaje al centro de labores tiene un impacto ya sea positivo o negativo en la ejecución de sus labores y en la vida de los trabajadores agrarios? ¿Por qué??

Negativo pues, porque, es algo, como le digo, la carretera es horrible. Siempre hay accidentes y hasta muere gente.

3. El artículo 5 de la Ley N° 31110 – Ley del régimen laboral agrario, dispone que las empresas deben brindar las condiciones óptimas para que el trabajador labore, por eso, establece que el Reglamento de cada empresa debe contemplar los aspectos referentes al traslado de sus trabajadores. En ese sentido ¿El lugar donde usted labora si reconoce o, al menos contempla este aspecto? Explique.

En la que yo estoy parece que, si nos dan nuestros beneficios, pero no se nos reconoce un monto por el tiempo para trasladarnos solo se nos reconoce las 8 horas que trabajamos en el campo.

4. ¿Ha tenido alguna experiencia personal en la que haya tenido dificultades para conciliar o exigir el reconocimiento del tiempo de viaje como parte de sus derechos laborales? ¿Podría compartir esa experiencia?

Todavía no he reclamado nada.

5. En su opinión, ¿cree que la compensación por tiempo de viaje a su centro de labores y su reconocimiento como derecho deberían de regularse expresamente en la actual norma del régimen laboral agrario? ¿Por qué?

Claro, porque son largos viajes y no se duerme completo.

6. ¿Consideraría que los trabajadores agrarios, de llegar a reconocerse una compensación por el tiempo de viaje a su centro de labores, tendrían una mejora en su calidad de vida llegando incluso a tener un mejor desenvolvimiento en su trabajo?

Claro que si mejoraría mi calidad de vida, como ya he dicho, no podemos ni dormir bien señorita y pues, tenemos que trabajar para vivir de algo.



**GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A TRABAJADORES BAJO EL
RÉGIMEN LABORAL AGRARIO**

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente Guía de entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia personal en el bajo el régimen laboral agrario, en función a su experiencia en el rubro de agroindustria. Le instamos a leer cuidadosamente cada Interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado: ALEXANDRA PURISAGA ESPINO

Edad: 30

Fecha: 06/10/2023

Área y cargo: ~~Agroindustria~~ control de línea.

Grado de Instrucción: Universitario

Preguntas:

1. ¿Podría describir cómo es su viaje diario desde su hogar hasta su lugar de trabajo en el campo (agotador, tedioso, problemático, etc) y cuánto tiempo le lleva?
Aproximadamente entre 3 a 3 horas y media para llegar desde mi casa hasta ~~Agroindustria~~ que es donde yo trabajo. Hay paraderos que están a 20 min de mi casa.

2. Según su experiencia, ¿cree que el tiempo de viaje al centro de labores tiene un impacto ya sea positivo o negativo en la ejecución de sus labores y en la vida de los trabajadores agrarios? ¿Por qué??
No creo que haya ningún impacto positivo, todo es negativo, porque el trayecto por el mismo camino no se puede ni descansar. De hecho, con las lluvias nos hemos quedado atascados de manera muy recurrente y hemos tardado más de lo debido.

3. El artículo 5 de la Ley N° 31110 – Ley del régimen laboral agrario, dispone que las empresas deben brindar las condiciones óptimas para que el trabajador labore, por eso, establece que el Reglamento de cada empresa debe contemplar los aspectos referentes al traslado de sus trabajadores. En ese sentido ¿El lugar donde usted labora si reconoce o, al menos contempla este aspecto? Explique.
Debería de ser así, pero en ciertas ocasiones no se cumple. Ni quiera se cumplen los beneficios ya establecidos, pero eso queda dentro de la empresa, nadie habla de eso.

4. ¿Ha tenido alguna experiencia personal en la que haya tenido dificultades para conciliar o exigir el reconocimiento del tiempo de viaje como parte de sus derechos laborales? ¿Podría compartir esa experiencia?
Claro eso te pasa cuando te sientes estresada y quieres reclamar, porque, yo soy control de línea de producción, tengo personal a mi campo y no me

gusta la forma de trabajar y tratar de muchos jefes y al momento de reclamar nadie hace nada porque estás debajo de ellos. Fingen que te escuchan, pero, la verdad, no hacen nada.

5. En su opinión, ¿cree que la compensación por tiempo de viaje a su centro de labores y su reconocimiento como derecho deberían de regularse expresamente en la actual norma del régimen laboral agrario? ¿Por qué?
Debería sí, pero no está, por eso estoy de acuerdo en que se regule porque si pasamos tantas horas viajando, sin poder hacer nada más, al menos se nos debería compensar si quiere por la mitad del trayecto entre ida y vuelta.
6. ¿Consideraría que los trabajadores agrarios, de llegar a reconocerles una compensación por el tiempo de viaje a su centro de labores, tendrían una mejora en su calidad de vida llegando incluso a tener un mejor desenvolvimiento en su trabajo?
Definitivamente, porque, es un trabajo muy cansado y esto ayudaría de una u otra forma a mejorar los ánimos.



**GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A TRABAJADORES BAJO EL
RÉGIMEN LABORAL AGRARIO**

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente Guía de entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia personal en el bajo el régimen laboral agrario, en función a su experiencia en el rubro de agroindustria. Le instamos a leer cuidadosamente cada interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado: Juan Carlos Enrique
Mosa

Edad: 26

Fecha: 07/10/23

Área y cargo: HABITANTE DE
PLANURAS EN AGRICULTURA

Grado de Instrucción:

Preguntas:

1. ¿Podría describir cómo es su viaje diario desde su hogar hasta su lugar de trabajo en el campo (agotador, tedioso, problemático, etc) y cuánto tiempo le lleva?

Agotador, viajamos desde Pisco hasta 3 horas y media
para llegar a la agroindustria y en buses viejos.

2. Según su experiencia, ¿cree que el tiempo de viaje al centro de labores tiene un impacto ya sea positivo o negativo en la ejecución de sus labores y en la vida de los trabajadores agrarios? ¿Por qué??

Considero Positivo el hecho que nos trasladaban y
Negativo por que pedían muchos buses para llegar
a trabajar.

3. El artículo 5 de la Ley N° 31110 – Ley del régimen laboral agrario, dispone que las empresas deben brindar las condiciones óptimas para que el trabajador labore, por eso, establece que el Reglamento de cada empresa

debe contemplar los aspectos referentes al traslado de sus trabajadores. En ese sentido ¿El lugar donde usted labora si reconoce o, al menos contempla este aspecto? Explique.

NO RECONOCE SINO SOLO HORAS DE TRABAJO
Y HORAS EXTRAS

4. ¿Ha tenido alguna experiencia personal en la que haya tenido dificultades para conciliar o exigir el reconocimiento del tiempo de viaje como parte de sus derechos laborales? ¿Podría compartir esa experiencia?

NO LA HE TENIDO, POR QUE EXIGIMOS NUESTRO
QUE NOS AUMENTEN EL PAGO, PERO NO NOS LEMBRAN EN
CUMPLIR.

5. En su opinión, ¿cree que la compensación por tiempo de viaje a su centro de labores y su reconocimiento como derecho deberían de regularse expresamente en la actual norma del régimen laboral agrario? ¿Por qué?

AL TRABAJADOR SI LE CONVENIRA PERO
A LA EMPRESA NO

6. ¿Consideraría que los trabajadores agrarios, de llegar a reconocerse una compensación por el tiempo de viaje a su centro de labores, tendrían una mejora en su calidad de vida llegando incluso a tener un mejor desenvolvimiento en su trabajo?

SI LES CONVENIRA, POR QUE ES UN TRABAJO
MAS.

**GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A TRABAJADORES BAJO EL
RÉGIMEN LABORAL AGRARIO**

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente Guía de entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia personal en el bajo el régimen laboral agrario, en función a su experiencia en el rubro de agroindustria. Le instamos a leer cuidadosamente cada interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado: BERTHA LEONARDO LÓPEZ

Edad: 47

Fecha: 07/10/2023

Área y cargo: Hortifrut- cosecha de arándanos.

Grado de Instrucción: primaria completa

Preguntas:

1. ¿Podría describir cómo es su viaje diario desde su hogar hasta su lugar de trabajo en el campo (agotador, tedioso, problemático, etc) y cuánto tiempo le lleva?
De 3 a 4 horas más o menos. La movilidad nos la da la empresa y nos pasan recogiendo en un punto de encuentro.
2. Según su experiencia, ¿cree que el tiempo de viaje al centro de labores tiene un impacto ya sea positivo o negativo en la ejecución de sus labores y en la vida de los trabajadores agrarios? ¿Por qué??
Negativo.
3. El artículo 5 de la Ley N° 31110 – Ley del régimen laboral agrario, dispone que las empresas deben brindar las condiciones óptimas para que el trabajador labore, por eso, establece que el Reglamento de cada empresa

debe contemplar los aspectos referentes al traslado de sus trabajadores. En ese sentido ¿El lugar donde usted labora si reconoce o, al menos contempla este aspecto? Explique.

Bueno la empresa no reconoce nada por el traslado. La empresa incluso está más estricta ahora y no brindan un buen trato, no nos dejan llegar a las metas para alcanzar bonos.

4. ¿Ha tenido alguna experiencia personal en la que haya tenido dificultades para conciliar o exigir el reconocimiento del tiempo de viaje como parte de sus derechos laborales? ¿Podría compartir esa experiencia?

Vamos por grupos de hasta 35 personas cuando queremos reclamar algo, pero no se nos hace caso.

5. En su opinión, ¿cree que la compensación por tiempo de viaje a su centro de labores y su reconocimiento como derecho deberían de regularse expresamente en la actual norma del régimen laboral agrario? ¿Por qué?
Si señorita, en la Ley, sino no hacen caso.

6. ¿Consideraría que los trabajadores agrarios, de llegar a reconocerles una compensación por el tiempo de viaje a su centro de labores, tendrían una mejora en su calidad de vida llegando incluso a tener un mejor desenvolvimiento en su trabajo?

Si mejoraría mi calidad de vida y también nos motivaría a trabajar con más ánimo porque últimamente son muy estrictos y eso incomoda mucho.

13 12/26

**GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A TRABAJADORES BAJO EL
RÉGIMEN LABORAL AGRARIO**

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente Guía de entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia personal en el bajo el régimen laboral agrario, en función a su experiencia en el rubro de agroindustria. Le instamos a leer cuidadosamente cada interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado: FAUSTINO PÉREZ PADILLA

Edad: 45

Fecha: 07/10/2023

Área y cargo: ~~Hortifrut~~- estibador

Grado de Instrucción: Primaria completa

Preguntas:

1. ¿Podría describir cómo es su viaje diario desde su hogar hasta su lugar de trabajo en el campo (agotador, tedioso, problemático, etc) y cuánto tiempo le lleva?
Es muy agotador, señorita, porque dura más o menos 3 horas de ida y 3 de regreso.
2. Según su experiencia, ¿cree que el tiempo de viaje al centro de labores tiene un impacto ya sea positivo o negativo en la ejecución de sus labores y en la vida de los trabajadores agrarios? ¿Por qué??
Tiene un impacto, por un lado, positivo porque al menos nos van a recoger y, por otro lado, negativo por que el tramo es largo y cansado.
3. El artículo 5 de la Ley N° 31110 – Ley del régimen laboral agrario, dispone que las empresas deben brindar las condiciones óptimas para que el

trabajador labore, por eso, establece que el Reglamento de cada empresa debe contemplar los aspectos referentes al traslado de sus trabajadores. En ese sentido ¿El lugar donde usted labora si reconoce o, al menos contempla este aspecto? Explique.

Si nos trasladan, eso es cierto, pero, hay días en que los buses se malogran y nos quedamos esperando a que lleguen otros y eso, pues, nos quita tiempo.

4. ¿Ha tenido alguna experiencia personal en la que haya tenido dificultades para conciliar o exigir el reconocimiento del tiempo de viaje como parte de sus derechos laborales? ¿Podría compartir esa experiencia?

Yo, al menos no reclamo, porque, ya varios lo han hecho y de ahí ya nos los vuelven a contratar.

5. En su opinión, ¿cree que la compensación por tiempo de viaje a su centro de labores y su reconocimiento como derecho deberían de regularse expresamente en la actual norma del régimen laboral agrario? ¿Por qué?

Sí, porque, si no está en la Ley no lo cumplen, porque, sí ya de por sí les cuesta pagamos lo que es, imagínese con algo que no está dentro de la Ley.

6. ¿Consideraría que los trabajadores agrarios, de llegar a reconocerles una compensación por el tiempo de viaje a su centro de labores, tendrían una mejora en su calidad de vida llegando incluso a tener un mejor desenvolvimiento en su trabajo?

Sí, nos serviría mucho y a nuestras familias, sobre todo.


43916922

**GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A TRABAJADORES BAJO EL
RÉGIMEN LABORAL AGRARIO**

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente Guía de entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia personal en el bajo el régimen laboral agrario, en función a su experiencia en el rubro de agroindustria. Le instamos a leer cuidadosamente cada interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado: JHON PIZARRO TEJADA

Edad: 29

Fecha: 07/10/2023

Área y cargo: ~~trabajador~~ cosecha y siembra de arándanos.

Grado de Instrucción: secundaria completa

Preguntas:

1. ¿Podría describir cómo es su viaje diario desde su hogar hasta su lugar de trabajo en el campo (agotador, tedioso, problemático, etc) y cuánto tiempo le lleva?
Dura 3 horas y media de viaje. El camino es pura trocha. Todo el trayecto es agotador y tedioso.
2. Según su experiencia, ¿cree que el tiempo de viaje al centro de labores tiene un impacto ya sea positivo o negativo en la ejecución de sus labores y en la vida de los trabajadores agrarios? ¿Por qué??
Un impacto negativo, porque, como el camino es pura trocha, golpea mucho por los baches.
3. El artículo 5 de la Ley N° 31110 – Ley del régimen laboral agrario, dispone que las empresas deben brindar las condiciones óptimas para que el

trabajador labore, por eso, establece que el Reglamento de cada empresa debe contemplar los aspectos referentes al traslado de sus trabajadores. En ese sentido ¿El lugar donde usted labora si reconoce o, al menos contempla este aspecto? Explique.

No sé, la verdad, no sabría decirle.

4. ¿Ha tenido alguna experiencia personal en la que haya tenido dificultades para conciliar o exigir el reconocimiento del tiempo de viaje como parte de sus derechos laborales? ¿Podría compartir esa experiencia?

No reclamamos, solo acatamos ordenes; sino, nos sacan del trabajo.

5. En su opinión, ¿cree que la compensación por tiempo de viaje a su centro de labores y su reconocimiento como derecho deberían de regularse expresamente en la actual norma del régimen laboral agrario? ¿Por qué?
Si, por todo el tiempo perdido en ese trayecto que nadie nos reconoce.

6. ¿Consideraría que los trabajadores agrarios, de llegar a reconocerles una compensación por el tiempo de viaje a su centro de labores, tendrían una mejora en su calidad de vida llegando incluso a tener un mejor desenvolvimiento en su trabajo?

Si, considero que eso sería una gran ayuda.



**GUÍA DE ENTREVISTA DE APLICACIÓN A TRABAJADORES BAJO EL
RÉGIMEN LABORAL AGRARIO**

TÍTULO: El régimen agrario y el tiempo de viaje al centro laboral como un derecho de compensación en Lambayeque 2023.

INDICACIONES: En la siguiente Guía de entrevista, se le presentarán una serie de preguntas centradas en su experiencia personal en el bajo el régimen laboral agrario, en función a su experiencia en el rubro de agroindustria. Le instamos a leer cuidadosamente cada Interrogante y proporcionar respuestas precisas y verídicas; ya que, estas serán utilizadas como fundamentos para los objetivos establecidos.

Entrevistado: JUDITH LUZ HUAMÁN

Edad: 29

Fecha: 07/10/2023

Area y cargo: ~~Haritruj~~ pesadora

Grado de Instrucción: secundaria completa

Preguntas:

1. ¿Podría describir cómo es su viaje diario desde su hogar hasta su lugar de trabajo en el campo (agotador, tedioso, problemático, etc) y cuánto tiempo le lleva?

Nosotros esperamos el carro desde las 3:30 am., pero, debemos despertarnos más temprano para que nuestros pendientes como cocinar, ordenar, limpiar, queden listos, antes de salir a trabajar. Estamos llegando al trabajo a las 06:30 am. más o menos.

2. Según su experiencia, ¿cree que el tiempo de viaje al centro de labores tiene un impacto ya sea positivo o negativo en la ejecución de sus labores y en la vida de los trabajadores agrarios? ¿Por qué??

Negativo porque el camino es largo y cansado y es gran tiempo perdido.

3. El artículo 5 de la Ley N° 31110 – Ley del régimen laboral agrario, dispone que las empresas deben brindar las condiciones óptimas para que el trabajador labore, por eso, establece que el Reglamento de cada empresa debe contemplar los aspectos referentes al traslado de sus trabajadores. En ese sentido ¿El lugar donde usted labora si reconoce o, al menos contempla este aspecto? Explique.

Si nos transportan.

4. ¿Ha tenido alguna experiencia personal en la que haya tenido dificultades para conciliar o exigir el reconocimiento del tiempo de viaje como parte de sus derechos laborales? ¿Podría compartir esa experiencia?

No sé si hayan reclamado los demás, pero yo no reclamo nada, porque no quiero tener problemas y que me saquen.

5. En su opinión, ¿cree que la compensación por tiempo de viaje a su centro de labores y su reconocimiento como derecho deberían de regularse expresamente en la actual norma del régimen laboral agrario? ¿Por qué?

Sí, porque es demasiado el tiempo que se pierde entre ir y venir, además, porque el trabajo que realizamos es bien cansado.

6. ¿Consideraría que los trabajadores agrarios, de llegar a reconocerse una compensación por el tiempo de viaje a su centro de labores, tendrían una mejora en su calidad de vida llegando incluso a tener un mejor desenvolvimiento en su trabajo?

Sí, eso motivaría al trabajador.



Anexo 8: Fotografías de la ejecución de las entrevistas a los participantes del estudio.



