

# De los Objetivos Trazados con el Otorgamiento de Beneficios Laborales en la Acuicultura

*Kony Carol Arpe Livaque*<sup>1</sup>

Robles Ibazeta Consultores (Perú)

*Daniel Robles Ibazeta*<sup>2</sup>

Escuela de Postgrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC, Lima, Perú)

Gerente General, Robles Ibazeta Consultores (Perú)

## RESUMEN

Los beneficios laborales otorgados al sector acuícola, mediante la Ley N° 27460, Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura, de fecha 25 de mayo de 2001, consisten en un recorte marcado de algunos beneficios a los que, en principio y en una situación de empleabilidad ideal, el trabajador accedería de manera regular dentro de un régimen general. Por ello, podemos afirmar que estamos frente a normas cuyas consecuencias son claramente asumidas directamente por los trabajadores. Estos recortes de beneficios tienen un objetivo señalado expresamente en la norma: la promoción de la actividad como fuente de alimentación, empleo e ingresos; objetivos que vienen siendo claramente cumplidos, por lo que resulta necesario evaluar la continuidad del otorgamiento de los mencionados beneficios laborales, a la luz de las externalidades que vienen generando a los trabajadores. En este sentido, somos de la opinión que toda medida que restringe

---

<sup>1</sup> E-mail: karpe@ribconsultores.com

<sup>2</sup> E-mail: drobles@ribconsultores.com

Arpe Livaque, K.C. & Robles Ibazeta, D. (2014). De los Objetivos Trazados con el Otorgamiento de Beneficios Laborales en la Acuicultura. *Sinergia e Innovación*, 2(1), 1-27.

Fecha de recepción: 02/04/14

Fecha de aceptación: 28/04/14

beneficios laborales debe estar sujeta a ciertos límites en su aplicación y/o a un plazo de vigencia concreto para su otorgamiento, situación que no ocurre actualmente con esta norma.

## **PALABRAS CLAVE**

Ley N° 27460, acuicultura, beneficios laborales, Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura

## **The Stated Objectives of Work Benefits in Aquaculture**

### **ABSTRACT**

The work benefits given to the aquaculture sector through Law N° 27460, Law to Promote and Develop Aquaculture, dated 25 may 2001, consists of a marked limitation of some benefits that, in ideal employment circumstances, the employee would have under general regulations. In this way, these regulations have consequences are clearly borne by the employees. These limited benefits have an objective that is clearly stated in the law: promotion of the activity as a source of food, employment and income; objectives that have been clearly fulfilled given the externalities that employees bear. As such, we believe that all measures that limit work benefits should be subject to limits in their use and/or applied for a fixed period of time, measures that are not currently part of this law.

### **KEYWORDS**

Ley N° 27460, acuicultura, beneficios laborales, Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura

## Introducción

Con fecha 25 de mayo de 2001 se publicó la Ley N° 27460, Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura, la misma que tenía como objetivo principal regular y promover la actividad acuícola como fuente de empleo, alimentación, e ingresos; y con la finalidad de cumplir con tal objetivo se otorgan a la actividad acuícola los mismos beneficios tributarios y laborales del sector agrario, es decir aquellos otorgados por la Ley N° 27360, Ley que Aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario. Asimismo, el Decreto Legislativo N° 1032, de fecha 24 de junio del 2008, que declara de interés nacional el desarrollo de la actividad acuícola y su reglamento respectivo, implementan una serie de beneficios administrativos para las empresas dedicadas a esta actividad.

Nos centraremos en los beneficios laborales, los cuales se refieren a prerrogativas conferidas a favor de las empresas del sector acuícola, es decir, consisten en un recorte marcado de ciertos beneficios laborales a los que el trabajador accedería de manera regular dentro de un régimen general laboral.

Al respecto, esbozando una primera apreciación, podríamos señalar que las normas que otorgan “beneficios laborales en el Sector Acuícola”, son normas cuyas consecuencias son asumidas directamente por los trabajadores. Presumimos que en la mayoría de los casos, estos beneficios serán asumidos por los trabajadores en sentido positivo, pues entendemos que varios de ellos se encontraban en el mercado informal, en el cual ni si quiera podían acceder a derechos laborales básicos, siendo que más bien estas normas acuícolas les vienen permitiendo un ingreso paulatino al mercado formal, garantizándoles así el acceso a ciertos derechos laborales básicos, aunque no a todos los beneficios del régimen general de la actividad privada.

Sin embargo, podemos advertir también externalidades negativas ya que los trabajadores podrían haber abandonado una situación de empleo formal dentro del régimen laboral general con todos los beneficios que ello implica y sin los recortes planteados por lo legislación acuícola para migrar a este sector. En ese sentido, cabe preguntarse **¿cuáles son las implicancias y/o costos de los beneficios laborales otorgados a la acuicultura para los trabajadores?**

Por otra parte, entendemos que estas medidas de otorgamiento de “beneficios laborales” por lo general buscan reducir los costos de contratación de personal para las empresas y hacerlas de esta manera mucho más competitivas, así como incentivar la generación del empleo formal en el sector. Por tal motivo, cabe preguntarse **¿cuáles son los objetivos que buscan los beneficios**

**laborales otorgados a la acuicultura?** Si se tratan de los mismos o si tienen alguna finalidad distinta en particular.

Asimismo, podemos preguntarnos si **¿los objetivos que buscan los beneficios laborales otorgados a la acuicultura se han venido cumpliendo?** Pues al tratarse de recortes de derechos laborales que podrían estar afectando a los trabajadores, debemos evaluar si valió la pena el establecimiento de los mismos y si tal medida se justifica o no, y dependiendo de ello, si es razonable y eficiente aún mantener esta medida.

## Definición de la acuicultura

La acuicultura es definida someramente en el Diccionario de la Real Academia Española como la “Técnica del cultivo de especies acuáticas vegetales y animales” (2013).

En cambio, el Fondo de las Naciones Unidas para el desarrollo de la Agricultura y la Alimentación (FAO) nos brinda una definición más detallada de esta actividad, señalando que consiste en la cría (entendiendo por cría la intervención humana para incrementar la producción y tener la propiedad de las poblaciones que se estén cultivando) de organismos acuáticos (lo que comprende a los peces, moluscos, crustáceos y plantas) (2013).

Por otro lado, la Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura, en su artículo 7<sup>o</sup>, define a la acuicultura como el conjunto de actividades tecnológicas orientadas al cultivo o crianza de especies acuáticas que abarca su ciclo biológico completo o parcial y se realiza en un medio seleccionado y controlado, en ambientes hídricos naturales o artificiales, tanto en aguas marinas, dulces o salobres.

En ese sentido, y teniendo en cuenta que el verbo “criar” está principalmente referido generalmente a los animales, mientras que “cultivar” se refiere generalmente a las plantas (Acuicultura, 2013) definimos a la acuicultura como “la cría o cultivo de organismos acuáticos como peces, moluscos, crustáceos y plantas en aguas marinas o continentales” (Robles Ibazeta & Arpe Livaque, 2013).

No obstante, debemos mencionar que si bien la acuicultura es el cultivo o crianza de organismos acuáticos, la legislación peruana entiende como actividad acuícola toda actividad relacionada con la acuicultura, por lo que comprende también a las actividades de investigación.

## Los beneficios laborales otorgados a la acuicultura

Como lo hemos señalado inicialmente, a través de las diversas leyes se han otorgados algunos beneficios para aquellos que realicen actividad acuícola, dentro de los beneficios más resaltantes tenemos los beneficios laborales, tributarios y administrativos.

Los beneficios laborales dados a los acuicultores, son aquellos que también fueron otorgados al sector agrario mediante Ley N° 27360, Ley que Aprueba Medidas de Promoción al Sector Agrario.

Así, la Ley N° 27460 señala en sus artículo 28° que a los productores acuícolas le serán aplicables los beneficios laborales establecidos en los Artículos 7 y 10 de la citada Ley N° 27360.

Dichos artículos establecen los siguientes beneficios (Robles Ibazeta & Arpe Livaque, 2013):

### Modalidades de contratos

Los empleadores pueden contratar a sus trabajadores utilizando contratos laborales a plazo fijo o indeterminado. De tratarse de contratos a período determinado, dicho período dependerá de la actividad a realizar, pudiendo incluirse jornadas de trabajo acumulativas debido a la naturaleza especial del trabajo con el límite de que el número de horas trabajadas durante el plazo del contrato no exceda los máximos previstos por la Ley, por lo que los pagos por sobre tiempo procederán sólo cuando se supere el referido promedio (Artículo 7.1 de la Ley N° 27360).

### Remuneración diaria mínima

Se establece como Remuneración Mínima Diaria (en adelante RMD) S/. 29.26 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2011), siempre que laboren más de cuatro horas diarias en promedio. Como se podrá notar, este monto es superior a la RMD general, que está en S/25.00 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2011), debido a que la RMD del Sector Acuícola incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y las gratificaciones de fiestas patrias y Navidad; es decir, que los trabajadores que laboran en este sector no reciben ni CTS ni gratificaciones como conceptos diferenciados, como sí ocurre en el régimen laboral común de la actividad privada (en adelante régimen general). (Literal a) del Artículo 7.2 de la Ley N° 27360)

## Descanso vacacional

Los trabajadores acuícolas gozan solo de quince días calendario de vacaciones remuneradas por año de servicio o la fracción que corresponda. (literal b) del Artículo 72.2 de la Ley N° 27360). Esto quiere decir que el empleador únicamente está obligado a otorgar quince días de vacaciones, más no los treinta días calendario del Régimen general.

## Despido arbitrario

Para el despido arbitrario los empleadores acuícolas solo están obligados a otorgar una indemnización mínima equivalente a quince remuneraciones diarias (en adelante RD) por cada año completo de servicios, hasta un máximo de 180 (ciento ochenta) RD, abonándose las fracciones de años por dozavos.

En cambio en el Régimen general la indemnización alcanza a un equivalente de un remuneración y media mensual, lo que equivale a 45 RD, hasta un máximo de 360 RD (equivalente de 12 remuneraciones mensuales), lo que implica más del doble de lo otorgado en el Régimen Acuícola. Literal c) del Artículo 72.2 de la Ley N° 27360.

## Seguro de salud

El aporte mensual al seguro de salud que realiza el empleador respecto a los trabajadores acuícolas es de 4% de la remuneración en el mes por cada trabajador, a diferencia del Régimen general, donde el aporte es del 9%. (Artículo 9.2 de la Ley N° 27360).

Debido a que su aporte al seguro de salud es del 4%, solo pueden acceder al seguro de salud y no al régimen de prestaciones de salud (EPS), a diferencia del Régimen general, donde el empleador puede optar por cualquiera de los dos (Artículo 9.1 de la Ley N° 27360), por lo que entendemos que si el empleador desea que sus trabajadores accedan a una EPS deberá aportar voluntariamente el porcentaje faltante.

No obstante, Essalud<sup>3</sup> podrá celebrar convenios con el Ministerio de Salud o con otras entidades, públicas o privadas, a fin de proveer los servicios de salud correspondientes. (Artículo 9.4 de la Ley N° 27360)

Para que los trabajadores y sus derecho-habientes puedan acceder a las prestaciones del seguro social de salud, deberán contar con tres meses de aportación consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los doce meses calendario anteriores al mes en el que se inició la causal,

---

<sup>3</sup> EsSalud es el seguro de salud pública para empleados en Perú

salvo que se trate de un accidente, en cuyo caso basta que exista afiliación (Artículo 9.3 de la Ley N° 27360).

### **Régimen previsional**

Por otro lado, respecto al Régimen previsional, los trabajadores podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes existentes, siendo opción del trabajador su incorporación o permanencia en los mismos (Artículo 9.5 de la Ley N° 27360).

### **La entrada en vigencia de la Ley**

El Artículo 10° de la Ley N° 27360, hace referencia a la aplicación de las normas de dicha Ley para aquellos trabajadores con contrato vigente, por lo que para efectos de los trabajadores acuícolas, se refiere a la aplicación de la Ley N° 27460 a aquellos trabajadores con contrato vigente en la fecha de la promulgación de la misma.

Al respecto, se señala que aquellos trabajadores que se encuentren laborando a la entrada en vigencia de la Ley N° 27460 se podrán acoger a dicho régimen previo acuerdo con el trabajador, por lo que de no mediar acuerdo, no serán pasibles de los beneficios laborales mencionados (modalidades de contrato, remuneración mínima diaria, descanso vacacional y despido arbitrario y seguro de salud) (Artículo 10.1 de la Ley N° 27360) salvo lo referido al Régimen previsional que le será aplicable aun cuando no medie acuerdo por ser una norma beneficiosa (Artículo 10.3 de la Ley N° 27360).

Asimismo, este régimen no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a la vigencia de esta ley y que vuelvan a ser contratados por el mismo empleador bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un año del cese. (Artículo 10.1 de la Ley N° 27360)

Cabe señalar que todos estos beneficios no son de aplicación al personal administrativo que desarrolle sus labores en la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao, de conformidad con lo señalado en la tercera disposición transitoria y final de la Ley N° 27360, por lo que entendemos que estos trabajadores están sujetos al régimen laboral común de la actividad privada al que llamamos régimen general.

Finalmente, debemos resaltar nuevamente que este sector cuenta asimismo con ciertos beneficios tributarios, muchos de ellos sujetos a un plazo de vigencia y límites para su aplicación, beneficios administrativos para los acuicultores de mayor escala, y otros beneficios adicionales como la exoneración de algunos pagos administrativos a diversas entidades públicas.

# Costos e implicancias de los beneficios laborales del sector acuícola

## De la remuneración mínima diaria

Como lo hemos señalado anteriormente los trabajadores que laboran en este sector no perciben ni CTS ni gratificaciones, como sí ocurre en el Régimen general, y es por tal motivo que su remuneración mínima diaria (en adelante RMD) alcanza los S/. 29.26, monto superior a la RMD general, que está en S/25.00.

Como sabemos la CTS se encuentra regulada en el Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, donde se la define como un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

Precisamente la importancia de la CTS radica en ser un “ahorro forzoso” que le otorga seguridad a todos los trabajadores privados, garantizándoles que tendrán un sustento económico del cual podrán disponer cuando abandonen su centro laboral y no quedar así desamparados ante esta situación muchas veces imprevisible.

Por otro lado, las gratificaciones se encuentran reguladas por la Ley N° 27735 y su reglamento el Decreto Supremo N° 005-2002-TR modificado por el D.S.N° 017-2002-TR (05-12-2002), y son pagos que el empleador está obligado a realizar a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración mensual en los meses de julio y diciembre de cada año (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, 2013).

Estos pagos también constituyen un beneficio social que justamente coinciden con las fechas correspondientes a fiestas patrias y navidad, y es que precisamente su finalidad es cubrir los gastos incurridos por el trabajador en dichas festividades en las que tradicionalmente se incrementan por motivos de recreación del trabajador y su familia, viajes, compras y otros análogos (Soluciones Laborales, 2013).

Sin embargo, estos poco más de cuatro soles que diferencian a la RD del trabajador acuícola con la de cualquier otro trabajador no es comparable ni equivalente de ningún modo a la CTS y gratificaciones dejadas de percibir, pues existe una diferencia abismal entre los montos que se

podrían percibir por estos beneficios sociales y los poco más de cuatro soles diarios que perciben los trabajadores acuícolas en compensación por la pérdida de tales beneficios.

Por tal motivo, es preciso señalar que resulta de vital importancia que los trabajadores acuícolas puedan acceder progresivamente a los beneficios sociales antes indicados para darles una mejor calidad de vida y protegerlos de contingencias a veces previsibles y otras imprevisibles, pero que finalmente colocan a estos trabajadores en una situación vulnerable.

### **Del descanso vacacional**

Asimismo los trabajadores acuícolas gozan únicamente de quince días calendario de vacaciones y no de los treinta días calendario del Régimen general.

Al respecto, el descanso vacacional se encuentra regulado en el Decreto Legislativo N° 713, sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR.

La doctrina en consenso sostiene que estos descansos tienen como finalidad u objetivo la protección de la salud del trabajador, ya que al momento de desplegarse la actividad laboral por parte del trabajador, sea física o intelectual, ello conlleva a un agotamiento lógico por el uso de sus energías en el cumplimiento de su trabajo, lo que merece ser debidamente recuperado para garantizar el fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales con la fortaleza adecuada para dicha finalidad (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, 2011).

En ese caso, a diferencia de la CTS y las gratificaciones que supuestamente son compensadas con la remuneración mínima diaria, los quince días de descanso de las que son privados los trabajadores acuícolas no son compensados con ningún otro beneficio.

### **Del despido arbitrario**

En cuanto al despido arbitrario, los empleadores acuícolas solo están obligados a otorgar una indemnización mínima y máxima que equivale a la mitad de lo otorgado en el régimen general; esto el intervalo entre 15 y 180 RD y no de 45 a 360 RD.

La indemnización por despido arbitrario está regulada en los artículos 34° al 42° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Al respecto, la doctrina ha señalado que “la indemnización por el despido arbitrario tiene por finalidad cubrir las contingencias originadas por el cese; así, por ejemplo, ella está pensada para que el trabajador pueda solventar temporalmente, hasta que se agote el monto otorgado y hasta que pueda conseguir un nuevo empleo, su alimentación, vivienda, vestido y, en general, todas aquellas necesidades materiales y espirituales que tenía cuando prestaba sus servicios subordinados y las que tendrá luego del cese” (Ávalos Jara, 2011).

En ese sentido, resulta ilógico pensar que un trabajador acuícola, luego de ser despedido arbitrariamente pueda conseguir un empleo y comenzar a laborar exactamente quince días luego de ser despedido. Es por ello que el monto mínimo indemnizatorio es de 45 RD para cualquier trabajador y no de 15 RD, monto que resulta irrisorio ante una situación tan particular y rechazada constitucionalmente como lo es el despido arbitrario. Máxime si ni siquiera las 45 RD y hasta las 360 RD cubren el íntegro de los daños ocasionados, sino solo las contingencias económicas originadas por el cese, mucho menos 15 RD y hasta 180 RD cubrirían tales contingencias.

En consecuencia, el trabajador se ve en una situación vulnerable frente a circunstancias como un despido arbitrario cuando, por el contrario, debería ser protegido más bien por el Estado, quién debería velar por equilibrar esta situación frente a un posible despido que no respete las normas laborales y constitucionales al respecto.

### **Descontento laboral**

Por lo expuesto hasta acá, es evidente el descontento de los trabajadores acuícolas por no percibir derechos tan importantes como la CTS, las gratificaciones por fiestas patrias y Navidad, vacaciones completas y tasas de indemnización razonables, quienes ya han exigido que se suprima el mencionado artículo 28° de la Ley 27460 y se les incorpore al régimen laboral de la actividad privada, establecido por el Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) (Mundo Acuícola, 2013).

### **Generación de empleo**

A pesar de lo expuesto, no podemos negar que el otorgamiento de los beneficios laborales del sector acuícola ha generado, como se ha podido apreciar en capítulos anteriores, una gran cantidad de puestos de trabajo, generación de empleo que aumenta cada año. Consideramos que este evidente incremento debe ser atribuido al importante crecimiento constante de este sector.

Y si bien muchas de las personas que acceden a estos puestos de trabajo no acceden a todos los beneficios que otorga el régimen general de la actividad privada. No podemos negar tampoco, que

antes de estas normas no accedían al mercado formal ni mucho menos a derechos laborales básicos.

## Objetivos de los beneficios laborales acuícolas

Como lo hemos señalado anteriormente, la Ley N° 27460 que contiene el artículo 28 antes referido fue dado en un contexto de afectación del sector acuícola debido a problemas naturales y/o ambientales, lo que venía ahuyentando a los productores acuícolas y a la inversión en este sector (Zamudio Briceño, 2010). Por tal motivo, con esta norma se buscaba promover esta actividad atrayendo nuevamente capitales a fin de generar empleo e ingresos, tal y como lo señala la propia Ley Acuícola.

Más allá de los objetivos señalados expresamente en la Ley N° 27460: promoción de la actividad acuícola para generar empleo e ingresos no se ha señalado ningún otro objetivo adicional.

## De los objetivos y límites al otorgamiento de beneficios laborales en otros sectores

Estos recortes de los derechos laborales, llamados beneficios laborales, han sido usados también para otros sectores o tipos empresariales como, por ejemplo, la microempresa o el sector agrario, siendo de este último de donde provienen precisamente las normas del sector acuícola, quizás analizando estas normas podremos descubrir cuál es la finalidad u objetivo del Estado para otorgar estos beneficios laborales a los empresarios de ciertos sectores económicos.

Así, con posterioridad a los beneficios laborales del sector acuícola, se crea un régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa que, al igual que en el sector acuícola, se restringen ciertos beneficios sociales o derechos laborales con la finalidad de promover la formalización de la micro y pequeña empresa, haciendo que éstas tengan menos carga en sus costos a fin de incentivarlas a su formalización y es que muchas veces estos costos hacen imposible su desarrollo o el incremento de su productividad.

Este régimen está regulado por la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, publicada el 03 de julio de 2013; el Decreto Legislativo N° 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del

Acceso al Empleo Decente, publicado el 28 de Junio de 2008; y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 008-2008-TR, publicado el 30 de setiembre de 2008.

Por otro lado, tenemos al régimen laboral del sector agrario, cuyas normas son precisamente las aplicadas al sector acuícola. Este régimen se encuentra regulado por la ya mencionada Ley N° 27360, publicada el 31 de octubre de 2000 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 049-2002-AG, publicado el 11 de setiembre de 2002, cuya finalidad es promover la inversión y el desarrollo del sector agrario reduciendo, entre otros costos, los de la contratación de personal para las empresas, con la finalidad de hacerlas más competitivas pero, a la vez, persigue incentivar la generación de empleo formal en el sector. Es decir, empleo con derechos laborales básicos para los trabajadores.

En consecuencia, podríamos concluir hasta acá que los objetivos de los beneficios laborales otorgados a ciertos sectores económicos consisten en promover dichos sectores, buscando que afronten una menor carga en sus costos de contratación de personal de tal manera que estas empresas se conviertan en competitivas y generen a su vez un mayor empleo formal en el sector, ya que muchas veces estos costos excesivos hacen imposible su desarrollo o el incremento de su productividad, además de desincentivarlos a contratar formalmente a su personal.

Sin embargo, estas normas establecen ciertos límites a su aplicabilidad respecto a los beneficios laborales, los que están relacionados con el cumplimiento de sus objetivos.

Así, la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa antes citada, establece que las pequeñas empresas gozan solo de quince días de vacaciones y su indemnización por despido arbitrario es de un mínimo de veinte RD hasta un máximo de 160 RD mientras que los trabajadores de las microempresas además de contar únicamente con quince días de vacaciones al año. Asimismo, su indemnización por despido arbitrario alcanza un intervalo de diez RD a noventa RD, no gozan de CTS, ni gratificaciones por fiestas patrias y Navidad.

A diferencia de las normas que restringen los derechos de los trabajadores acuícolas, la aplicación de este régimen laboral cuenta con ciertos límites. Así, por ejemplo, tenemos que solo se pueden aplicar las normas de la microempresa a aquellas que cuenten como máximo con diez trabajadores y cuyas ventas anuales alcancen como máximo 150 unidades impositivas tributarias (UIT), mientras que las normas de la pequeña empresa son de aplicación para aquellas que cuenten como máximo con 100 trabajadores y cuyas ventas anuales alcancen como máximo de 1,700 UIT. Asimismo, no es aplicable este régimen a aquellas empresas que conformen o tengan

vinculación económica con un grupo económico nacional o extranjero que en conjunto no reúnan tales características o que falseen información o dividan sus unidades empresariales.

Podríamos, entonces, señalar que una vez cumplida la finalidad u objetivos de esta ley, es decir, de lograr la formalización y desarrollo de estas micro y pequeñas empresas, las mismas dejan de acceder al beneficio otorgado, con lo cual solo micro y pequeños empresarios que no cuentan con los medios suficientes para su desarrollo se ven beneficiados y en cuanto estos crezcan sus trabajadores accederán a todos los beneficios laborales del régimen laboral común de la actividad privada.

Asimismo, la Ley de Promoción del Sector Agrario también cuenta con límites para su aplicación como, por ejemplo, la no inclusión como beneficiarios a aquellos que se dedican a la industria forestal o a actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza o cuando no se utilice principalmente productos agropecuarios. Del mismo modo, dicho beneficios tienen vigencia solo hasta el 31 de diciembre de 2021, por lo que son temporales. Como veremos más adelante, los límites y en especial la temporalidad se convierten en un elemento sustancial para el análisis de la razón de ser de estas normas que recortan derechos laborales de los trabajadores.

Podríamos, entonces, señalar que la norma agrícola tendrá vigencia hasta que se vean cumplidos sus objetivos, es decir, lograr la inversión y el desarrollo del sector agrario, haciendo más competitivas a estas empresas y generando empleo formal en el sector, sino no tendría sentido su plazo de vigencia. Creemos que este plazo debe obedecer precisamente al cumplimiento de los objetivos de la norma y que, una vez cumplido, tendrá como efecto la aplicación del Régimen Laboral Común de la actividad privada a los trabajadores del agro.

En el sector acuícola, en cambio, los beneficios laborales no cuentan con limitaciones ni con un plazo de vigencia determinado, únicamente algunos beneficios tributarios cuentan con un plazo de vigencia (hasta el 31 de diciembre de 2013) y con muchas normas que determinan su aplicación, como se habrá notado a lo largo de los capítulos anteriores, donde se indica, por ejemplo, los requisitos para acceder a dichos beneficios tributarios.

Cabe señalar también que contra la Ley de Promoción de la Agricultura se han presentado cuatro iniciativas legislativas dirigidas a modificar el régimen laboral agrario. Se trata de los proyectos de Ley N° 104, 139, 141 y 282, todos dirigidos al establecimiento de la remuneración mínima vital (RMV) del régimen laboral general, el pago de gratificaciones y CTS separados de la

remuneración diaria, el goce de treinta días de vacaciones y el incremento de la indemnización por despido injustificado, entre otras (Reflexiones en el Congreso, 2011).

Cuando se promulgo esta norma, se presentó una demanda pidiendo la supresión únicamente del régimen laboral por "inconstitucional", la misma que fue desestimada por el Tribunal Constitucional (TC), argumentando principalmente que dichas normas sí pasan el test de razonabilidad o proporcionalidad, que es una guía metodológica para determinar si un trato desigual es o no discriminatorio, y por tanto violatorio del derecho-principio a la igualdad. Dicho test se realiza a través de tres sub principios, los mismos que según el Tribunal Constitucional han sido cumplidos, y para una mejor apreciación los exponemos a continuación haciendo mayor énfasis en algunos extractos de la sentencia bajo comentario:

*“1. Subprincipio de idoneidad o de adecuación. De acuerdo con este subprincipio, toda injerencia en los derechos fundamentales debe ser idónea o capaz para fomentar un objetivo constitucionalmente legítimo.*

(...) En relación al fin constitucionalmente legítimo, hay que tener en cuenta las disposiciones constitucionales “El trabajo es un deber y un derecho (...)” (artículo 22°); “(...) El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo. (...)” (artículo 23°); “(...), el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción del empleo, (...)” (artículo 58°); y “*El Estado apoya preferentemente el desarrollo agrario. (...)*” (artículo 88°). (...) De una interpretación sistemática de los preceptos constitucionales reseñados, se desprende que el Estado Social y Democrático de Derecho, cumple un rol de fomento y promoción del empleo productivo como parte del progreso social y económico encomendado; esto es promover el acceso a un puesto de trabajo<sup>[42]</sup> (como parte del contenido esencial del derecho al trabajo), reconociéndose además la necesidad de apoyo estatal preferente al sector agrario para su desarrollo.

*2. Subprincipio de necesidad. Significa que para que una injerencia en los derechos fundamentales sea necesaria, no debe existir ningún otro medio alternativo que revista, por lo menos, la misma idoneidad para alcanzar el objetivo propuesto y que sea más benigno con el derecho afectado. (...) A criterio de este Colegiado la regulación de un régimen laboral especial es la menos gravosa, en virtud de la singularidad del sector agrario.*

3. *Subprincipio de proporcionalidad stricto sensu*. Según el cual, para que una injerencia en los derechos fundamentales sea legítima, *el grado de realización del objetivo de intervención debe ser, por lo menos, equivalente o proporcional al grado de afectación del derecho fundamental*. (...) Respecto a este principio, debemos advertir que en el caso de autos la intensidad o grado de intervención en la igualdad es leve (la diferenciación no se basa en razón proscrita por la Constitución). Si bien se ha intervenido legislativamente a través del establecimiento de un régimen laboral especial para el agro, no es menos cierto que el grado de optimización del fin constitucional, es decir el grado en el que el Estado viene logrando progresivamente promover y fomentar el acceso al empleo en el agro (sector con características *sui generis*) mediante la adopción de una medida legislativa especial constitucionalmente permitida (artículo 103°), es, sin duda, superior.”

Como podremos apreciar, existen muchas diferencias entre el régimen laboral acuícola y los regímenes especiales de la microempresa y del agro, por cuanto estos dos últimos cuentan con una base constitucional expresamente protegida en los artículos 88° y 59° de la Constitución Política del Perú, respectivamente:

“Artículo 88.- Régimen Agrario

*El Estado apoya preferentemente el desarrollo agrario. Garantiza el derecho de propiedad sobre la tierra, en forma privada o comunal o en cualquiera otra forma asociativa. La ley puede fijar los límites y la extensión de la tierra según las peculiaridades de cada zona.*

Las tierras abandonadas, según previsión legal, pasan al dominio del Estado para su adjudicación en venta.”

“Artículo 59.- Rol Económico del Estado

El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, *promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades*.” (Tribunal Constitucional, 2007)

En cambio, el sector acuícola no cuenta con una norma constitucional expresa en la cual se sustente su promoción, lo cual no quiere decir que su promoción sea inconstitucional. Muy por el contrario, el Estado debe promover ciertos sectores, ya que tal conducto no es inconstitucional.

Pero como bien lo ha señalado también el Tribunal Constitucional, estas medidas se deben necesariamente sustentar en situaciones especiales cuando la naturaleza de las cosas así lo amerite, lo cual consideramos está muy relacionado con el tema de temporalidad de la norma, también mencionada por el citado tribunal, ya que estas medidas se dan ante situaciones muy especiales.

“Este Colegiado considera que se trata de una intervención de intensidad leve, pues el legislador ha introducido un trato diferenciado en virtud de una norma constitucional habilitante, que es el artículo 103º de la Constitución, que faculta a legislar de manera especial y excepcional, cuando la naturaleza de las cosas así lo amerite, y no por cuestiones arbitrarias o infundadas” (Tribunal Constitucional, 2007).

“Como consecuencia de la aplicación del Test de Igualdad, este Colegiado ha advertido que se trata de una medida legislativa diferenciadora mas no discriminadora, y que por tanto no vulnera el principio – derecho a la igualdad. No obstante, este Tribunal considera importante destacar cuatro cuestiones: (...) (ii) La Ley Nº 27360 *tiene una vocación de temporalidad que no se debe perder de vista*, y la última prórroga prevista ha extendido su vigencia hasta el año 2021 (...)” (Tribunal Constitucional, 2007).

Teniendo en cuenta lo señalado previamente, consideramos que resulta necesario que los recortes de algunos beneficios sociales, sean una situación estrictamente temporal y/o sujeta a límites y vigentes únicamente hasta que se hayan cumplido los objetivos trazados en sus respectivas normas, pues colocan al trabajador en una situación altamente vulnerable y desfavorable.

En ese sentido, queremos analizar a continuación si es que los objetivos de los beneficios laborales del sector acuícola se han estado cumpliendo o no a fin de evaluar la pertinencia de su continuidad, esto es si se ha promovido la actividad del sector, si se ha convertido en una fuente de alimentación, empleo e ingresos.

Al respecto, debemos tomar en cuenta lo señalado en el contexto actual de la acuicultura en el Perú.

## Cumplimiento de los objetivos de los beneficios laborales acuícolas

Como lo señalamos anteriormente los objetivos señalados expresamente en la Ley N° 27460 son: promoción de la actividad acuícola para generar empleo e ingresos.

### **Promoción de la actividad**

Se puede determinar si se ha promovido la actividad observando los niveles de cosecha. Así, la acuicultura peruana en el año 2001, fecha en que dieron las primeras normas que regulan exclusivamente la acuicultura, era de 7,539 toneladas, de los cuales 38% provenían de aguas continentales y el 62% de aguas marinas (Robles Ibazeta & Arpe Livaque, 2013).

Como se podrá apreciar, la cosecha de la acuicultura ha ido incrementando progresivamente desde entonces y de manera súbita en el año 2010, logrando más del doble de cosecha respecto del 2009. Esto representa un aumento aproximado de 92% de un año a otro, aumentando la diferencia entre las cosechas en aguas continentales y marinas, representando la primera de ellas un 20%, y la segunda un 80% (Ministerio de la Producción del Perú, 2011). Para el año 2012, tenemos una cosecha total de 65,282.82 toneladas, lo que muestra un descenso del 29% en cuanto a la cosecha total del 2011 y reduciéndose respecto del 2011 la diferencia entre la cosecha continental y la cosecha marina, contando con porcentajes de 36% y 64% respectivamente (Ministerio de la Producción del Perú, 2012).

En consecuencia, no se puede negar el gran desarrollo que ha tenido la acuicultura en los últimos once años, creciendo en más de un 92% en el 2010 con referencia al 2009 y manteniendo su nivel de cosechas en el año 2011, alcanzando las 92,201 TM. A pesar de una pequeña baja en el año 2012 se consolidó como un importante rubro económico de producción de alimentos (Robles Ibazeta & Arpe Livaque, 2013). Incluso, se estima que la acuicultura peruana continuará con un interesante crecimiento: en el 2015 podría registrar entre las 125 mil y 135 mil TM y para el 2018 los volúmenes de cosecha podrían encontrarse entre las 190 mil y 195 mil TM (Mendoza Ramirez, 2011).

En conclusión, en cuanto a si se ha promovido la actividad, tenemos que en lo que respecta a los niveles de cosecha que la acuicultura peruana desde el año 2001 en que dieron los beneficios laborales ha ido incrementando progresivamente, pasando de 7,539 TM a 89,021 TM en el año 2010, lo que representando un aumento de 92%, y manteniendo su nivel de cosechas en el año 2011 alcanzando las 92,201 TM con estimaciones de crecimiento para el 2015 de hasta 135 mil TM.

## Generación de ingresos y fuente de alimentación

Para evaluar la generación de ingresos podemos mencionar la evolución del mercado interno y de las exportaciones en la acuicultura. Respecto a la comercialización en el mercado interno, la acuicultura ha ido en aumento de apenas 947 TM comercializadas en el año 2000 a 20,265 TM para el año 2011, lo que es una clara muestra que los productos de acuicultura se vienen abriendo paso en las preferencias de los consumidores peruanos (Ministerio de la Producción del Perú, 2011).

Asimismo, debemos mencionar que durante el año 2012 el nivel de la venta interna se ha mantenido, aumentando ligeramente en un 1.6% respecto al año 2011, así como la preferencia de los consumidores en las distintas especies (Ministerio de la Producción del Perú, 2012).

De igual modo, el volumen de exportación de los productos acuícolas también se ha incrementado considerablemente en los últimos años a una tasa de crecimiento de 34%, teniendo apenas 1,309 TMB en el año 2000 y registrando 28,739 TMB para el año 2011 (Mendoza Ramirez, 2011). Al respecto, se puede notar el mayor crecimiento entre el año 2002 y 2003 (108%) y un retroceso entre el año 2009 y 2010 (-6%), recuperándose en para el año 2011 (37%) y con una nueva caída para el 2012 (34%) (Robles Ibazeta & Arpe Livaque, 2013).

Sin embargo, a diferencia de la venta para el mercado interno, las especies que no tienen representatividad en la venta interna son las que principalmente se exportan. Así, de las exportaciones del 2011, el 53.6% son langostinos, de las cuales más de la mitad van a Estados Unidos; 39.7% son conchas de abanico, de las cuales más de la mitad van a Francia; y el resto de otras especies. Para el 2012, aumentó la diferencia, siendo de un 68% en langostinos y de un 23% en conchas de abanico (Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, 2012).

Por otro lado, resulta importante mencionar que si bien la mayor parte de productos acuícolas exportados son langostinos seguido por las conchas de abanico, el valor de las exportaciones de langostino en los años 2010, 2011 y 2012 no es mayor al de las conchas de abanico, aun cuando hay una mayor cantidad de langostino exportado. Así tenemos que de los US\$ 229'228,436 por las 28,739 TMB exportadas en el 2011 (Mendoza Ramirez, 2011), más del 57% de dicho valor provienen de las exportaciones de concha de abanico y tan solo el 38% provienen de la exportación de langostinos, lo cual significa que el valor de la concha de abanico es bastante superior al del langostino (Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, 2011).

Como se podrá notar, la concha de abanico ha aumentado su valor entre el año 2001 y el 2012, lo que ha ocasionado que los ingresos por su exportación sean superiores a la del langostino aun cuando se exporta en una menor cantidad que esta última (Robles Ibazeta & Arpe Livaque, 2013). No obstante lo mencionado, la concha de abanico conjuntamente con el langostino han aumentado su valor durante el año 2012 en un 16% y 17% respectivamente.

En conclusión, respecto a si se ha convertido en una fuente de ingresos, tenemos que en el año 2000 solamente el valor de las exportaciones de productos acuícolas alcanzaban los US \$ 10'700,050.00, incrementándose para el 2011 en casi veintidós veces más del ingreso inicial, generando para dicho año ingresos de US \$ 229'228,496.00.

Y en cuanto a si se ha convertido en una fuente de alimentación, tenemos que la comercialización de los productos acuícolas en el mercado interno, esto es para su consumo dentro del país, ha aumentado drásticamente de apenas 947 TM comercializadas en el año 2000 a 20,265 TM para el año 2011, lo que constituye una clara muestra que se ha convertido en una fuente de alimentación importante para los consumidores peruanos.

### **Generación de empleo**

La acuicultura es una actividad económica que genera puestos de trabajo. Según datos de la FAO, al 2010 aproximadamente 16.6 millones de personas en el mundo trabajan en el sector acuícola, la mayor parte de ellas en Asia (97%), seguido de América Latina y el Caribe (1.5%) y África (1%) (Robles Ibazeta & Arpe Livaque, 2013).

Al respecto, cabe señalar que la cantidad de personas en el mundo dedicadas a la acuicultura viene creciendo en un 5.5% al año, un porcentaje mayor al crecimiento de la población dedicada a la pesca (0.8% al año). Así, mientras que en 1990 el porcentaje de personas dedicadas a la pesca de captura era de 87% y el 13% restante se dedicaban a la acuicultura, en el año 2010 el porcentaje de personas dedicadas a la pesca disminuyó a 70% y el de la acuicultura aumento al 30%. Esto significa que la tasa de empleo en la pesca de captura se ha estancado o ha disminuido mientras que la acuicultura ofrece mayores oportunidades debido a su crecimiento, lo que se puede deber a la menor dependencia de la fuerza humana gracias a los avances tecnológicos (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Agricultura y la Alimentación, 2012).

En cuanto al Perú, tenemos que el número de acuicultores ha crecido en un 210% desde 1995 hasta el 2010. La mayor tasa de crecimiento corresponde al periodo comprendido entre 1995

hasta el 2000 (116%), mientras que el crecimiento entre el año 2000 y el 2005 fue de solo 38%. En cuanto al periodo más bajo de crecimiento, tenemos que este se dio en el último quinquenio, 2005-2010 (3%) (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Agricultura y la Alimentación, 2012).

Como podemos notar, la acuicultura genera numerosos puestos de trabajo, sin embargo, esa generación de empleo se encuentra también en otras actividades auxiliares que no son tomadas en cuenta para las estadísticas y que superarían los 9,000 trabajadores indicados por las estadísticas de la FAO. Estas actividades incluyen la elaboración; el envasado; la comercialización y la distribución; la producción; el suministro de hielo o la construcción; el mantenimiento de embarcaciones; además de la investigación, el desarrollo y la administración relacionados con este sector (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Agricultura y la Alimentación, 2012). En ese sentido, algunos señalan que el número de personas que laboran en el sector acuícola peruano alcanza a los 12,650, entre profesionales, técnicos, empleos directos e indirectos (Zamudio Briceño, 2010).

Como vemos, el contexto comercial actual de la acuicultura en el Perú, resulta favorable, desde todos los puntos de vista (generación de empleo, cosecha, venta interna y exportación, etc.) teniendo muchas expectativas de un mayor crecimiento al actual (Robles Ibazeta & Arpe Livaque, 2013). En conclusión, respecto a si se ha convertido en una fuente de empleo, tenemos que, según datos de la FAO, el número de acuicultores en el Perú ha crecido de 6,295 a 9,000 desde el año 2000 hasta el 2010, lo que representa un incremento del 142%, ello sin tener en cuenta la generación de empleo en otras actividades auxiliares.

En consecuencia, podemos afirmar que los objetivos de los beneficios laborales del sector acuícola están siendo cumplidos. Esto se demuestra en las estadísticas del sector, razón por la cual consideramos que resulta necesario evaluar su continuidad, ya sea incluyendo el factor de temporalidad, con un plazo de vigencia; o estableciendo límites, fijando metas u objetivos específicos a aquellas empresas que puedan acceder a dichos beneficios a la luz de las externalidades laborales de los trabajadores que podrían verse perjudicados o en una situación desfavorable por percibir menores beneficios laborales que los del régimen general.

Debemos dejar muy claro que no consideramos que no se deba continuar promoviendo este sector tan importante para la economía y desarrollo del país, sino que más bien consideramos que resulta necesaria esa labor, pero no necesariamente a través del recorte de los beneficios laborales de manera permanente debido a que perjudican directamente a los trabajadores

dedicados a esta actividad. Deberían mantenerse solo hasta un cierto tiempo o establecerse límites para su aplicación ya sea en función a metas u objetivos de producción o ingresos, sin perjuicio de los demás beneficios tributarios, administrativos, entre otros que se puedan evaluar para el fomento del sector.

## Posibles soluciones a los problemas planteados

Como ya lo hemos señalado, una posible solución a esta problemática podría consistir en incluir ciertos límites a la aplicación de los beneficios laborales, pudiendo los mismos estar en función a metas, y objetivos en cuanto al nivel de producción o ingresos. Otra de las soluciones podría ser el establecer un plazo de vigencia concreto a los mismos, igualmente en función a ciertas metas y objetivos. Ya que los objetivos trazados desde un inicio vienen siendo cumplidos, resulta necesario evaluar la continuidad de la norma, tomando decisiones firmes para determinar los alcances de dichos beneficios, a la luz de las externalidades laborales que genera a los trabajadores.

No creemos, por el contrario, que una solución se encuentre en la derogación de la norma sin mediar plazo de por medio, como se intentó con la propuesta legislativa N° 1533/2010-CR presentada por el congresista Tomas Zamudio Briceño el 03 de diciembre del 2010 (2010), pues ello solo traería como consecuencia un desaceleramiento del sector con una posible reducción de personal por parte de las empresas a fin de cubrir los gastos que le generaría el asumir los costos que originan los beneficios laborales otorgados en el régimen general, por lo que el resultado inmediato perjudicaría finalmente a los propios trabajadores.

Entendemos que no se fijó un plazo de vigencia al momento de promulgar la norma, dado que en aquel entonces no se tenía pleno conocimiento de si se lograrían los objetivos trazados. Sin embargo, a estas alturas, con los datos estadísticos a los que tenemos acceso, podemos apreciar que los objetivos trazados por la norma se viene cumpliendo. En este contexto, resulta necesario evaluar esta situación que insistimos afecta directamente a los trabajadores.

## Conclusiones

1. La acuicultura se define como la cría o cultivo de organismos acuáticos como peces, moluscos, crustáceos y plantas en aguas marinas o continentales.

2. Los beneficios laborales del sector acuícola consisten principalmente en el uso de contratos por periodo indeterminado o determinado, y la inclusión de jornadas de trabajo acumulativas; una remuneración mínima diaria de S/. 29.26, que incluye a la compensación por tiempo de servicios (CTS) y las gratificaciones de fiestas patrias y Navidad; descanso vacacional de quince días calendario por año de servicio o la fracción que corresponda; una indemnización por despido arbitrario equivalente a quince remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, hasta un máximo de 180 remuneraciones diarias, y un aporte mensual al seguro de salud de 4% de la remuneración en el mes por cada trabajador.
3. Los costos de los beneficios laborales del sector acuícola son el colocar al trabajador en una situación vulnerable y desfavorable al no protegerlos de manera adecuada ante contingencias, a veces previsibles y otras imprevisibles, como el desempleo o el despido, o no permitirle gozar como es debido de vacaciones durante un tiempo razonable. Esto que trae como consecuencia el descontento laboral por parte de estos trabajadores. Sin embargo, tampoco podemos negar que dichos beneficios laborales han permitido el acceso de muchas personas al mercado formal contando con derechos laborales básicos.
4. Los objetivos de los beneficios laborales acuícolas son la promoción de la actividad como fuente de alimentación, empleo e ingresos.
5. Como podremos apreciar, existen muchas diferencias entre el régimen laboral acuícola y los regímenes especiales de la microempresa y el agro, por cuanto estos dos últimos cuentan con una base constitucional expresamente protegidas en los artículos 88° y 59° de la Constitución Política del Perú. En cambio, el sector acuícola no cuenta con una norma constitucional que sustente su promoción. Además, estos regímenes cuentan con una situación temporal y sujeta a muchos límites, lo que hace que se mantengan vigentes únicamente hasta que se hayan cumplido los objetivos.
6. Los objetivos del sector acuícola vienen siendo cumplidos. Así, tenemos que desde el año 2001, fecha en que se dieron los beneficios laborales, se ha promovido la actividad, pues los niveles de cosecha se han incrementado en un 92%; el consumo de dichos productos en el mercado interno, ha aumentado 20 veces en comparación al año 2001; se ha convertido en una fuente de ingresos, por cuanto estos han aumentado casi veintidós veces más del ingreso inicial; y se ha convertido en una fuente de empleo, pues el número de acuicultores en el Perú ha crecido en 142%, sin tomar en cuenta la generación de empleo en otras actividades auxiliares. Por tal motivo, resulta necesario evaluar la continuidad de la norma, a la luz de las externalidades laborales que genera a los trabajadores.

7. Una posible solución a esta problemática podría consistir en incluir ciertos límites a la aplicación de los beneficios laborales, pudiendo los mismos estar en función a metas y objetivos concretos como, por ejemplo, determinar los mismos en función al nivel de producción, ingresos, cantidad de trabajadores contratados o niveles de inversión.
8. Otra de las soluciones podría ser el establecer un plazo de vigencia para estos beneficios a fin de continuar con la generación del empleo y crecimiento del sector, así como promover el acceso al mercado formal de trabajadores acuícolas.
9. En ese sentido, no creemos que una solución se encuentre en la derogación de la norma sin mediar plazo de por medio, como se intentó con la propuesta legislativa N° 1533/2010-CR, pues ello solo traería como consecuencia un desaceleramiento del sector con una posible reducción de personal por parte de las empresas a fin de cubrir los gastos que le generaría el asumir los costos que originan los beneficios laborales otorgados en el régimen general. El resultado inmediato perjudicaría finalmente a los propios trabajadores.
10. Ello no quiere decir que no se deba seguir promoviendo este sector tan importante para el país, sino que más bien consideramos que resulta necesaria esa labor pero no necesariamente a través del recorte de los beneficios laborales de manera permanente debido a que perjudican directamente a los trabajadores dedicados a esta actividad. Por ello, debería mantenerse hasta un cierto tiempo o establecerse límites para su aplicación ya sea en función a metas u objetivos de producción o ingresos, sin perjuicio de los demás beneficios tributarios, administrativos, entre otros.
11. Como ya lo planteó antes el Tribunal Constitucional, el Estado, a través del servicio público de la inspección del trabajo, debe vigilar el cumplimiento de las normas de orden social-laboral y de exigir las responsabilidades administrativas que procedan.

## Referencias

Acuicultura. (2013), *Diccionario de la lengua española* (22ª ed.). Recuperado de <http://www.rae.es/drae>.

Ávalos Jara, O. (2011, 20 de febrero). La indemnización por despido arbitrario cubre todos los daños generados con ocasión del cese? En *Blog Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Recuperado de <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2011/02/la-indemnizacion-por-despido-arbitrario.html>.

Decreto Legislativo que Declara de Interés Nacional la Actividad Acuícola, D.L. 1032. (2008). República del Perú.

Ley que Aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, Ley 27460. (2000). República del Perú.

Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728 (1996). República del Perú.

Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Decreto Legislativo N° 1086. (2008). República del Perú.

Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura, Ley N° 27360. (2001). República del Perú.

Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, Ley N° 28015. (2013). República del Perú.

Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, Ley N° 27735. (2002). República del Perú.

Mendoza Ramírez, D. (2011). *Panorama de la Acuicultura Mundial, en América Latina y el Caribe y en el Perú*. Lima: Ministerio de la Producción del Perú, Dirección General De Acuicultura.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, Dirección Nacional de Inspección del Trabajo. (2013). *Gratificaciones*. Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnit/gratificacion.pdf>.

- Ministerio de la Producción del Perú. (2011a). *Perú: Cosecha de recursos hidrobiológicos procedentes de la actividad de acuicultura por ámbito según y especie, 2000-11 (TM)* Lima: Ministerio de la Producción del Perú.
- Ministerio de la Producción del Perú. (2011b). *Perú: Venta interna de recursos hidrobiológicos procedentes de la actividad de acuicultura según especie, 2000-11 (TM)*. Lima: Ministerio de la Producción del Perú.
- Ministerio de la Producción del Perú. (2012a). *Perú: Cosecha de recursos hidrobiológicos procedentes de la actividad de acuicultura según ámbito y especie, Ene - Dic 2012 (TM)*
- Ministerio de la Producción del Perú. (2012b). *Perú: Venta interna de recursos hidrobiológicos procedentes de la actividad de acuicultura según ámbito y especie, ENE - DIC 2012 (TM)*. Lima: Ministerio de la Producción del Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2011, Mayo). Regulación De Los Descansos Remunerados En La Legislación Laboral. En *Boletín 007 del Sistema Normativo de Información Laboral-SNIL*. Recuperado de [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin\\_7\\_1.html](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_7_1.html).
- Modifican Artículos del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, D.S. N° 012-2002-TR. (2002). República del Perú.
- Modifican Reglamento de la Ley que estableció prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco, D.S. 017-2002-PCM. (2002). República del Perú.
- Mundo Acuícola Pesquero. (2013). *Trabajadores acuícolas luchan por sus derechos laborales*. Recuperado de <http://www.mundoacuicola.cl/comun/index.php?modulo=4&cat=3&view=1&idnews=53449>.
- Normas Reglamentarias de la Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, D.S. 005-2002-TR. (2002). República del Perú.
- Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Agricultura y la Alimentación (2012). *El Estado Mundial de la Pesca y la Acuicultura 2012*. Roma: Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Agricultura y la Alimentación.
- Arpe Livaque, K.C. & Robles Ibazeta, D. (2014). De los Objetivos Trazados con el Otorgamiento de Beneficios Laborales en la Acuicultura. *Sinergia e Innovación*, 2(1), 1-27.

- Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Agricultura y la Alimentación (2013). *Acuicultura: principales conceptos y definiciones*. Recuperado de <http://www.fao.org/spanish/newsroom/focus/2003/aquaculture-defs.htm>.
- Reflexión en el Congreso. (2011, 14 de noviembre). *¿Se debe modificar el régimen laboral agrario?* Recuperado de <http://reflexionenelcongreso.blogspot.com/2011/11/se-debe-modificar-el-regimen-laboral.html>.
- Reglamento de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Decreto Supremo N° 008-2008-TR. (2008). República del Perú.
- Robles Ibazeta, D. & Arpe Livaque, K. (2013). Los beneficios otorgados a la acuicultura en la legislación peruana. *Revista Jurídica Thomson Reuters* 22, 15-27.
- Soluciones Laborales. (2013). *Tratamiento Laboral de las Gratificaciones Legales*. Recuperado de <http://www.solucioneslaborales.com.pe/noticias/alertaspdf/informe1.pdf>.
- Superintendencia Nacional de Administración Tributaria. (2011). *Perú: Valor de la exportación de los productos hidrobiológicos procedentes de la actividad de acuicultura por especie según país de destino, 2000 – 11 Especie / País (US\$)*. Lima: Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.
- Superintendencia Nacional de Administración Tributaria. (2012). *Perú: Exportación De Productos Hidrobiológicos Procedentes De La Actividad De Acuicultura Por Especie Y Según País Y Destino, 2012*. Lima: Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.
- Texto Único Ordenado del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR. (1997). República del Perú.
- Tribunal Constitucional. (2007). *Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional, de fecha 21 de noviembre de 2007*. Lima: Tribunal Constitucional.
- Zamudio Briceño, T. (2010). *Exposición de Motivos del Proyecto de Ley N° 4533-2010-CR: Ley que incorpora a los trabajadores acuícolas al régimen laboral de la actividad privada*

---

*establecido por el Decreto Legislativo 728. Recuperado de*  
[http://www.munizlaw.com/Productos/Desde\\_El\\_Congreso/2010/PDF/04533.pdf](http://www.munizlaw.com/Productos/Desde_El_Congreso/2010/PDF/04533.pdf).