

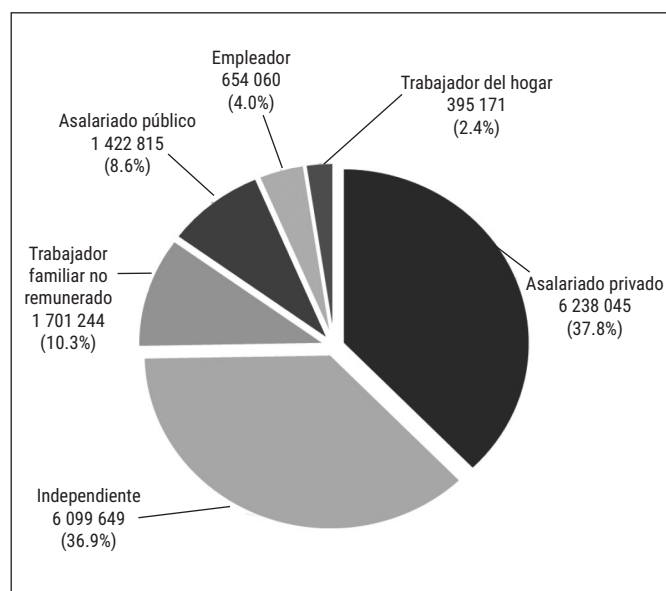
# EL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO COMO EXPRESIÓN DE UNA POLÍTICA DE FOMENTO DEL EMPLEO BASADA EN LA AFECTACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD<sup>/\*</sup>

CHRISTIAN SÁNCHEZ REYES<sup>/\*\*</sup>

## UNA BREVE CARACTERIZACIÓN GRÁFICA DEL MERCADO DE TRABAJO PERUANO

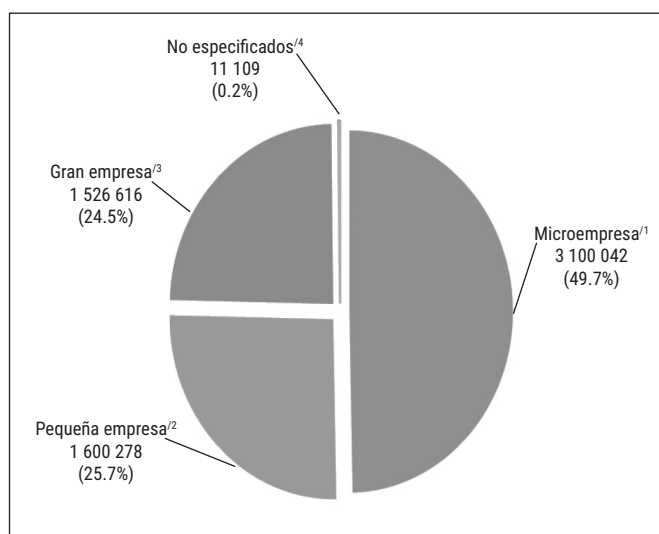
Respecto de la estructura del mercado de trabajo peruano, sobre una PEA (población económicamente activa) de 17 215 741 millones de personas al 2017, el Cuadro N° 1 muestra el alto porcentaje que representan los “no asalariados” en la distribución de la PEA ocupada (casi el 51%), lo que representa el primer gran problema.

CUADRO N° 1  
PERÚ: DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL, 2017  
(Absoluto y porcentaje)



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.  
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

CUADRO N° 2  
PERÚ: DISTRIBUCIÓN DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA, 2017  
(Absoluto y porcentaje)



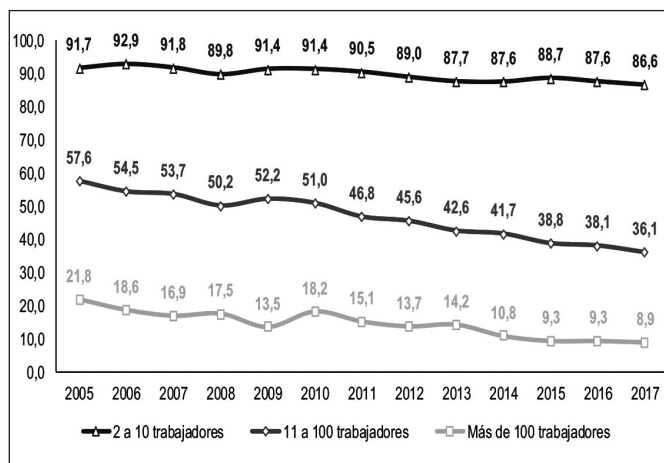
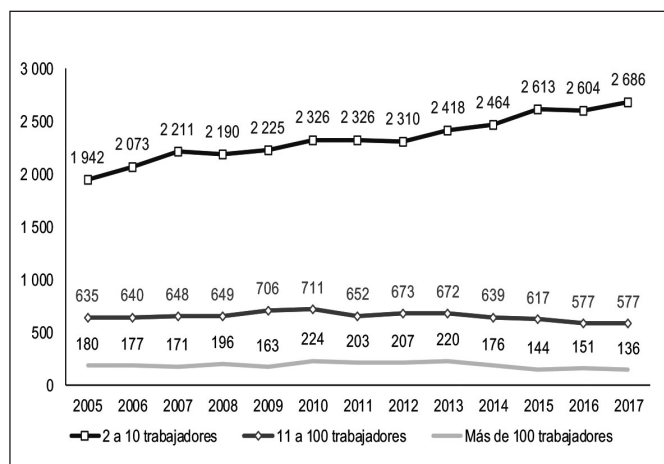
- 1/ Equivalente a empresas de 2 a 10 trabajadores.
- 2/ Equivalente a empresas de 11 a 100 trabajadores.
- 3/ Equivalente a empresas de más de 100 trabajadores.
- 4/ Asalariados privados sin tamaño de empresa especificado.

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.  
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>/\*</sup> El presente trabajo ha sido elaborado sobre la base del documento denominado “Una aproximación a los regímenes laborales especiales en el Perú” elaborado por Christian Sánchez Reyes para el Instituto de Estudios Sindicales (IESI) y que forma parte de la Publicación denominada “Poner al Trabajo en el centro de la sociedad y la economía, regular el mercado para garantizar derechos” de la CGTP y la CUT, publicado en el mes de noviembre de 2019.

<sup>\*\*</sup> Abogado, Magister en Argumentación Jurídica por la Universidad de Alicante (España), profesor de la Pontificia Universidad Católica del Perú y de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya en Maestría y Pregrado. Ex Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y Ex Director General de Trabajo. Socio del Estudio Arbizu & Gamarra Abogados.

CUADROS N°s. 3 Y 4  
PERÚ. PEA OCUPADA Y TASA DE INFORMALIDAD LABORAL DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA, 2005-2017  
(Absoluto en miles y porcentaje)



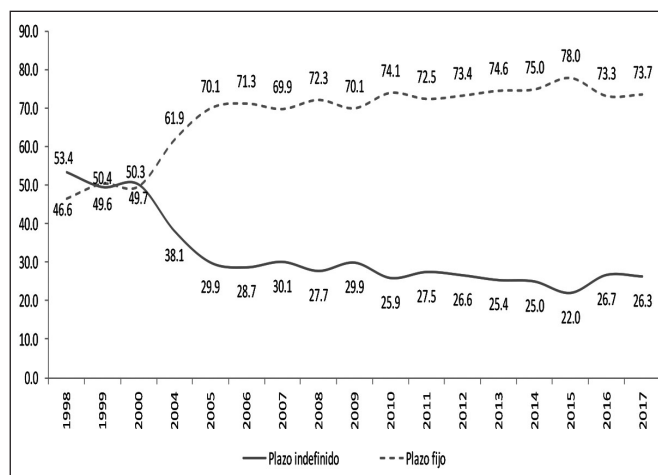
Nota: La informalidad laboral de los asalariados privados se define como el porcentaje de asalariados privados (empleados y obreros) sin contrato laboral (incluye locadores de servicios). Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2005-2017. Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

De los cuadros presentados, se tiene que al 2017, la distribución de la PEA ocupada por categoría ocupacional muestra que los trabajadores familiares no remunerados (TFNR) y los trabajadores independientes abarcan a casi la mitad de los ocupados a nivel nacional (el 47,2%).

En el caso de los asalariados privados, se observa que el 49,7% se concentra en la microempresa, mientras que el porcentaje de "informalidad laboral" o asalariados no registrados<sup>1</sup> en planillas al 2017 alcanzan al 54,6% del universo de asalariados registrando una tasa menor en 13,6 puntos porcentuales respecto del año 2005 (68,2%). En el ámbito de la microempresa los asalariados en situación de informalidad laboral alcanzan al 86,6% del universo de asalariados en dicho segmento.

En el segmento de los trabajadores registrados (propia mente los asalariados formales)<sup>2</sup> tenemos lo siguiente:

CUADRO N° 5  
PERÚ. PEA OCUPADA ASALARIADA PRIVADA FORMAL SEGÚN TIPO DE CONTRATO, 1998-2000 y 2004-2017 (%)



El gráfico muestra la distribución de la PEA ocupada asalariada privada formal según tipo de contratación. Fuente: MTPE e INEI - Encuesta Especializada de Niveles de Empleo, III trimestre 1998-2000. INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004-2017. Elaboración: VMPE.

Como se puede apreciar, en el ámbito de los trabajadores formales predomina, con una relación de casi tres de cada cuatro (o de 3/4 partes), el contrato a plazo fijo sobre el contrato a plazo indefinido.

Los efectos perjudiciales de la contratación a plazo fijo se pueden apreciar en los menores ingresos que registran estos trabajadores frente a los contratados a plazo indefinido, la alta tasa de rotación con el evidente efecto negativo en la acumulación de aportes a los fondos de pensiones o las cuentas individuales de capitalización (discontinuidad de los aportes con efecto en la posterior suficiencia de las prestaciones de los sistemas de pensiones), los efectos perjudiciales en la tasa de afiliación sindical al operar el vencimiento del plazo como un elemento disuasivo para la afiliación a una organización sindical, la escasa o casi nula calificación profesional de los trabajadores a plazo fijo (esta modalidad opera como un desincentivo a la inversión en capacitación de este segmento), entre otros<sup>3</sup>.

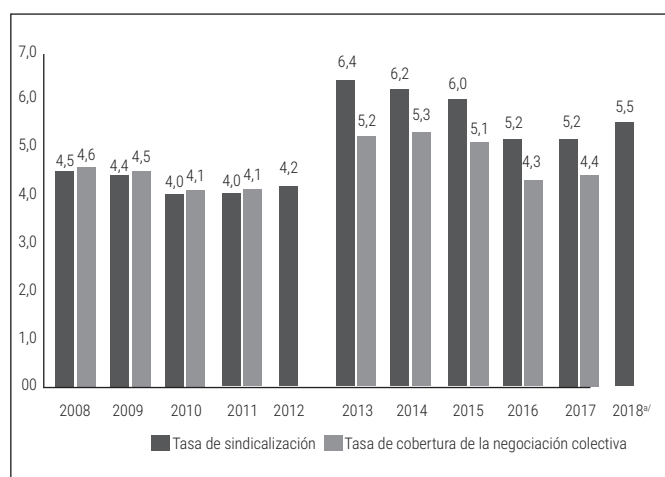
/1 Existe un debate sobre el contenido o, más propiamente, la definición del término informalidad. En primer lugar, siendo estipulativos, la informalidad a la que nos referimos en el presente documento es la informalidad laboral. Si acaso debemos mencionar otra de sus dimensiones como la tributaria, la registral o de acceso a los mercados, lo haremos de manera explícita. Para efectos del presente trabajo la definición que proponemos de informalidad laboral es la de aquel trabajador que en los hechos desarrolla una prestación de servicios por cuenta ajena y que, a pesar de ello, no se encuentra registrado en la planilla electrónica y como consecuencia queda fuera del estatuto protector del derecho del trabajo y de los sistemas de protección social en salud o pensiones.

/2 La disminución de la tasa de informalidad laboral se debe al crecimiento del empleo en los últimos años más que a la labor de fiscalización del MTPE en un momento o de la SUNAFIL en la actualidad o a alguna política de formalización laboral.

/3 Sobre el particular se puede revisar: CUADROS, Fernando y SÁNCHEZ, Christian. "La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida". En: *Asesoría Laboral*. Lima: Estudio Caballero Bustamante, 2007. También se recomienda revisar: VIDAL, Álvaro, CUADROS, Fernando y SÁNCHEZ, Christian. "Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: un balance tras 20 años". En: *Serie Políticas Sociales*. Santiago: CEPAL - Naciones Unidas: División de Desarrollo Social, 2012.

Otro de los rasgos características del mercado de trabajo peruano, es la escasa afiliación sindical (que ostenta una tasa del 5% sobre el total de asalariados privados formales, esto es registrados en la planilla electrónica) y, consecuentemente, la baja cobertura de la negociación colectiva. El efecto directo de esta situación es el estancamiento de las remuneraciones reales que en el ciclo enero 2008 a julio del 2018 solo ostentaron una tasa de crecimiento promedio anual de 1,2% en el sector privado formal según datos de la Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) obtenidos de la planilla electrónica.

CUADRO N° 6  
PERÚ: EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE SINDICALIZACIÓN Y COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO FORMAL, 2008-2018 (Porcentaje)

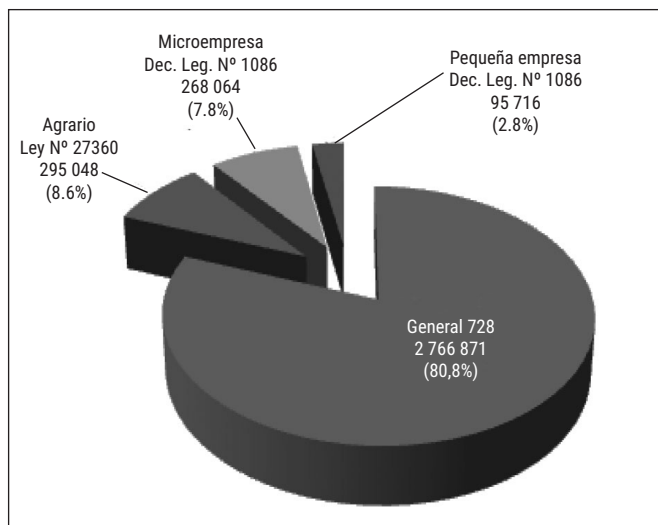


<sup>al</sup> Promedio enero-julio 2018. Fuente: MTPE - OGETIC . Oficina de Estadística - Planilla Electrónica, 2008-2018. Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

### LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO PERUANO: LAS POLÍTICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO BASADAS EN LA REDUCCIÓN DE COSTOS LABORALES

Otras característica trascendental del mercado de trabajo en el Perú es su segmentación: la presencia de distintos regímenes de trabajo "especiales" establecidos a nivel normativo y que reflejan una consciente y explícita política de promoción de empleo a través de tratos diferenciados de los trabajadores desde normas con rango de ley que determinan menores derechos (reducción de "costos laborales") según cada régimen "especial". Las razones pueden ser disímiles: promover la formalización laboral en la agro exportación, promover la formalización laboral en la micro y pequeña empresa, pero tienen en común que el enfoque predominante es la reducción de "costos laborales" para promover el empleo.

CUADRO N° 7  
PERÚ: DISTRIBUCIÓN DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS FORMALES, SEGÚN RÉGIMEN LABORAL, ENERO - JULIO 2018 (Absoluto y porcentaje)



Fuente: MTPE - OGETIC . Oficina de Estadística - Planilla Electrónica, enero-julio 2018. Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

El enfoque predominante en los últimos años ha sido el de promover tratos normativos diferenciados (basados en reducción de derechos en relación con el régimen laboral general) con el propósito de promover el empleo formal en determinadas actividades o segmentos del mercado de trabajo, política que tiene un evidente cuestionamiento desde el principio-derecho a la igualdad como lo ha señalado el Tribunal Constitucional.

Como lo hemos expresado en otros trabajos, "Las diferencias en el trabajo, esto es, las particularidades de la prestación de servicios son el primer sustento de un trato diferenciado en materia laboral que autoriza a un trato diferenciado legítimo. Los tratos diferenciados que tienen como sustento el rol estatal de promoción del empleo o de un determinado sector productivo que por sus características particulares (por sus diferencias objetivas en contraposición a otros sectores productivos) merece una política de promoción son legítimos y constitucionales"<sup>1/4</sup>, no es el caso, de los regímenes promocionales cuyos rasgos distintivos relevantes que los diferencian del régimen general se basan en la reducción de derechos de contenido socio laboral.

<sup>1/4</sup> SÁNCHEZ REYES, Christian. "Una visión ponderada de la legislación laboral: comentarios al régimen MYPE y a la propuesta de «Ley de la Nueva Empresa». En: *Revista Derecho PUCP*, N° 68, págs. 536 y sgtes.

## EL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y SU APLICACIÓN EN LA AGROEXPORTACIÓN<sup>5</sup>

Otro régimen cuestionable desde el punto de vista del principio-derecho a la igualdad, es el régimen agrario.

CUADRO N° 8  
LEY N° 27360, ACTIVIDADES BENEFICIARIAS Y CARACTERÍSTICAS DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL

**Actividades beneficiarias:** cultivos y/o crianzas (con excepción de lo forestal) y agroindustrial (fuera de Lima y Callao), excepto las relacionadas con trigo, tabaco, aceites, semillas oleaginosas y cerveza.

**Beneficios:**

- Régimen laboral especial:
  - Pago de remuneración diaria (incluye CTS y gratificaciones recortadas).
  - Descanso vacacional de 15 días calendario por cada año de servicio (vs. 30 días en el régimen general).
  - Indemnización por despido arbitrario: 15 remuneraciones diarias por cada año de servicio con un tope de 180 (vs. 1.5 remuneraciones mensuales por cada año de servicio en el régimen general con un tope de 12).
  - Aporte mensual de 4% de la remuneración por concepto de seguridad social en salud (EsSalud) vs. 9% en el régimen general.
  - Afiliación obligatoria al sistema de pensiones público o privado.
  - No incluye asignación familiar, SCTR ni seguro de vida.
- Reducción de tasa de impuesto a la renta a 15% (vs. 29.5% en el régimen general), depreciación acelerada (20% anual) y recuperación anticipada del IGV pagado.

De la relevancia del trabajo agrícola en el mundo se da cuenta en el estudio denominado "Trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura y el desarrollo rural sostenibles", en el que se señala sobre el particular: "Se estima que de una fuerza de trabajo total en la agricultura de 1.100 millones de personas, 450 millones son trabajadores agrícolas asalariados. Esto significa que representan el 40% de la mano de obra agrícola mundial y tienen un papel principal en la alimentación mundial y en producción de fibras"<sup>6</sup>.

En el trabajo agrícola confluye una fuerza de trabajo asalariada así como fuerza de trabajo no asalariada (trabajadores autónomos y trabajadores familiares no remunerados -TFNR).

Sobre el particular, un primer aspecto a resaltar sobre el fenómeno del trabajo agrícola en el Perú es que al 2017 se registra un universo de 902 733 trabajadores asalariados en dicha actividad mientras que el régimen especial agrícola solo abarca a 276 403 trabajadores siendo la PEA ocupada en la agricultura de 4 080 009 trabajadores a nivel nacional, así las cosas, en la actividad agrícola predomina el autoempleo de ahí que se sostenga que un primer problema del régimen de la Ley N° 27360 sea uno de enfoque: su cobertura es escasa en una actividad donde predomina el autoempleo y respecto de los trabajadores asalariados sólo abarca una pequeña porción de estos concentrados básicamente en la agro exportación actividad que en otros países latinoamericanos está excluida de la regulación del

trabajo agrícola pues por sus características forma parte de la industria.

Es más al 2017, el régimen de la Ley N° 27360 concentra al 89,3% de los trabajadores asalariados en empresas de más de 100 trabajadores, de otro lado, en el 2017 solo 1 205 empresas estaban incluidas en el régimen agrario mientras que el 1,2% (15 empresas) concentraba en dicho año al 49,4% de trabajadores comprendidos en el régimen laboral agrario. De estas 15 empresas, solamente 1 tenía menos de 100 trabajadores en 2008. En el 2017 se consolidan todas con 3 678 trabajadores como mínimo y 21 664 trabajadores como máximo.

CUADRO N° 9  
PERÚ: INDICADORES DE LA COBERTURA DEL RÉGIMEN AGRARIO, 2008 Y 2017

Indicadores	2008	2017
PEA ocupada en agricultura	3 970 673	4 080 009
PEA asalariada en agricultura	715 127	902 733
Trabajadores sujetos al régimen agrario	182 552	276 403
Cobertura del régimen agrario (% PEA ocupada en agricultura)	4,6%	6,8%
Cobertura del régimen agrario (% PEA asalariada en agricultura)	25,5%	30,6%

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares. MTPE - Planilla Electrónica.  
Elaboración: MTPE - VMPECL

CUADRO N° 10  
PERÚ: PEA OCUPADA DE LA AGRICULTURA SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL, 2008 Y 2017

Categoría ocupacional	2008		2017	
	Absoluto	%	Absoluto	%
PEA ocupada	3 970 673	100,0	4 080 009	100,0
Independiente	1 601 552	40,3	1 917 220	47,0
Trabajador familiar no remunerado	1 370 441	34,5	1 120 325	27,5
Asalariado privado	715 127	18,0	902 733	22,1
Empleador	283 553	7,1	139 730	3,4

Nota: Clasificación de ramas de actividad basada en el CIU Revisión 3. Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares 2008 y 2017.  
Elaboración: MTPE - VMPECL

<sup>5</sup> Los comentarios en relación al régimen laboral de promoción de la actividad agrícola son aplicables al régimen laboral promocional que se aplica a los trabajadores de actividad de acuicultura, recordemos que a través de la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Dec. Leg. N° 1195, publicado el 30 de agosto de 2015, se dispone que las disposiciones contenidas en los artículos 28° y 29° de la Ley N° 27460 (en su mayoría derogada), mantienen su vigencia, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley N° 27360, Ley que Aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, con ello el régimen laboral de los trabajadores de la actividad acuícola se regula por lo señalado en la Ley N° 27360 mientras los beneficios de esta se mantengan en el tiempo.

<sup>6</sup> "Trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura y el desarrollo rural sostenibles / FAO-OIT-UITA". - Ginebra: OIT, 2007. En: <http://www.fao.org/sustainable-food-value-chains/library/detalles/es/c/445217/>.

CUADRO N° 11

N°	Razón social	Cantidad de trabajadores		Trabajadores comprendidos en el régimen agrario (Ley N° 27360)	
		2008*	2017*	2008*	2017*
1	VIRU S.A.	8 665	21 664	8 660	17 397
2	CAMPOSOL S.A.	14 154	16 285	14 066	16 167
3	DANPER TRUJILLO S.A.C	5 081	13 251	5 081	12 873
4	COMPLEJO AGROINDUSTRIAL BETA S.A.	7 697	13 041	7 697	12 591
5	EL PEDREGAL S.A.	2 720	11 225	2 698	10 515
6	GANDULES INC SAC	2 373	8 818	2 341	8 426
7	TAL S.A.	2 211	7 043	2 210	6 318
8	SAN FERNANDO S.A.	5 028	5 539	3 539	3 777
9	NATUCULTURA S.A.	2 128	4 899	2 128	4 706
10	SOCIEDAD AGRÍCOLA DROKASA S.A.	6 387	4 730	6 364	4 629
11	AGRÍCOLA ANDREA S.A.C.	3 330	4 663	3 323	4 389
12	AGRO VICTORIA S.A.C.	691	4 573	691	3 833
13	CORPORACIÓN AGROLATINA S.A.C	81	4 382	74	4 348
14	AGRÍCOLA PAMPA BAJA S.A.C.	685	4 046	685	3 469
15	CASA GRANDE SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA	3 623	3 678	3 623	3 654
<b>SUB TOTAL (15 EMPRESAS)(a)</b>		<b>64 854</b>	<b>127 837</b>	<b>63 180</b>	<b>117 092</b>
<b>TOTAL INTERSECCIÓN (1 205 EMPRESAS 2008 Y 2017) (b)</b>		<b>154 582</b>	<b>257 719</b>	<b>150 384</b>	<b>236 917</b>
<b>TOTAL FINAL ( 2 745 EMPRESAS EN 2008 Y 3 918 EMPRESAS EN 2017) (c)</b>		<b>189 137</b>	<b>655 882</b>	<b>181 508</b>	<b>333 368</b>
<b>NIVEL DE CONCENTRACIÓN I [(a)/(b)] * 100</b>		<b>42,00%</b>	<b>49,60%</b>	<b>42,00%</b>	<b>49,40%</b>
<b>NIVEL DE CONCENTRACIÓN II [(a)/(c)] * 100</b>		<b>34,30%</b>	<b>19,50%</b>	<b>34,80%</b>	<b>35,10%</b>

Corresponden al mes de noviembre del respectivo año. Fuente: MTPE - Planilla Electrónica Elaboración: MTPE - VMPECL.

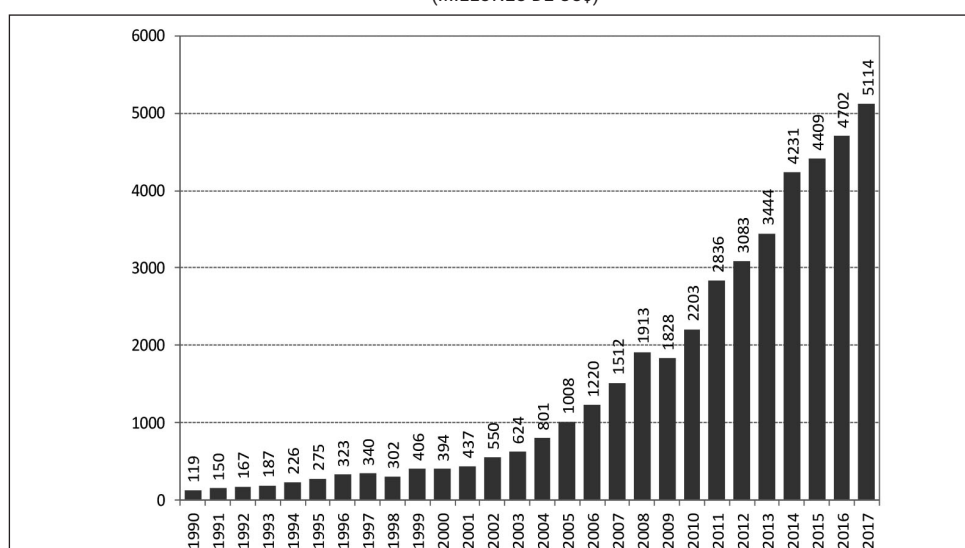
De otro lado, el régimen de la Ley N° 27360 representa otra faceta de la política de formalización del empleo basada en la reducción de costos laborales: los menores derechos que ostentan los trabajadores de este régimen que se concentra en la agro exportación respecto de los trabajadores del régimen general son la expresión de un régimen de trato

diferenciado no justificado en razones objetivas derivadas de las particularidades del trabajo agrícola (alta rotación de mano de obra, estacionalidad, carácter permanente pero discontinuo de ciertas labores, entre otros), a pesar de lo dicho por el Tribunal Constitucional (TC) en la sentencia recaída en el Expediente N° 27-2006-AI/TC.

Sobre dicha sentencia, debemos destacar que la misma contiene un error argumentativo grave al momento de justificar la constitucionalidad del régimen especial agrario: pretende justificar su razonabilidad en relación a las características del trabajo agrícola (estacional, discontinuo, entre otras), sin embargo, no se aprecia que el trabajo agrícola en el Perú es básicamente trabajo autónomo incluyendo la modalidad de trabajo familiar no remunerado mientras que el régimen agrario abarca una actividad –la agro exportación– que en muchas legislaciones laborales comparadas forma parte del régimen general por acercarse a lo que es la manufactura; es decir, el error grave del TC es pretender justificar la aplicación de este régimen a la agroexportación (que propiamente es manufactura) analizando las particularidades del trabajo agrícola sin distinguir sus importantes peculiaridades que la diferencian del trabajo en la agroexportación.

El carácter irrazonable de este incentivo de reducción de costos laborales se reafirma cuando se aprecia que dicho régimen ha sido utilizado intensivamente por las empresas agroexportadoras quienes durante el periodo de expansión (en el ciclo que va del año 2007 al 2017 las agroexportaciones pasaron de 1512 millones de dólares norteamericanos a 5 114 millones) de las agroexportaciones en el Perú se han beneficiado de un régimen laboral con menores costos laborales a pesar de que se trata de una actividad que por su alta productividad y su fortaleza ha podido asumir los costos laborales del régimen laboral general, régimen del que ya han gozado durante casi veinte años y que además pretenden seguir gozando durante una década más como mínimo según los proyectos de ley que se tramitan favorablemente en el Congreso de la República.

CUADRO N° 12  
PERÚ: EVOLUCIÓN DE LAS EXPORTACIONES AGROPECUARIAS NO TRADICIONALES, 1990 - 2017  
(MILLONES DE US\$)



Algunas reflexiones generales a manera de conclusión:

- 1.1 El tema central común a los regímenes laborales especiales es el de la igualdad. De lo que se trata, principalmente, es de ver hasta qué punto esos regímenes especiales –en general– y el régimen agrario en particular son acordes con el principio de Igualdad y su contraparte que es el principio de No Discriminación para poder así determinar si dichos regímenes son coherentes con el modelo de Estado Constitucional y Social de Derecho, como lo hemos afirmado en otros trabajos, el rol del Estado dentro de este marco "(...) *no solo se debe limitar al reconocimiento del derecho al trabajo; sino que debe procurar el goce de los derechos sociales en condiciones equitativas para todos los ciudadanos y ajenas, evidentemente, a todo viso discriminatorio*".
- 1.2 En coherencia con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el tema, debe resaltarse que no todo trato diferenciado es discriminatorio, en los casos en los que se verifican elementos objetivos y razonables (diferencias) para distinguir o tratar de manera distinta no habría discriminación. Entonces, las políticas de promoción del empleo basadas, como se ha visto, en la creación de reglas particulares (distintas de las del régimen laboral general) contenidas en normas con rango de ley, para ser coherentes con los principios mencionados deben obedecer a directrices (como la de promoción del empleo o promoción del empleo formal) sin contraponerse a los principios de igualdad y no discriminación procurando introducir tratos diferenciados con sustento objetivo (razonable) y proporcional a los fines que se persigue. Este enfoque es coincidente con el de otros autores (por citar un ejemplo, se puede revisar el ilustrativo trabajo de Julio Gamero y Edgardo Balbín)<sup>7</sup>.
- 1.3 La promoción del empleo formal –como directriz– encuentra plena acogida en nuestro ordenamiento constitucional, pero el mismo acoge a otros valores de igual o mayor relevancia, ¿caso la promoción del empleo formal podría afectar desproporcionadamente la sindicalización o la negociación colectiva? Y si eso ocurriera, ¿estaríamos ante una política materialmente válida en términos constitucionales? El juicio o razonamiento ponderativo se hace necesario en este caso pues de lo que se trata es de encontrar una concordancia práctica entre los diversos principios que entran en juego de manera conflictiva. De este razonamiento se desprende el siguiente: cuando una política de fomento del empleo pretenda introducir tratos diferenciados se requiere prestar muchísima atención a sus efectos en el mercado de trabajo con especial énfasis en su incidencia en ejercicio de los derechos fundamentales, poniendo especial cuidado en su temporalidad así

como en la imprescindible introducción de equilibrios entre lo individual (el derecho individual del trabajo y sus instituciones) y lo colectivo (el derecho colectivo del trabajo y sus instituciones).

- 1.4 La práctica en materia de políticas públicas de promoción del empleo y de fomento de la formalización en los últimos treinta años en nuestro país ha dejado varias lecciones, que son útiles también para una reflexión más pausada sobre el régimen laboral agrario. La primera de ellas es la necesidad de que en el debate parlamentario –sin menoscabo, obviamente, de los espacios de diálogo social institucionales–, con una adecuada representación de los intereses de los trabajadores, se introduzca el debate particular sobre los límites del legislador en el momento de introducir regulaciones especiales que resten ámbito a la aplicación del régimen laboral general. Ese debate parlamentario debería procurar acordar –producto de una transacción política necesaria– una regla jurídica que procure resumir lo dicho en los párrafos anteriores a través de un razonamiento ponderativo como el siguiente: "*Es posible crear un régimen laboral especial de fomento a una determinada actividad siempre que el mismo sea temporal, esté sujeto a una evaluación constante de sus efectos en el mercado de trabajo y en las relaciones individuales y colectivas de trabajo y no afecte de manera desproporcionada o irrazonable derechos fundamentales*". En segundo lugar, es necesario que de la práctica de los últimos años se extraiga una conclusión necesaria: el estudio permanente de los efectos de las políticas de promoción del empleo basadas en tratos normativos diferenciados a cargo, principalmente, de la Autoridad de Trabajo. De lo reseñado en los numerales anteriores del presente trabajo se extrae una conclusión importante: la revisión de los regímenes especiales comentados para su revisión, parcial o total.

<sup>7</sup> GAMERO, Julio & BALBÍN, Edgardo. «Diagnóstico y agenda de los trabajadores para los candidatos presidenciales». Documento de Trabajo, mayo de 2011, pág. 35. Así por ejemplo, dichos autores señalan sobre el particular: "*Por ejemplo, la previsión de beneficios económicos recortados o la inaplicación de la remuneración mínima en el régimen del trabajo del hogar carecen de justificación objetiva y convierten la diferenciación en discriminatoria por el efecto adverso o negativo que su aplicación origina en las mujeres. Otras veces, como ya se ha adelantado, las diferenciaciones obedecen a supuestos fines promocionales como ocurre, principalmente, con la norma que establece el régimen de contratación temporal para las empresas que realizan exportaciones no tradicionales, las normas de promoción del sector agrario y el régimen de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa*".