INFORME N° 0087-2020-MTPE/2/14.1

PARA	:	**JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE** Dirección General de Trabajo
ASUNTO	:	Solicitud de información relacionada con el caso Rosa Elena Pariahuachi Palacios y otras trabajadoras del sector agrario Vs. Perú ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos
REFERENCIA	:	a) Hoja de Elevación Nº 0237-2020-MTPE/4/10 b) Oficio Nº 1623-2020-JUS/CDJE-PPES c) Nota CIDH s/n de fecha 21 de mayo de 2020, notificada al Estado peruano en la misma fecha.
FECHA	:	14 de setiembre de 2020

Es grato dirigirme a usted, en relación al asunto del rubro, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante el documento de la referencia a), la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo solicita al Despacho Viceministerial de Trabajo informar las observaciones que estime pertinentes respecto a lo alegado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante CIDH) y los peticionarios en el Informe de Admisibilidad 36/20, de fecha 22 de abril de 2020[1], en específico, respecto al alegado tratamiento diferenciado entre el régimen laboral agrario y los demás regímenes laborales; así como cualquier otra información que considere relevante.

1.2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial Nº 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.

1.3. En atención a lo expuesto, procedemos a emitir opinión en el marco de nuestras competencias.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley Nº 27360, Ley que aprueba las normas de promoción del sector agrario, modificada por el Decreto Legislativo Nº 1035.

[1] Respecto al Caso CIDH 13.927 – Rosa Elena Pariahuachi Palacios y otras personas trabajadoras del sector agrario.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/" e ingresando la siguiente clave: PRTIVSI

- Decreto de Urgencia Nº 043-2019, Modifica la Ley Nº 27360, para promover y mejorar las condiciones para el desarrollo de la actividad agraria.
- Resolución Ministerial Nº 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. ANÁLISIS

Constitucionalidad de la Ley Nº 27360

3.1. La Ley Nº 27360, publicada el 31 de octubre del 2000, contiene una serie de disposiciones en materia tributaria, laboral y de seguridad social para la promoción del sector agrario. Así, en materia laboral, establece un régimen especial para los trabajadores agrarios, el cual se diferencia de la regulación del régimen laboral general[2] en materia de remuneraciones y beneficios sociales, descanso vacacional e indemnización por despido arbitrario. Cabe anotar que, en lo que respecta a la contratación laboral, la jornada de trabajo y el trabajo en sobretiempo, así como a las relaciones colectivas de trabajo y los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, resulta de aplicación la normativa general que regula dichas materias.

3.2. El ámbito de aplicación del régimen laboral agrario, establecido inicialmente por la Ley Nº 27360 y luego modificado por el Decreto Legislativo Nº 1035, comprende a trabajadores de la actividad privada que laboren para personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas; así como para aquellas que realicen actividad agroindustrial fuera de Lima y Callao, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios, y con excepción de las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.

3.3. De acuerdo con el texto inicial de la Ley Nº 27360 (esto es, antes de su modificación por el Decreto de Urgencia Nº 043-2019), el régimen laboral agrario contiene una regulación especial sobre los siguientes derechos laborales:

i) Remuneración diaria mínima para los trabajadores que laboren más de cuatro (4) diarias en promedio. Esta remuneración se actualiza en igual porcentaje a los incrementos periódicos de la remuneración mínima vital (RMV) e incluye los beneficios laborales de compensación por tiempo de servicio (CTS) y gratificaciones legales por Fiestas Patrias y Navidad.
ii) Descanso vacacional remunerado de quince (15) días calendario por cada año de servicios.
iii) Indemnización por despido arbitrario equivalente a quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias.

En materia de seguridad social, el texto inicial de la Ley Nº 27360 establecía que los trabajadores agrarios podían afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales (es decir, al sistema nacional de pensiones administrado por la ONP o al sistema privado de

[2] El régimen laboral aplicable a la generalidad de trabajadores comprendidos en la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/" e ingresando la siguiente clave: PRTIVSI

Administradoras de Fondos de Pensiones); y preveía un Seguro de Salud para los trabajadores agrarios, en el cual el aporte mensual, a cargo del empleador, equivalía al 4% de la remuneración mensual asegurable por cada trabajador.

Inicialmente, los beneficios de la Ley Nº 27360 tenían vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010, pero se ampliaron mediante Ley Nº 28810, publicada el 22 de julio de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2021.

3.4. Es preciso señalar que el régimen laboral especial previsto en la Ley Nº 27360 garantiza a los trabajadores agrarios los derechos reconocidos en la Constitución Política del Perú, como son el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, a través del establecimiento de una remuneración mínima (artículo 24), el derecho a la jornada máxima de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales y el derecho al descanso semanal y anual remunerados (artículo 25), la adecuada protección contra el despido arbitrario (artículo 27), los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga (artículo 28) y el derecho a la participación en las utilidades de la empresa (artículo 29).

3.5. La existencia de un régimen laboral especial para los trabajadores agrarios se sustenta en la propia naturaleza y características del trabajo en la actividad agraria. Al respecto, numerosos estudios resaltan la estacionalidad y la baja productividad de la actividad agrícola (en comparación con otras ramas de actividad) como unas de las principales características de dicho sector, lo cual incide en la demanda de mano de obra, la existencia de bajos ingresos laborales, alta informalidad, limitada cobertura de la seguridad social, entre otros aspectos[3].

3.6. En atención a ello, el legislador ha establecido un régimen especial en materia laboral que viabilice el goce de los derechos laborales cuya efectividad podría verse afectada por las características particulares del trabajo agrario.

3.7. En esa línea, mediante la sentencia recaída en el Expediente Nº 00027-2006-AI, de fecha 21 de noviembre de 2007, el Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el régimen laboral agrario, al resolver el proceso de inconstitucionalidad promovido contra la Ley Nº 27360.

En la mencionada sentencia, el Tribunal ha aplicado el *Test de Igualdad* a fin de determinar si la existencia del régimen laboral especial para el sector agrario implica o no un trato discriminatorio y, por tanto, una violación del *principio-derecho a la igualdad*. Dicho test implica resumidamente el análisis de tres subprincipios: el de idoneidad o de adecuación, el de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto.

3.8. A continuación, pasamos a citar los fundamentos que resultan relevantes de la sentencia precitada:

[3] Al respecto, véase Panorama Laboral Temático 3: Trabajar en el campo en el siglo XXI. Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y el Caribe (Versión revisada). Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_530327.pdf

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/" e ingresando la siguiente clave: PRTIVSI

- El Tribunal considera que si bien la norma legal implica una intervención en el *principio-derecho* a la Igualdad, 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 103 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. En este caso, el trato diferenciado no se sustenta en ninguno de los motivos expresos proscritos por la Constitución (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, etc.), por el contrario, la razón que ocasiona la intervención legislativa diferenciada es precisamente la especialidad del mercado de trabajo en el sector agrario, que se caracteriza por la temporalidad, aleatoriedad, movilidad, estacionalidad, informalidad y dificultad en el acceso al empleo (fundamento 75).

- La Constitución permite que se legisle de manera especial por exigencia de la naturaleza de las cosas (artículo 103), y ha quedado evidenciado que en el sector agrícola intervienen factores que le atribuyen una especialidad natural y propia a la actividad económica (*temporalidad, movilidad de trabajadores, estacionalidad e informalidad*); y que la propia Ley de promoción del sector agrario reconoce que se trata de un régimen con características especiales. Por tanto, la emisión de una legislación especial y excepcional se impone ante la singular naturaleza del sector agrícola, como medio idóneo para promover el empleo de forma progresiva en este sector de la economía (fundamento 78).

- La regulación de un régimen laboral especial es la menos gravosa, en virtud de la singularidad del sector agrario. Es claro que la intervención legislativa especial adoptada para regular los derechos laborales y sus contenidos mínimos para el sector agrario, resulta ser la menos gravosa, más aún cuando está habilitada constitucionalmente por el artículo 103 de la Constitución (fundamento 79).

- 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 de la Constitución), es, sin duda, superior. Asimismo, la regulación establecida para el Régimen Laboral Común, de un lado, y para el Régimen Laboral Agrario, de otro, no son comparables *stricto sensu*, sino que más bien, presentan diferencias sustanciales que permiten tratamientos legislativos distintos por causas objetivas y justificadas, no habiéndose producido contravención del *principio-derecho* a la Igualdad; por lo tanto, la Ley que regula el régimen laboral especial para el agro no es discriminatoria (fundamentos 80 y 81).

3.9. El Tribunal Constitucional señala que, como consecuencia de la aplicación del *Test de Igualdad*, se advierte que se trata de una medida legislativa diferenciadora mas no discriminadora, y que por tanto no vulnera el *principio – derecho* a la igualdad. En tal sentido, el máximo intérprete de la Constitución ha confirmado la constitucionalidad del régimen laboral especial para el sector agrario, en atención a las particularidades de este

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/" e ingresando la siguiente clave: PRTIVSI

ámbito de la economía, así como en base al rol que corresponde al Estado de promover y fomentar el empleo.

Mejora de las condiciones laborales en la actividad agraria a través del Decreto de Urgencia Nº 043-2019

3.10. El 29 de diciembre de 2019 se publicó el Decreto de Urgencia Nº 043-2019, mediante el cual, se modifican los artículos 3, 7 y 9 de la Ley Nº 27360, con el objeto de mejorar las condiciones del régimen laboral en el sector agrario. En el siguiente cuadro comparativo entre el texto inicial de la Ley Nº 27360 y el Decreto de Urgencia Nº 043-2019 puede verse el detalle de los cambios efectuados:

CONCEPTO	LEY Nº 27360	DECRETO DE URGENCIA Nº 043-2019
Remuneración y beneficios sociales	Remuneración diaria no menor a **S/ 36.30**, considerando la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente. Se actualiza en el mismo porcentaje que los incrementos de la RMV. La remuneración diaria incluye la compensación por tiempo de servicios (CTS) y las gratificaciones legales, sin precisar el porcentaje (%) de su participación dentro de la remuneración diaria.	Remuneración diaria no menor a **S/ 39.19**. Incluye los siguientes conceptos: - Remuneración básica: RMV/30. - CTS: 9.72% de la remuneración básica. - Gratificaciones legales: 16.66% de la remuneración básica. Los conceptos de CTS y gratificaciones se actualizarán en el mismo porcentaje que los incrementos de la RMV. Los conceptos que componen la remuneración diaria se registran de manera independiente en la Planilla Electrónica para su identificación.
Vacaciones	15 días calendario remunerados por cada año de servicio.	30 días calendario remunerados por cada año de servicio.
Indemnización por despido arbitrario	15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un tope de 180 remuneraciones diarias.	45 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un tope de 360 remuneraciones diarias.
Seguridad social en salud	4% de la remuneración percibida en el mes, a cargo del empleador.	6% de la remuneración percibida en el mes, a cargo del empleador, con los siguientes reajustes: - 7% a partir del 1 de enero de 2025, - 8% a partir del 1 de enero de 2027, y - 9% a partir del 1 de enero del 2029.
Vigencia del régimen	31 de diciembre de 2021.	31 de diciembre de 2031.

3.11. Como puede verse, con las modificaciones efectuadas por el Decreto de Urgencia Nº 043-2019, se mejoran sustancialmente los derechos laborales de los trabajadores agrarios. Así,

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/" e ingresando la siguiente clave: PRTIVSI

si bien los conceptos de CTS y gratificaciones siguen formando parte de la remuneración diaria, se les individualiza respecto de la remuneración básica y se precisa la tasa de dichos beneficios, la cual equivale a los porcentajes que se aplican en el régimen general[4]. De este modo, cualquier incremento de la RMV implicaría un aumento tanto de la remuneración básica como de los beneficios laborales antes mencionados.

3.12. Asimismo, el derecho a vacaciones se modifica de quince (15) a treinta (30) días remunerados por cada año de servicio, o la fracción que corresponda, tal y como se establece para los trabajadores del régimen laboral general.

3.13. En caso de despido arbitrario, la indemnización se incrementa de quince (15) a cuarenta y cinco (45) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con lo cual, equivale a una remuneración y media mensual por cada año, tal y como está establecido para los trabajadores del régimen general. Asimismo, el tope máximo de esta indemnización se eleva de ciento ochenta (180) a trescientos sesenta (360) remuneraciones diarias, que equivale a doce remuneraciones mensuales, que es el tope previsto para la indemnización de los trabajadores del régimen laboral general.

3.14. Finalmente, se incrementa el aporte mensual al Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria a un seis por ciento (6%), con incrementos progresivos hasta equipararlo con el aporte a cargo de los empleadores en el régimen general (9%).

Sobre un posible contexto de discriminación de la mujer

3.15. En el punto 18 del Informe de Admisibilidad 36/20, de fecha 22 de abril de 2020, la CIDH señala que evaluará el supuesto trato discriminatorio alegado por los peticionantes a la luz del posible contexto peruano de discriminación histórica y estructural hacia las mujeres campesinas y de bajos recursos.

3.16. Al respecto, recomendamos que el referido informe y demás antecedentes sean puestos a consideración de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de que emita opinión en el marco de sus competencias.

IV. CONCLUSIONES

4.1. La Ley Nº 27360 contiene una serie de disposiciones en materia tributaria, laboral y de seguridad social para la promoción del sector agrario. Así, en materia laboral, establece un régimen especial para los trabajadores agrarios, el cual se diferencia de la regulación del régimen laboral general en materia de remuneraciones y beneficios sociales, descanso vacacional e indemnización por despido arbitrario. Cabe anotar que, en lo que respecta a la contratación laboral, la jornada de trabajo y el trabajo en sobretiempo, así como a las relaciones colectivas de trabajo y los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, resulta de aplicación la normativa general que regula dichas materias.

[4] En el régimen laboral general de la actividad privada, se perciben dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, con lo cual, el costo mensualizado de dicho beneficio equivale, en cada oportunidad, al 8.33% de la remuneración mensual del trabajador. En el caso de la CTS, esta equivale a una remuneración mensual, más un sexto de las gratificaciones percibidas por el trabajador en ese periodo, por lo que el costo mensual de dicho beneficio equivale al 8.33% de la remuneración mensual del trabajador más 1.38%.

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/" e ingresando la siguiente clave: PRTIVSI

4.2. El régimen laboral especial previsto en la Ley Nº 27360 garantiza a los trabajadores agrarios los derechos reconocidos en la Constitución Política del Perú, como son el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, a través del establecimiento de una remuneración mínima (artículo 24), el derecho a la jornada máxima de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales y el derecho al descanso semanal y anual remunerados (artículo 25), la adecuada protección contra el despido arbitrario (artículo 27), los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga (artículo 28) y el derecho a la participación en las utilidades de la empresa (artículo 29).

4.3. Al respecto, mediante la sentencia recaída en el Expediente Nº 00027-2006-AI, de fecha 21 de noviembre de 2007, el Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el régimen laboral agrario, al resolver el proceso de inconstitucionalidad promovido contra la Ley Nº 27360.

En la mencionada sentencia, el Tribunal ha aplicado el *Test de Igualdad* a fin de determinar si la existencia del régimen laboral especial para el sector agrario implica o no un trato discriminatorio y, por tanto, una violación del *principio-derecho a la igualdad*. Al respecto, el máximo intérprete de la Constitución ha confirmado la constitucionalidad del régimen laboral especial para el sector agrario, señalando que se trata de una medida legislativa diferenciadora mas no discriminadora, y que por tanto no vulnera el *principio – derecho* a la igualdad, que atiende a las particularidades de este ámbito de la economía, así como al rol que corresponde al Estado de promover y fomentar el empleo.

4.4. Mediante el Decreto de Urgencia Nº 043-2019, publicado el 29 de diciembre de 2019, se modifican los artículos 3, 7 y 9 de la Ley Nº 27360, con el objeto de mejorar las condiciones del régimen laboral en el sector agrario. Con estas modificaciones, se mejoran sustancialmente los derechos laborales de los trabajadores agrarios, en especial, la remuneración y beneficios sociales, descanso vacacional e indemnización por despido arbitrario, tendiendo a su equiparación con los beneficios y derechos del régimen laboral general de la actividad privada.

V. RECOMENDACIÓN

Con relación al alegado contexto de discriminación hacia la mujer, sugerimos que el referido informe y demás antecedentes sean puestos a consideración de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de que emita opinión en el marco de sus competencias.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Renato Sarzo Tamayo
Director de Normativa de Trabajo (e)

H.R E-074942-2020

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/" e ingresando la siguiente clave: PRTIVSI

Lima, 31 de agosto de 2020

OFICIO N° 1623-2020-JUS/CDJE-PPES

Señora
SILVANA PATRICIA ELÍAS NARANJO
Secretaria General
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Presente.-

Asunto: Solicito información sobre el Caso CIDH 13.927 – Rosa Elena Pariahuachi Palacios y otras personas trabajadoras del sector agrario, en fase de fondo ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Referencia: Nota CIDH s/n de fecha 21 de mayo de 2020, notificada al Estado peruano en la misma fecha.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de saludarla cordialmente, y a la vez, con relación a la Nota de la referencia informarle que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante CIDH) transmitió al Estado peruano el Informe de Admisibilidad 36/20, de fecha 22 de abril de 2020, respecto al **Caso CIDH 13.927 – Rosa Elena Pariahuachi Palacios y otras personas trabajadoras del sector agrario.** Se adjunta copia simple de la Nota y anexo.

Sobre el particular, corresponde señalarle lo siguiente:

1) Síntesis del caso

El Centro de Derechos Humanos y Desarrollo – CEDAL y la Asociación Aurora Vivar (en calidad de peticionarios), en conjunto con la señora Rosa Elena Pariahuachi Palacios, quien alega ser la presunta víctima en este caso, señalan la responsabilidad del Estado peruano por la supuesta violación de derechos de la presunta víctima y de otros trabajadores y trabajadoras pertenecientes al régimen laboral agrario, refiriendo que fueron sujetos a un régimen laboral discriminatorio, con menores derechos y beneficios laborales, en comparación con los establecidos en los demás regímenes laborales existentes.

Los peticionarios refieren que la señora Pariahuachi se desempeñó como trabajadora agroindustrial, en un contexto de discriminación histórica, en especial contra las mujeres campesinas.

"Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://sgd.minjus.gob.pe/gesdoc_web/login.jsp *e ingresando el Tipo de Documento, Número y Rango de Fechas de ser el caso o* https://*sgd*.minjus.gob.pe/gesdoc_web/verifica.jsp *e ingresando Tipo de Documento, Número, Remitente y Año, según corresponda."*

Los peticionarios aducen que la Ley N° 27630, promulgada el 30 de octubre de 2000, aprobó las medidas de promoción del sector agrario, estableciendo un régimen laboral de carácter especial y transitorio, con un tratamiento diferenciado y discriminatorio aplicable a las personas que se dedican a las actividades agrarias, entre los que se encuentra la presunta víctima.

Señalan que dicha norma fue cuestionada a través de un proceso de inconstitucionalidad promovido por el Colegio de Abogados de Ica, y según alegan dicha demanda fue elaborada conjuntamente con los peticionarios, así como con diversas instituciones sociales comprometidas con la defensa de los derechos laborales. Con fecha 21 de noviembre de 2007, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 00027-2006-PI/TC declaró infundada la demanda y sostuvo que no existe incompatibilidad entre las Constitución y las disposiciones de la norma cuestionada, señalando que no se trataba de una norma discriminatoria.

2) Estado del trámite del caso

El presente caso se encuentra en fase de fondo[1], en la cual la CIDH decidirá si hubo o no violaciones a los derechos humanos, el cual culminará con la aprobación de un Informe de Fondo. Si el Informe de Fondo concluye que los hechos del caso configuran violaciones de derechos humanos, incluirá también recomendaciones al Estado peruano.

En el Informe de Admisibilidad N° 36/20, de fecha 22 de abril de 2020, la CIDH declaró admisible la presente petición, en relación con los artículos 24 (igualdad ante la ley), 25 (protección judicial) y 26 (derechos económicos, sociales y culturales), de la CADH, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la CADH.

3) Pedido de información y fecha de remisión

En atención a lo expuesto, solicito a usted tenga a bien proporcionarme ***a más tardar el 11 de setiembre de 2020***, las observaciones que considere pertinentes respecto a lo alegado por la CIDH y los peticionarios en el Informe de Admisibilidad N° 36/20, de fecha 22 de abril de 2020, en específico, respecto al alegado tratamiento diferenciado entre el

[1] **Artículo 36. Decisión sobre admisibilidad** (…)
2. Con ocasión de la adopción del informe de admisibilidad, la petición será registrada como caso y se iniciará el procedimiento sobre el fondo. La adopción del informe de admisibilidad no prejuzga sobre el fondo del asunto (…)

"Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://sgd.minjus.gob.pe/gesdoc_web/login.jsp *e ingresando el Tipo de Documento, Número y Rango de Fechas de ser el caso o* https://*sgd*.minjus.gob.pe/gesdoc_web/verifica.jsp *e ingresando Tipo de Documento, Número, Remitente y Año, según corresponda."*

régimen laboral agrario y los demás regímenes laborales; así como cualquier otra información que considere relevante.

Finalmente, para cualquier coordinación respecto al presente pedido puede comunicarse con Judith Córdova Alva, abogada de la Procuraduría Pública Especializada Supranacional (e-mail: ppes04@minjus.gob.pe, teléfono: 950097620).

Sin otro particular, quedo a su disposición para las precisiones y/o coordinaciones que tuviere a bien formular.

Atentamente,

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

Firmado digitalmente por LLAJA VILLENA Carlos FAU 20131371617 soft
Fecha: 2020.09.01 08:51:36 -05'00'

CARLOS LLAJA VILLENA
Procurador Público Adjunto Especializado Supranacional

Anexos: - Nota CIDH s/n de fecha 21 de mayo de 2020
- Informe de Admisibilidad N° 36/20, de fecha 22 de abril de 2020

PPES/jca.

"Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://sgd.minjus.gob.pe/gesdoc_web/login.jsp *e ingresando el Tipo de Documento, Número y Rango de Fechas de ser el caso o* https://*sgd*.minjus.gob.pe/gesdoc_web/verifica.jsp *e ingresando Tipo de Documento, Número, Remitente y Año, según corresponda."*

Lpderecho.pe