

Los derechos sociales y regímenes especiales de promoción a la exportación: El caso de la agricultura de exportación en el Perú

Estudio de caso en el Valle de Ica



cij

Comisión
Internacional
de Juristas

La Comisión Internacional de Juristas está compuesta de 60 eminentes jueces y abogados de todas las regiones del mundo, y tiene por misión la promoción y protección de los derechos humanos a través del Estado de derecho, usando su experiencia jurídica para desarrollar y fortalecer sistemas de justicia nacionales e internacionales. Establecida en 1952, la Comisión goza de estatuto consultivo ante el Consejo Económico y Social de la ONU desde 1957 y esta activa en los cinco continentes. La Comisión busca asegurar el desarrollo progresivo y la aplicación efectiva del derecho internacional de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, asegurar los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales, la salvaguardia de la separación de los poderes, y la garantía de la independencia de la judicatura y de la profesión legal.

® Los derechos sociales y regímenes especiales de promoción a la exportación:
El caso de la agricultura de exportación en el Perú

© Copyright Comisión Internacional de Juristas, 2014

La CIJ permite la reproducción libre de extractos de cualquiera de sus publicaciones siempre que se reconozca su autoría y una copia de la publicación sea enviada a la sede central de la organización a la siguiente dirección:

International Commission of Jurists
Casilla Postal 91
Rue des Bains 33
1211 Ginebra 8
Suiza

**Los derechos sociales y regímenes
especiales de promoción a la exportación:**
El caso de la agricultura de exportación
en el Perú

Estudio de caso en el Valle de Ica

El presente informe ha sido elaborado por Carlos López-Hurtado, Consejero Jurídico Principal y jefe del programa sobre empresas y derechos humanos de la Comisión Internacional de Juristas, con la valiosa asistencia de Daniel Uribe. La elaboración del informe se realizó en coordinación y con la colaboración de Alberto León Gómez Zuluaga y Philippe Texier, quienes formaron parte de la Misión de Observación enviada por la Comisión Internacional de Juristas al Perú. Federico Andreu Guzmán realizó la revisión jurídica final.

La Comisión Internacional de Juristas agradece la colaboración oportuna y eficaz de la Comisión de derechos humanos de Ica, CODEH-Ica, quienes coordinaron y facilitaron la agenda de la Misión de Observación en Lima y en Ica, incluidas las reuniones, entrevistas y desplazamientos. La CIJ agradece en especial a la Abogada Mercedes Alcántara, y a todos los funcionarios públicos de las Direcciones Regionales de Salud y de Trabajo, así como a los trabajadores agrícolas y dirigentes sindicales de Ica y Lima pertenecientes a la Federación Regional de Trabajadores de Ica, Federación Departamental de Mujeres de Ica y a la Confederación General de Trabajadores del Perú. Se agradece igualmente a la Asociación Americana de solidaridad internacional. La Coordinadora Nacional de Derechos Humanos gentilmente organizó una reunión colectiva en su local institucional, y el Instituto de Defensa Legal entrevistó a los miembros de la Misión en su programa IDL-Radio. Muchas otras organizaciones no gubernamentales colaboraron y brindaron valiosa información, entre ellos PLADES, Aurora Vivar, y el abogado Javier Mujica. El Colegio de Abogados de Ica y la CODEH-Ica organizaron una conferencia y otorgaron a los miembros de la Misión de Observación condecoraciones. La CIJ agradece igualmente a los donantes que han hecho posible la misión al terreno y el proyecto en su conjunto.

La responsabilidad final sobre los contenidos del presente informe recae solo sobre la CIJ.

Tabla de contenidos

Introducción	5
Objetivo y metodología	
1. Contexto	6
1.1 El marco normativo internacional	7
1.2 Marco normativo nacional: Constitución, Leyes y reglamentos	7
Impacto del régimen contractual en el sector agrícola sobre el pleno ejercicio de los derechos laborales	
La constitucionalidad de la Ley de Promoción del sector agrario	
1.3 La industria de la agro exportación en Perú	12
La estructura empresarial y la producción agroexportadora en Ica	
Las empresas agroexportadoras y sus políticas de responsabilidad social	
1.4 La industria textil	15
2. Los derechos humanos en la agricultura para la exportación en el Valle de Ica	16
2.1 Derechos de los trabajadores y su familia	16
2.1.1 Derechos laborales: libertad sindical, salud y salubridad, condiciones adecuadas de trabajo	16
Desincentivos y obstáculos a la sindicalización y negociación Colectiva	
Duración de la jornada laboral y el derecho a las vacaciones	
Seguridad y salud en el trabajo	
Remuneraciones e indemnización por despido intempestivo	
Acceso a la seguridad social y el derecho a la salud de los trabajadores	
Condición de la mujer trabajadora	
2.1.2 Derechos de los niños, educación y trabajo infantil	27
La situación de los niños con necesidades especiales	
2.1.3 Derecho a la información	30

2.1.4 El papel de la inspección de trabajo y la protección judicial de derechos	30
Protección judicial de los derechos laborales	
2.2 los derechos humanos de la población, mujeres y niños	33
Derecho al agua	
Derecho a la salud y a un medio ambiente sano	
3. Conclusiones y recomendaciones	35
3.1 Conclusiones	35
3.2 Recomendaciones	36

Introducción

Este informe presenta los hallazgos, conclusiones y recomendaciones de la Misión de Observación de los derechos sociales en la agricultura para la exportación en Perú, enviada por la Comisión Internacional de Juristas (Ginebra, Suiza), entre el 29 de abril y el 7 de mayo del 2014. La Misión consistió en una visita al Perú, especialmente al Valle de Ica (sur de Lima), donde se encuentran una buena parte de empresas agro-exportadoras. La delegación internacional estuvo compuesta por dos expertos en materia de derechos sociales: el ex magistrado francés Philippe Texier y el especialista colombiano Dr. Alberto L. Gómez, quienes fueron acompañados por el Dr. Carlos López, del Secretariado internacional de la Comisión Internacional de Juristas, en Ginebra. La Misión recibió el apoyo de la Comisión de Derechos Humanos de Ica (CODEH-Ica).

Objetivo y metodología

El objetivo de la Misión era observar y verificar sobre el terreno el cumplimiento de los estándares internacionales sobre protección de los derechos económicos y sociales (laborales, de salud y otros conexos), y sobre responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos, en el contexto de las operaciones de las empresas agro-exportadoras del Valle de Ica.

La Misión de Observación llegó a Lima entre el 28 y 29 de abril, donde tuvo consultas y reuniones con organizaciones sindicales y de derechos humanos, investigadores y académicos. En Lima, se benefició de las discusiones que tuvieron lugar en una reunión convocada por la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, en su local institucional. La Misión se desplazó luego al Valle de Ica el 1ro de mayo, donde durante varios días mantuvo reuniones con autoridades de trabajo, salud, derechos humanos, trabajadores y sus organizaciones gremiales, mujeres, niños y sus organizaciones. A pesar de haber cursado invitaciones, la Misión no tuvo la oportunidad de reunirse con empresarios u organizaciones empresariales. En Ica, el CODEH-Ica realizó reuniones de trabajo colectivas con autoridades locales, sindicatos y trabajadores, y se realizó igualmente una conferencia de prensa. Luego de ello los miembros de la Misión de Observación retornó a Lima para realizar reuniones adicionales, una de ellas consistió en la presentación de sus conclusiones preliminares ante la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, en audiencia especial. Durante todo este tiempo la Misión de Observación recabó informaciones, documentos y testimonios en relación al respeto de las normas en materia social y laboral dentro de la actividad agro-exportadora del Valle de Ica.

La Misión de Observación fue organizada por la Comisión Internacional de Juristas, con el apoyo de la Comisión de Derechos Humanos de Ica (CODEH-Ica).

La visita al Perú de la Misión de Observación se inscribe en el marco de un proyecto de investigación y acción de la Comisión Internacional de Juristas. Este proyecto se centra en la identificación, análisis y divulgación de los impactos que el establecimiento de regímenes especiales de promoción a la inversión y las actividades de actores empresariales tienen sobre la observancia de los derechos económicos, sociales y culturales de los trabajadores y la población en su conjunto. Estos regímenes especiales establecen leyes y otras medidas que tienen como objetivo incentivar y facilitar la inversión, la importación o exportación, u otra actividad económica, en una zona geográfica determinada (por ejemplo, una zona franca o de tratamiento especial) o en un sector o rama de la actividad económica (por ejemplo, la importación de productos manufacturados o la actividad de producción de productos agrícolas para la exportación). Muchos de estos regímenes se limitan a los incentivos fiscales, pero otros, como el caso de Perú establecen también un régimen

que afecta el ejercicio de los derechos laborales. Estos regímenes pueden además tener una incidencia negativa en las condiciones de vida de las familias de los trabajadores y del entorno que los rodea.

El proyecto de la Comisión Internacional de Juristas por el momento se centra en dos países: Marruecos y Perú. Estos dos países presentan posiciones y situaciones muy diferentes, pero tienen en común la aplicación de políticas y legislación promocional de inversiones en la actividad económica. El presente informe sobre el Perú, es acompañado por un informe paralelo centrado en la situación de Marruecos. La elección de ambos países no es un hecho del azar sino que corresponde a un proceso de trabajo y seguimiento en esos dos países. En el caso del Perú, la situación de los derechos sociales en el Valle de Ica fue identificada como un problema en el contexto del taller presencial convocado por la Comisión Internacional de Juristas y el Instituto de Defensa Legal en Lima, el 29 y 30 de noviembre de 2012, en el contexto de la preparación del informe sobre *Acceso a la Justicia: violaciones de los derechos humanos y las empresas*. Los problemas con el régimen jurídico aplicable a los trabajadores de la agricultura para la exportación fueron luego tratados también en el mismo estudio¹.

El presente informe es fundamentalmente un informe de misión y contiene de manera principal los hallazgos de los expertos durante su visita al país y, secundariamente, información que ha sido recolectada de fuentes secundarias. Durante su visita, los expertos sostuvieron entrevistas con una gran cantidad de personas, de las que obtuvieron testimonios e información escrita, igualmente realizaron visitas a hogares, oficinas y otros lugares pertinentes que permitieron la constatación de los hechos. Este informe refleja esa información, identifica los factores que impiden un respeto y realización cabal de los derechos sociales y formula conclusiones sobre las causas así como recomendaciones dirigidas a todos los actores relevantes.

El informe empieza con una explicación del contexto social, económico y jurídico que sirve como marco en el que los derechos sociales y la actividad agrícola de exportación tienen lugar. Luego pasa, en el capítulo central, a analizar los obstáculos a la realización de derechos sociales específicos que provienen de la ley, su aplicación o la manera deficiente como se aplica la normatividad internacional en este campo. La tercera parte formula conclusiones y recomendaciones para los actores pertinentes: Estado, sociedad civil, empresas y comunidad internacional.

1. Contexto

1.1 El marco normativo internacional

El Perú ha ratificado los más importantes tratados internacionales en materia de derechos humanos. Estos incluyen, en materia de derechos sociales, el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, la *Convención sobre los Derechos del Niño*, la *Convención Americana sobre Derechos Humanos* y su *Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* ("Protocolo de San Salvador"). El Perú ha ratificado igualmente una serie de convenios internacionales concluidos en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre ellos el *Convenio 29 sobre el trabajo forzoso* (1930), el *Convenio 87 sobre libertad sindical y protección del*

¹ Comisión Internacional de Juristas & IDL, *Acceso a la Justicia: empresas y violaciones de los derechos humanos en el Perú*, Lima y Ginebra, 2013, p. 30. Disponible en <http://www.icj.org/access-to-justice-new-icj-report-on-business-and-human-rights-abuses-in-peru/>. El informe sobre Marruecos se puede consultar en: Commission Internationale de Juristes, *Accès à la justice- Les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc*, Octubre 2013, <http://icj.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2014/02/MOROCCO-DESC-REPORT-ELEC.pdf>

derecho de sindicación (1948), el *Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)* (1958), el *Convenio 98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva* (1949), el *Convenio 138 sobre la edad mínima* (1973) y el *Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil* (1999). Otros convenios de la OIT igualmente relevantes para este informe son el *Convenio 81 sobre la inspección del trabajo* (1947), el *Convenio 11 sobre el derecho de asociación (agricultura)* (1921) y el *Convenio 12 sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura)* (1921), entre otros².

Los contenidos de los derechos económicos, sociales y culturales reconocidos a nivel internacional, han sido desarrollados a través de las recomendaciones de la OIT y, sobre todo, de las Observaciones Generales adoptadas por el Comité de derechos económicos, sociales y culturales (Comité DESC). El Comité es el órgano encargado de vigilar y promover el cumplimiento del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, y ha adoptado a través de los años una serie de observaciones generales sobre derechos específicos como salud, **trabajo**, alimentación, vivienda y agua, entre otros. Las definiciones establecidas en estos documentos forman parte del marco normativo internacional del presente informe.

1.2 Marco normativo nacional: Constitución, Leyes y reglamentos

La Constitución de la República del Perú³ aprobada en 1993, contiene en sus artículos 22 a 29 las normas referentes al derecho al trabajo y los derechos fundamentales del trabajador. En su artículo 22, la Constitución reconoce el trabajo como un derecho y un deber, ya que constituye la base del bienestar social y de la realización de la personal. Seguidamente, en su artículo 23, la Constitución señala que es una obligación del Estado el promover las condiciones sociales para el progreso social y económico, sobre todo mediante la formulación de políticas que establezcan empleo y formación para el trabajo. En ese mismo sentido, estipula que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, o atentar contra la dignidad del trabajador.

Asimismo, los siguientes artículos constitucionales reconocen el derecho a la remuneración equitativa, la duración de las jornadas de trabajo y descanso obligatorio, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, la interpretación favorable al trabajador en caso de oscuridad o duda en la aplicación de una norma, y los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Sin embargo, más allá del marco constitucional, Perú cuenta por lo menos con 12 regímenes legales diferenciados de trabajo en el sector privado, y aproximadamente 15 en el sector público⁴. Esta variedad de regímenes laborales no sólo permite tratamientos diferenciados, sino que también permite que los trabajadores se enfrenten a situaciones que afectan el ejercicio pleno de sus derechos y precarizan su relación laboral.

Desde 1991 Perú implementó un proceso de reforma normativa en el área laboral, que tuvo como principal característica el incremento sustancial de la flexibilidad en la contratación y el despido de la mano de obra, así como un incremento de los poderes del empleador en la administración del proceso de trabajo. En 1997, se aprobó el

² Ver Organización Internacional del Trabajo, NORMLEX www.ilo.org/dyn/normlex/es

³ Constitución Política de la República de Perú, promulgada 23 diciembre 1993, vigente desde el 31 diciembre 1993. Versión Digital:

<http://www2.congreso.gob.pe/sicr/RelatAgenda/constitucion.nsf/constitucion>, acceso 28 enero 2014.

⁴ Comisión Internacional de Juristas & IDL, *Acceso a la Justicia: empresas y violaciones de los derechos humanos en el Perú*, Lima y Ginebra, 2013, p. 30. Disponible en <http://www.icj.org/access-to-justice-new-icj-report-on-business-and-human-rights-abuses-in-peru/>

Decreto Legislativo N° 728⁵, que reemplazó la Ley de Fomento del Trabajo, y que en la actualidad regula los componentes del contrato de trabajo en las relaciones laborales vigentes en el sector privado. Si bien, dicho Decreto resultaría suficiente para regular las diferentes formas de contratación, en el año 2000 se aprobaron las Normas de Promoción del Sector Agrario, que tenían por objeto declarado promover la inversión privada en el desarrollo de un modelo agrario moderno que permita generar mayor rentabilidad y atraer la inversión de capital a la agricultura de exportación según las demandas de los mercados externos⁶.

Como antecedente, cabe considerar la Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales (Ley N° 22342)⁷, que desde 1978 estableció un régimen especial de contratación eventual para la producción y exportación de bienes no tradicionales, los cuales abarcan desde productos agrícolas, hasta productos textiles, químicos y siderúrgicos. Como ya se dijo, en el año 2000, hacia el final del Gobierno de Alberto Fujimori, se aprobó la Ley N° 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario, cambiando de manera radical el régimen laboral aplicable a los trabajadores del sector agrícola. Aunque algunas normas que anteceden a la Ley N° 27360, reconocen las particularidades del sector agrícola, en materia laboral ninguna había cuestionado la aplicación del régimen laboral común: no modifican la condición laboral de los trabajadores agrarios en relación a los derechos de los demás trabajadores del país. Los mecanismos de promoción utilizados para el sector agrario en las dos últimas décadas -con la expedición de la Ley N° 26564⁸-se centran en la aplicación de disposiciones de carácter tributario⁹.

En resumen, el marco normativo actual del sector agrario en el Perú tiene como fundamento el artículo 88° de la Constitución de la República¹⁰, que reconoce el apoyo preferencial al sector agrícola; así como otras normas tales como la Ley de Promoción del Sector Agrario (Ley N° 27360) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 049-2002-AG; el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR) para aquellos trabajadores del sector agrario sometidos al régimen laboral común; y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783)¹¹. En materia de relaciones colectivas de trabajo rige el Decreto Ley N° 25593 y su reglamento el Decreto Supremo N° 011-92-TR y sus modificatorias que regulan las relaciones colectivas de trabajo.

⁵ Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo No. 728, 21 marzo 1997. Versión Digital: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf, acceso: 20 enero 2014.

⁶ Red Peruana por una Globalización con Equidad, "Urden Reformas para Redistribuir los Beneficios del Boom Agroexportador a las y los trabajadores", Alerta Urgente No. 9, Marzo 2012. Versión Digital: http://www.redge.org.pe/sites/default/files/alerta_urgente_9_derechos%20laborales%20FINAL_0.pdf, acceso: 21 enero 2014.

⁷ Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales, Decreto Ley No. 22342, 21 noviembre 1978. Versión Digital: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/1978-11-22_22342_17.pdf, acceso: 22 enero 2014.

⁸ La Ley N° 26654, promulgada el 15 de agosto de 1996, incorporó como capítulo un título preliminar al Texto Único Ordenado de la Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos aprobado por Decreto Supremo No 02-94-JUS.

⁹ Gamero, Julio y Echevarría Gianina, "Régimen Laboral Agrario: Marco Normativo y Situación de los Trabajadores, Programa Laboral de Desarrollo (PLADES)", Septiembre 2012. Versión Digital: http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios/70107_ROBLE_ROJO_REGIMEN_LABORAL_AGRARIO_16_10_12.pdf, acceso: 22 enero 2014, p. 13

¹⁰ Constitución Política del Perú, artículo 88°: "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".

¹¹ Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley No. 29783, Diario Oficial el Peruano, 20 de agosto de 2011. Versión Digital: <http://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Leyes/29783.pdf>, acceso: 22 enero 2014.

La reciente Ley No. 29783 reconoce el principio de prevención de los empleadores y establece como obligación de los empleadores el garantizar que el establecimiento de trabajo o lugar donde se realicen las actividades laborales, cuente con los medios y condiciones necesarios para proteger la vida, salud y bienestar de sus trabajadores (Art. 1). Asimismo establece el deber de fiscalización del Estado y crea las inspectorías de trabajo en seguridad y salud, señalando que su principal función es la de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y de salud en el trabajo, además de exigir las responsabilidades administrativas que procedan (Art. 95), entre ellas la indemnización por daños a la salud de los trabajadores. Después de la visita de la Misión de Observación de la CIJ al Perú, en julio del 2014, se aprobó la Ley N° 30222 con la finalidad de eliminar sobrecostos laborales y promover la formalidad. Esta Ley simplifica los procedimientos de registro que el empleador debe llevar, reduce la frecuencia de los exámenes médicos a los trabajadores, y reduce las penas para los empleadores que por acción u omisión sean responsables de accidentes graves de trabajo, o incluso la muerte del trabajador¹².

El contexto económico y social en el cual fue promulgada la Ley de Promoción del Sector Agrario en el año 2000, respondía a la necesidad de incentivar la inversión privada en el sector agrario, con el objetivo de incrementar la exportación de productos agrícolas y asegurar el trabajo formal en el sector. De esta manera, la ley fue concebida de manera temporal por un plazo de 10 años, sin embargo en el 2006 la temporalidad de la norma fue extendida hasta el 2021¹³.

Podría decirse que los objetivos económicos dispuestos en la norma fueron obtenidos durante los primeros 10 años de su aplicación. Las exportaciones agrícolas y agropecuarias superaron por 8 y 6 veces respectivamente a las exportaciones realizadas en el 2000; ya que de exportar 248,9 millones de dólares en productos agrícolas, y 394 millones de dólares en productos agropecuarios en el 2000, se pasó a exportar 974,6 y 2 190 millones de dólares respectivamente en el 2010¹⁴.

Dichos logros fueron previstos mediante incentivos de carácter tributario y de carácter laboral respecto del régimen general normativo. Por un lado, el impuesto a la renta de empresas agro-exportadoras se redujo del 30 % al 15 %; y por otro lado en el ámbito laboral se establecieron ventajas en la disminución del costo de mano de obra.¹⁵

Impacto del régimen contractual en el sector agrícola sobre el pleno ejercicio de los derechos laborales

La normativa que rige el proceso de contratación en el sector agrario no es diferente a la prevista ya en el artículo 80° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR)¹⁶, o en la Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales (Ley N° 22342), ya que ambas normas promueven la

¹² http://www.rpp.com.pe/2014-07-11-publican-cambios-a-ley-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-noticia_707211.html

¹³ Ley que amplía la vigencia de la Ley No. 27360, Ley No. 28810, 21 julio 2006. Versión Digital: <http://faolex.fao.org/docs/pdf/per65733.pdf>, acceso: 22 enero 2014.

¹⁴ Proyecto de Ley No. 141/11-CR, Ley que Modifica la Ley 27360 Ley que Aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, Exposición de Motivos, 5 septiembre 2011, p. 4. Versión Digital: [http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc01_2011.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/53a54537bf16a7e1052578ff006e24e0/\\$FILE/PL00141020911.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc01_2011.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/53a54537bf16a7e1052578ff006e24e0/$FILE/PL00141020911.pdf), acceso: 22 enero 2014.

¹⁵ Gamero Requena, Julio, *A 10 años de su implementación: Impacto de la Ley de Promoción Agraria 27360*, Asociación Aurora Vivar, Septiembre 2011, p. 45. Versión Digital: <http://www.comunicandes.org/pdf/Impacto%20LPA%2027360%20peru.pdf>, acceso: 22 enero 2014.

¹⁶ Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículo 80: "Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley N° 22342 se regulan por sus propias normas. Sin embargo, le son aplicables las normas establecidas en esa Ley sobre aprobación de los contratos. Basta que la industria se encuentre comprendida en el Decreto Ley N° 22342 para que proceda la contratación del personal bajo el citado régimen".

flexibilización laboral mediante el otorgamiento de contratos temporales de trabajo, conocidos como contratos sujetos a modalidad.

La Ley de Productividad y Competitividad del Trabajo establece nueve tipos de contrato sujetos a modalidad, que incluyen los trabajos a destajo, los contratos de tipo definido o temporales, o por obra o servicio. El artículo 122 establece que todos los trabajadores contratados bajo esta modalidad tienen derecho a recibir los mismos beneficios que por ley se aplican a los trabajadores con contratos indefinidos, lo que incluye los límites de jornadas laborales y el pago de sobre tiempo.

En el caso del régimen contractual en el sector agrario se percibe un trato diferenciado entre los trabajadores que realizan actividades agrícolas y el resto de trabajadores que realizan otro tipo de actividades en empresas agroexportadoras. Durante el 2011 se observó que sólo el 7,7 % de los trabajadores asalariados registrados en la planilla electrónica responden al régimen laboral agrario¹⁷. De igual manera, 2 de cada 3 contrataciones en el sector agrícola responden a contratos temporales, lo que supera el promedio de otros sectores en la economía. Para el 2011, el 69,1 % de los trabajadores del sector agrario se encontraban sujetos a contratos temporales de trabajo.

La Ley N° 27360 establece incentivos al sector agro-industrial al abaratar los costos totales de la mano de obra y de esa manera incrementa los beneficios en la agroindustria. Trabajadores, sindicatos y grupos de derechos humanos han repetido que los beneficios de la agro-industria se obtienen en detrimento de los derechos e intereses de los trabajadores, quienes tienen menores remuneraciones, bonificaciones, indemnizaciones por despido intempestivo o arbitrario, periodos de descanso obligatorio (vacaciones) y aportaciones al servicio de salud que las establecidas por el régimen laboral común.

¹⁷ Gamero y Echevarría, Op. Cit., ver nota 9.

Comparación entre el régimen laboral común y la ley 27360³

	RÉGIMEN COMÚN	LEY N° 27360 (OCT. 2000)
Rasgos generales	Régimen común	Régimen laboral, de carácter especial y transitorio aplicable tanto a las personas naturales o jurídicas que desarrollan cultivos y/o crianzas en el ámbito rural (con excepción de la industria forestal), como a las personas naturales o jurídicas que realizan actividad agroindustrial.
Jornada de trabajo	Máximo 8 horas diarias ó 48 horas semanales.	Jornadas acumulativas; sólo se paga el sobretiempo cuando exceda en promedio los límites máximos permitidos por la ley
Remuneraciones	Salario no inferior a la Remuneración Mínima Legal. Además, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y las Gratificaciones	Remuneración no inferior a la Remuneración Mínima Legal, pero ya incluyendo las Gratificaciones legales y la Compensación por Tiempo de Servicios
Vacaciones	Descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendarios remunerados por cada año de servicios;	Descanso vacacional de quince (15) días calendario remunerados, por cada año de servicios.
Gratificaciones legales	Dos gratificaciones al año: una en julio y otra en diciembre, con un monto, en cada caso, equivalente a la remuneración mensual que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda su pago.	Se incluyen ambas gratificaciones en el salario diario del trabajador.
Compensación por Tiempo de Servicios	Los empleadores depositan tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador como meses completos haya laborado.	Se subsume en el salario diario. →5
Indemnización por despido arbitrario	Se pagan 45 días (1½ remuneración) por cada año efectivo de servicios hasta un tope de 360 días.	Se paga sólo 15 días (1/2 remuneración) por cada año efectivo de servicios con un tope de 180 días.
Seguro de salud	9%	4%

Cuadro tomado de PLADES, Régimen Laboral Agrario, Lima, 2012.

La constitucionalidad de la Ley de Promoción del sector agrario

El 30 de octubre de 2006, el Colegio de Abogados de Ica presentó una demanda de inconstitucionalidad del art. 7 de la Ley de Promoción del Sector Agrario, argumentando que la ley era “manifiestamente contraria al principio de igualdad ante la ley y No Discriminación consagrados en el Artículo 2º numeral 2, de la Constitución Política del Perú”.

Entre otros argumentos, los demandantes observaron que el art. 7º de la Ley cuestionada creaba un régimen laboral diferenciado sin una justificación objetiva y razonable. Asimismo, señalaron que dichas medidas no respondían a un trato diferenciado en base a una acción afirmativa y que por el contrario las medidas instauradas - como una jornada de trabajo acumulativa, una remuneración que incluye los conceptos de compensación por tiempo de servicios (CTS) y gratificaciones - resultaban en remuneraciones inferiores a los del régimen laboral general.

En definitiva, los demandantes aseguraron que los beneficios otorgados a la industria agroexportadora no pueden ser otorgados en desmedro de los derechos de los trabajadores, más aun estableciendo que en la relación empresario-trabajador los trabajadores constituyen la parte más débil, por lo que sus derechos requieren mayor protección.

En su fallo sobre dicha demanda de inconstitucionalidad, el Tribunal Constitucional aplicó lo que considera un “test de Igualdad (Razonabilidad o Proporcionalidad)”, el cual se desdobra en tres “subprincipios”: i) idoneidad o adecuación, ii) necesidad y iii) proporcionalidad *stricto sensu*¹⁸.

En primer lugar, el Tribunal observó que la intensidad de la intervención del Estado en el principio de igualdad es leve, toda vez que la Constitución le habilita a legislar de manera especial y excepcional, cuando la naturaleza de las cosas así lo amerite (art. 103 de la Constitución). En ese sentido, el Tribunal consideró que “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”¹⁹, justifica un trato especial y diferenciado por lo que la naturaleza de la norma legislativa en cuestión no está proscrita constitucionalmente.

En segundo lugar, el Tribunal evaluó la idoneidad y adecuación de la medida legislativa, analizando si la regulación provista por el régimen agrario pretende conseguir un fin constitucionalmente legítimo. El Tribunal concluyó que el fin previsto era legítimo, toda vez que la obligación del Estado es adoptar “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 (*como parte del contenido esencial del derecho al trabajo*), reconociéndose además la necesidad de apoyo estatal preferente al sector agrario para su desarrollo”²⁰.

Finalmente, el Tribunal examinó la idoneidad de la medida adoptada mediante el régimen especial de contratación en el sector agrario, sobre lo cual consideró que tanto la naturaleza especial de las labores en ese sector, como la previsión constitucional de fomento del empleo por parte del Estado, imponen la existencia de una legislación especial y excepcional que reconozca:

“...la emisión de una norma que plasme una realidad concreta y distinta, que considere que en el agro las contrataciones son temporales por excelencia, incluso estacionales; que no es común que un trabajador labore para un mismo empleador por más de un año consecutivo, y que la movilidad es relevante”²¹.

Así, el Tribunal Constitucional consideró que lo que la legislación laboral especial diferenciada del régimen laboral común para el sector agrícola resultaría en un medio idóneo para promover y fomentar el empleo en este sector de la economía.

El Tribunal también concluyó que la intervención legislativa que estableció un régimen laboral especial en el sector agro no sólo es legítima, toda vez que es permitida por el art. 103 de la Constitución, sino que además es un medio necesario para lograr dicho objetivo. En su somero análisis, el Tribunal dejó de lado el argumento de los demandantes en el sentido que medidas de orden tributario serían menos gravosas que la medida en cuestión, y asumió que la Ley No 27360 es la menos gravosa. Finalmente, en relación al test de proporcionalidad, el Tribunal declaró que el grado de optimización del fin constitucional, que comprende la promoción y fomento del acceso al empleo en el agro, es superior²², por lo que la medida se justifica.

Aunque no es su objetivo el centrarse en un análisis detallado de la sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, la Misión de Observación considera que tanto los estándares sobre no discriminación y derecho a la igualdad en el derecho internacional de los derechos humanos, los cuales el Tribunal Constitucional ha

¹⁸ Tribunal Constitucional del Perú, Sentencia No. 00027-2006-AI, 21 de noviembre 2007. Versión Digital: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00027-2006-AI.html>, acceso: 31 enero 2014. párr. 70 al 73

¹⁹ *Ibid.*, párr. 75.

²⁰ *Ibid.*, párr. 77.

²¹ *Ibid.*, párr. 78.

²² *Ibid.*, párr. 80.

debido integrar en su análisis (artículo 55 de la Constitución), requieren una evaluación más profunda de los efectos de la medida en cuestión sobre el goce efectivo de los derechos humanos por parte de los trabajadores del sector de la agro-exportación.

La prohibición del trato discriminatorio contenido en tratados internacionales ratificados por el Perú proscriben un trato diferenciado que “carece de justificación objetiva y razonable” y que tengan la intención o el efecto de anular o menoscabar el goce de sus derechos humanos por parte de determinadas personas o grupos. Dicho estándar desarrollado a nivel regional e internacional, ha sido adoptado por la Corte Inter-Americana de Derechos Humanos en su Opinión Consultiva No 4²³. Como se verá más adelante en el presente informe, aun si el texto de la Ley fuera *prima facie* compatible con los preceptos de igualdad en el derecho de los derechos humanos, los efectos de su aplicación concreta pueden llegar a vulnerar ciertos derechos sociales y laborales.

1.3 La industria de la agro exportación en Perú

La industria agroexportadora se ha convertido en uno de los motores del rápido crecimiento de la economía peruana durante la última década. Tanto en términos de inversión como en generación de empleo y modernización, la industria agroexportadora es vista como una pieza clave en el modelo de desarrollo orientado a la exportación y a la inserción en los mercados internacionales. Aunque el grueso de las exportaciones peruanas se sigue concentrando en sectores tradicionales tales como la minería, la pesca y el algodón, el sector no tradicional representa cerca del 25 % de las exportaciones (especialmente los textiles y la agro-exportación). La agro-exportación en particular ha experimentado un crecimiento importante y sostenido. Por ejemplo, el año 2008, un año antes de la crisis mundial, del valor total de las exportaciones agrícolas, el 74 % correspondía a los productos no tradicionales²⁴. A pesar de la valoración positiva del sector en términos económicos, las opiniones son muy diferentes en lo que respecta a su impacto social.

El desarrollo de la agricultura de exportación ha generado una cantidad de empleos que es significativa, pero sobre la que se tiene pocos datos concretos y confiables. La mayor parte de las cifras disponibles son estimaciones hechas en base a aproximaciones. *Prima facie*, se observa que la gran mayoría de los empleos creados no cumplen con los mínimos de un trabajo digno y decente, conforme lo exigen los estándares internacionales²⁵. La Dirección Regional de Trabajo de Ica no pudo brindar a la Misión de Observación una cifra de la cantidad de trabajadores vinculados a la industria de la agro-exportación en la región. Los análisis coinciden en señalar una profunda transformación del sistema de tenencia y producción agrícola en la región de Ica, así como de los patrones de trabajo en el sector agrícola caracterizado antes por el autoempleo y el empleo familiar. El llamado boom de la agricultura de exportación ha atraído migración y promovido la concentración urbana de asalariados y habría creado un sistema de rotación permanente en el trabajo para miles de trabajadores.

Así, la Federación de Mujeres de Ica (FEPROMU), en su estudio de 2007, calcula que habría unos 70,000 trabajadores vinculados a actividades de agro-exportación, de los

²³ Corte Inter-Americana, Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero 1984.

²⁴ León Castillo, Janina, *Agro-exportación, empleo y género en el Perú*, Consorcio de Investigación Económico Social, Lima, 2010. Versión Digital: <http://www.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2010/04779.pdf>, acceso: 31 enero 2014, pág. 21

²⁵ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa el 10 de junio de 2008, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf

cuales un 65 % serían mujeres²⁶. Mas recientemente, Gamero brinda la cifra de 211,078 trabajadores del sector privado agrario regido por la Ley N° 27360, de los cuales unos 32,127 estarían en el departamento de Ica²⁷ (por lo que se presume que en toda la región Ica habría mas).

La estructura empresarial y la producción agroexportadora en Ica

Los fundos y empresas cuya actividad está vinculada a la agro-exportación son de diverso tamaño. La mayoría de fundos y empresas (de pequeño y mediano tamaño en términos de extensión de tierra) se especializan sólo en la fase inicial de la cadena de producción: la siembra y la cosecha. Los fundos y empresas más grandes, además de siembra y cosecha, tienen la capacidad para procesar y exportar el producto de que se trate (espárrago, palta, paprika u otro). Este último trabajo requiere además de instalaciones adicionales y más modernas que permiten el empaquetado, congelación cuando sea necesario (como en el caso del espárrago) y conservación. Las empresas más grandes tienen acceso a capitales más importantes y a vínculos comerciales y financieros que les permite dedicarse a la exportación.

Los datos también sugieren que una gran cantidad de fundos pequeños y medianos se insertan en la cadena productiva como proveedores de empresas grandes. Las grandes empresas frecuentemente tienen varios fundos o unidades productivas en diversas partes del Valle de Ica.

Por ejemplo, en el campo de la producción de espárragos, hay empresas que se dedican a la producción y procesamiento del espárrago y otras dedicadas solo a una de estas actividades. Hay empresas que tienen una fábrica de procesamiento – algunas se especializan solo en vender los espárragos frescos (fábricas fresqueras) y otras que las procesan y las venden en conserva (fábricas conserveras). Algunas además tienen tierras donde se produce el espárrago y además compran a otros pequeños productores. Según un estudio del año 2005, en Ica existían centros de acopio, que son lugares donde una serie de pequeños productores venden su producto a los intermediarios que luego lo venden a las fábricas de procesamiento. En cada uno de estos eslabones de la cadena productiva las condiciones de trabajo, de las mujeres en particular, son diferentes²⁸.

Las empresas agroexportadoras y sus políticas de responsabilidad social

Los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos*, endosados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en junio del 2011²⁹, establecen que todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar todos los derechos humanos. Para ello, las empresas deberían realizar un proceso de debida diligencia orientado a la identificación, mitigación y remediación de sus impactos en los derechos humanos³⁰. Estos principios establecen un conjunto de lineamientos de conducta que toda empresa responsable debe respetar dentro de una economía globalizada. Desde el año 1999, existe también el Pacto Mundial que es una iniciativa del Secretario General de la ONU que establece una serie de 10 principios que las

²⁶ Federación de Mujeres de Ica, *La otra cara de la agroindustria en Inca: Los efectos en la salud de las trabajadoras*, Ica, 2007, pág. 13.

²⁷ Gamero y Echevarria, Op. Cit., nota 9, pág. 2012.

²⁸ ISAT/ OXFAM, *Condiciones de Trabajo y Salud de las mujeres trabajadoras de la agroindustria del espárrago*, Región Ica, Lima, 2005, pág. 19. Versión Digital: http://www.redge.org.pe/sites/default/files/libro_agroexportadores.pdf, acceso: 29 enero 2014.

²⁹ Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar, *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, John Ruggie, Documento A/HRC/17/31 de 21 de marzo de 2011, A/HRC/17/31, 2011

³⁰ Ibid. Ver especialmente los Principios 11, 17 y 18

empresas adherentes deben respetar³¹. Dos de esos principios exigen a las empresas respetar los derechos humanos y no ser cómplices con violaciones a esos derechos, mientras que los principios 3 al 6 exigen a las empresas el respeto a las normas fundamentales del trabajo, entre ellas el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva.

La Misión de Observación no pudo encontrarse directamente con ningún empresario o propietario de fundo vinculado a la agro-exportación, debido a la negativa de estos a aceptar una invitación cursada por el CODEH-Ica para una reunión. Por lo tanto no recibió información directa sobre las prácticas de responsabilidad social de estas empresas o sobre sus políticas de respeto a los derechos humanos.

En 2007, la FEPRMU-Ica, señalaba que una de las exigencias del mercado a las empresas agroexportadoras era el desarrollo de "Buenas Prácticas Laborales", facilitando un trabajo decente. Sin embargo, una investigación del 2012 centrada en la agroindustria del espárrago, concluye que en "la mayoría de los casos esto solo se cumple en las grandes U.A. [Unidades Agrarias] pero no en las más pequeñas que las abastecen"³². El problema, señala esta investigación, "reside en que la supervisión de las grandes empresas sobre las pequeñas se concentra en la calidad del producto y no tanto en las condiciones laborales."³³

Las pequeñas y medianas empresas dedicadas a la agricultura venden su producción a las más grandes y de esa manera se articulan a la cadena agroexportadora. Sin embargo, hay una cantidad importante de fundos que emplean trabajadores de manera "informal", es decir sin un contrato formal de trabajo y sin cumplir las formalidades prescritas por la ley. En este contexto es muy difícil verificar un programa de responsabilidad social empresarial en relación a los trabajadores, en caso que este programa existiera. La declarada responsabilidad social de la empresa y su falta de correspondencia con la realidad ha sido criticada en el contexto de la crisis económico y financiera de 2008/2009. En un contexto en que la demanda internacional de productos de agro-exportación disminuyó, la reacción de las empresas agro-exportadoras habría sido recurrir a los despidos masivos de personal³⁴. Otro estudio concluye que aunque existe un concepto de responsabilidad social de la empresa entre las agroexportadoras, se trata de un concepto incipiente, "que no cuestiona el centro del modelo de relaciones laborales actualmente existente"³⁵. Por otro lado, las organizaciones empresariales representativas, tales como la Asociación de Gremios Productores Agrarios del Perú (AGPA), no parecen haber adoptado un estándar o política de derechos humanos que sus miembros deban respetar, aunque su página web institucional declara que la AGPA brinda servicios relacionados a la responsabilidad social empresarial a sus miembros³⁶.

Algunas empresas tendrían algunos proyectos de responsabilidad social, consistentes en obras públicas de interés comunitario, tales como facilidades deportivas o construcción de viviendas. No se conocen ejemplos de políticas empresariales en materia de derechos humanos tal como lo prescriben los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos*.

³¹ www.globalcompact.org

³² Ruiz Bravo, Patricia y Castro, María del Rosario, "Empleo temporal femenino en la agricultura de exportación de espárragos: El caso del Perú", Lima, septiembre 2012, manuscrito, p. 31.

³³ *Ibid.*

³⁴ Asociación Aurora Vivar, *La agroindustria de la exportación no tradicional en el Perú frente a la crisis mundial: Rentabilidad empresarial, responsabilidad social empresarial y derechos laborales*, Lima, 2009, p. 57 y 62. La Asociación Aurora Vivar concluye que "se podría afirmar que las empresas no están actuando de manera solidaria, con sentido social, en estos momentos, alejándose de los postulados de la responsabilidad social empresarial que varias de ellas manifiestan seguir." pág. 57 y 62.

³⁵ PLADES, *El trabajo decente en la agroexportación: El caso de Ica*, Lima, 2007, pág. 69.

³⁶ <http://www.agaperu.org/Main.asp?T=3084>

1.4 La industria textil

Aunque el presente informe y la Misión de Observación que le dio origen se concentran en las condiciones sociales en la agricultura para la exportación, este sector junto al sector de la industria textil están sometidos a normatividad laboral fundamentalmente similar. Por ello, una referencia a la industria textil resulta muy relevante no solo como contexto sino también como comparación y contraste con los argumentos utilizados para justificar un régimen especial para la agricultura de exportación.

El Decreto Ley N° 22342, en vigor desde 1978, permite la contratación temporal del número de trabajadores y por el tiempo que la empresa requiera. Según la Federación Nacional de Trabajadores Textiles, en reunión con miembros de la Misión de Observación, esta norma ha resultado en una tendencia hacia la reducción de la duración de los contratos a un mes. Los beneficios sociales, entre ellos los beneficios de maternidad, no se ejercen por los trabajadores/as por temor a no ver su contrato renovado al término del mes. Los salarios predominantes (90 %) se ubicarían a nivel del salario mínimo.

La protección de la ley en este contexto resultaría limitada. Han habido casos en los cuales las empresas cambian de razón social durante los procesos judiciales originados en demandas contra esas empresas por violación a los derechos de los trabajadores. Un ejemplo citado por los representantes de los trabajadores es el caso de textiles San Sebastián: ante un despido injustificado, la orden judicial de reposición llega tarde y no se ejecuta, pues la empresa jurídicamente ya no existe. En la práctica la empresa sigue operando, pero bajo una personaría jurídica diferente. Las medidas cautelares se han revelado inefectivas. La norma que establece que las obligaciones de índole laboral son preferentes no se aplica en la práctica. Algunas empresas recurren al Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y la Propiedad Intelectual- INDECOPI para llevar a cabo una liquidación ordenada.

El régimen laboral establecido en el Decreto Ley N° 22342 ha sido objeto de preocupación por grandes empresas multinacionales en el ramo textil. Así, el 3 de marzo de 2013, 47 empresas de marca, incluyendo Life is Good Company, New Balance, Nike, PVH Corp., y VF Corporation, enviaron una carta al Presidente del Perú, Ollanta Humala, indicando su preocupación respecto a la vigencia y aplicación de la norma indicada, y expresando además que la aplicación de esta ley "alienta y tolera violaciones a los derechos laborales y por tanto constituye un obstáculo para la correcta aplicación de sus códigos de conducta."³⁷.

En el sector textil, la tasa de sindicalización bordea el 5 %, y la contratación a plazo indefinido es mínima. En el 2009, el Ministerio de Trabajo verificó la desnaturalización de aproximadamente 5 000 contratos laborales de exportación en 12 empresas, sin que ninguna haya cumplido con su deber de estabilizar a los trabajadores³⁸. Desde el 2012, el Congreso del Perú ha iniciado el debate respecto a la derogatoria de los artículos 32 y 33 del Decreto Ley N° 22342³⁹, sin que hasta la actualidad haya un resultado definitivo.

³⁷ Carta al Presidente del Perú Ollanta Humala Tasso, 4 marzo 2013. Versión Digital: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Peru/carta_-_presidente_ollanta_humala_-_4_marzo_2013.pdf, acceso: 22 enero 2014.

³⁸ Diario La República, "El mayor sindicato del mundo cuestiona abusos laborales de textileras peruanas", 7 de abril de 2013. Versión Digital: <http://www.larepublica.pe/07-04-2013/el-mayor-sindicato-del-mundo-cuestiona-abusos-laborales-de-textileras-peruanas>, acceso: 22 enero 2014.

³⁹ Congreso Nacional del Perú, Proyecto de Ley 761/2011-CR, 20 enero 2012. Versión Digital: <http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/CLProLey2011.nsf>, acceso: 22 enero 2014. El artículo 32 establece la posibilidad de realizar contratos de trabajo de naturaleza temporal o eventual dentro de la

2. Los derechos humanos en la agricultura para la exportación en el Valle de Ica

Este capítulo está dedicado a la presentación del impacto en el goce de los derechos humanos (especialmente sociales) que la Misión observó durante su visita. La primera sección trata de los derechos de los trabajadores y su familia, y la segunda se concentra en los derechos de las personas que habitan en Ica.

2.1 Derechos de los trabajadores y su familia

2.1.1 Derechos laborales: libertad sindical, salud y salubridad, condiciones adecuadas de trabajo

De manera general, la Misión de Observación constata que no parecen existir estudios y datos suficientes sobre el número de trabajadores, empresas dedicadas a la agro-exportación, incidentes de salud y seguridad en el trabajo y otros relacionados. Los pedidos de información y estudios formulados por la Misión de Observación a las autoridades con las que sostuvo entrevistas no fueron atendidas de manera inmediata y casi siempre se hicieron referencias generales a información "disponible" en algún lugar, pero no disponible en ese momento.

Por ejemplo, no existe una estadística oficial del número de empresas que operan en el rubro agroexportador (parcial o total), ni sobre el número de trabajadores contratados por cada año. Tampoco sobre su situación de salud. Una excepción reciente es el estudio sobre incidencia del cáncer a la piel, que se dice ha avanzado. Ica se ubicaría en el tercer lugar en el país por número de casos. En el momento en que la Misión de Observación visitó Ica, el Gobierno regional preparaba una Ordenanza Regional sobre prevención de cáncer sobre la base de ese estudio. No hay un informe general de salud en la Región, solamente un estudio en relación al cáncer vinculado a la mencionada ordenanza. Tampoco habría un estudio o informe sobre la incidencia de malformaciones fetales ligadas al uso de agroquímicos u otros posibles efectos. Los informes existentes no precisan las causas. Solo hay datos anecdóticos.

Desincentivos y obstáculos a la sindicalización y negociación colectiva

El derecho a la sindicalización está consagrado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8⁴⁰), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22), así como en Convenios de la OIT, en particular el Convenio 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948) y el Convenio 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva (1949), ambos ratificados por el Perú, además de ser un principio fundamental de la Constitución de

industria de exportación no tradicional. El artículo 33 de la Ley establece que no son de aplicación los topes remunerativos e indemnizatorios ordinarios al régimen establecido por la ley.

⁴⁰ "Artículo 8:

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

la OIT. El derecho a la libre sindicalización está estrechamente ligado a la negociación colectiva.

La libertad sindical y la negociación colectiva se encuentran reconocidos por el artículo 28 de la Constitución Política del Perú el ordinal 2º de este artículo dispone que el Estado debe fomentar "la negociación colectiva". Por su parte el Decreto Supremo N° 010-2003-TR regula las relaciones colectivas de trabajo, y en particular, el derecho a constituir sindicatos sin previa autorización (artículo 2º), la prohibición de injerencia y coacción por parte del Estado y de los empleadores (artículo 4º), y la protección del fuero sindical a fundadores, miembros de junta directiva, delegados, candidatos a dirigentes y delegados del sindicato y a los miembros de la Comisión negociadora de un pliego de peticiones (artículo 30º), entre otros.

La sindicalización y los procesos de negociación colectiva son, en su conjunto, requisitos necesarios para el establecimiento de un diálogo social que establezcan mecanismos de protección y garantía de los derechos de los trabajadores. Las agrupaciones sociales de trabajadores no sólo funcionan como un mecanismo para equilibrar la relación entre empleadores y asalariados, sino que también fomentan mecanismos de integración y diálogo social que benefician los procesos productivos de la economía.

La plena garantía de los derechos de libertad sindical, son un elemento esencial de la democracia. Así lo reconoce la Carta Democrática Americana, de la cual es firmante el Perú.⁴¹

Para el sector agrario en Perú, la Ley N° 27360 tiene un efecto promocional en el sector de la agroindustria al permitir sistemas de contratación sumamente flexibles que favorecen a la inversión, pero a la vez promueve el empleo precario y desincentiva la formación de agrupaciones sindicales. Los estudios realizados en el sector agrícola han demostrado que el nivel de sindicalización en este sector es sumamente reducido. En el año 2011, de los 108 000 trabajadores sindicalizados en el país, sólo 2594 trabajadores pertenecían al sector agropecuario⁴², y hasta el 2009 se habían realizado sólo 6 negociaciones colectivas en el sector⁴³.

Para la Misión de Observación resulta evidente que el bajo índice de sindicalización responde de manera general al carácter intermitente de las contrataciones, pues si bien más del 80 % de los trabajadores se concentran en empresas de más de 20 trabajadores, condición indispensable para la formación de sindicatos, la mayoría de trabajadores no logra la estabilidad necesaria que los habilite para la conformación de organizaciones sindicales.

La Misión de Observación se entrevistó en Ica con varios dirigentes y trabajadores que le explicaron las dificultades que encuentran en el ejercicio de su derecho de asociación. Explicaron que, en general, los sindicatos no son bien vistos y los trabajadores sindicalizados sufren estigmatización. Muchos son objeto de hostigamiento a través de despidos, asignaciones a tareas y horarios inadecuados o extremadamente duros, y muchos explicaron que existen "listas negras": los sindicalistas despedidos de una empresa con mucha dificultad encuentran trabajo en otra empresa. Las represalias de las empresas y el temor al despido por participar en

⁴¹ Carta Democrática Interamericana (Aprobada en la primera sesión plenaria, celebrada el 11 de septiembre de 2001), Artículo 10: "La promoción y el fortalecimiento de la democracia requieren el ejercicio pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores y la aplicación de normas laborales básicas, tal como están consagradas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998, así como en otras convenciones básicas afines de la OIT. La democracia se fortalece con el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores del Hemisferio".

⁴² Gamero y Echevarria, *Op. Cit.*, nota 9, p. 37.

⁴³ *Ibid.*, p. 38.

procesos sindicales es pues un factor muy importante que impide la conformación de sindicatos.

Por otro lado, estudios realizados sobre la problemática han establecido que cerca del 80 % de los asalariados desconocen la posibilidad de formar colectivos de trabajadores, o que su desinterés se basa en el temor a la coacción por parte del empresario. "Si esto es así, más bien indicaría la presencia de un marco institucional "poco amigable" a la organización sindical."⁴⁴.

Por ejemplo, se han presentado denuncias respecto a la no renovación de contratos debido a la participación de trabajadores en actividades sindicales. El Sindicato de Trabajadores Agrarios del Perú denunció que en enero de 2013 una subsidiaria de la compañía Camposol en Huangala, Piura, amenazó a un grupo de trabajadores, cuyos contratos estaban por expirar, con no renovarlos si continuaban con la conformación del sindicato. Los contratos no fueron renovados y cuando el proceso fue presentado ante la autoridad del Ministerio del Trabajo, éste indicó que no existían fundamentos para probar que Camposol estuviera vulnerando el derecho de libre asociación de los trabajadores⁴⁵.

Duración de la jornada laboral y el derecho a las vacaciones

El artículo 7(d) del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* reconoce el derecho al descanso en términos del "disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos". El artículo 25 de la Constitución del Perú establece un máximo de 8 horas diarias o 48 semanales como jornada laboral, e incluso establece dichos máximos dentro de las jornadas acumulativas o atípicas. Sin embargo, el artículo 7 de la Ley de Promoción del Sector Agrario permite jornadas de trabajo acumulativas, que no excedan a los límites previstos en la Ley, e indica que los pagos de sobretiempo son aplicables únicamente cuando se superen las horas establecidas por ley. En efecto, mientras que el régimen laboral general determina que el límite de horas-trabajo semanal no puede superar las 48 horas por semana, incluyendo 8 horas de sobretiempo, en el caso del sector agrícola las jornadas laborales pueden llegar hasta las 60 horas semanales⁴⁶, de las cuales sólo se reconocerán 12 horas de sobretiempo, pues las 8 primeras horas están comprendidas dentro del límite de sobretiempo legal⁴⁷.

En ese sentido, cabe recordar que el Convenio No. 184 de la Organización Internacional de Trabajo sobre Seguridad y Salud en la Agricultura⁴⁸ establece en su artículo 20 que las horas de trabajo, el trabajo en horario nocturno y los períodos de descanso para los trabajadores de la agricultura deberán establecerse de acuerdo con las normas legales o contratos colectivos de trabajo.

Si bien la posible acumulación de horas de trabajo es reconocida en la Ley N° 27360 como algo válido, el tipo de contrato establecido en el régimen agrario no sólo faculta largas jornadas laborales, sino que establece la posibilidad de no reconocer la remuneración de dicho sobretiempo cuando las horas semanales no sobrepasen las

⁴⁴ Gamero Requena, Julio H., Op. Cit, nota 15, p. 44.

⁴⁵ Oxfam, Mangos with Blemishes, Oxfam – Deutschland, Junio 2013. Versión Digital: http://www.oxfam.de/sites/www.oxfam.de/files/130705_oxfam_mangostudie_englisch_web_0.pdf, acceso 23 enero 2014, p. 13.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 40.

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ Organización Internacional del Trabajo, Convenio No. 184 sobre Seguridad y Salud en la Agricultura, 20 septiembre 2003. Versión Digital: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312329,es, acceso: 23 enero 2014.

48 horas establecidas por Ley, por obra o por servicio, lo que resulta en un sistema laboral precario en desmedro de los derechos de los trabajadores.

De igual forma, los regímenes vacacionales - tanto semanales como anuales - se regulan bajo la Ley No. 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores en la actividad privada⁴⁹. Esta legislación determina que los trabajadores del sector privado tienen derecho a 30 días calendario de vacaciones por año cumplido de trabajo⁵⁰.

Sin embargo, la Ley que regula el régimen de trabajo en el sector agrario determina que el período de descanso anual de los trabajadores es de 15 días calendario por año de trabajo, es decir la mitad del tiempo otorgado a los trabajadores del régimen común. A esto se suma el hecho de que la mayoría de contratos en el sector son por temporada, muy pocos trabajadores llegan a acumular un año de trabajo continuo que les da derecho a disfrutar de vacaciones. En otras palabras, el régimen permite jornadas extendidas de trabajo y menores tiempos de descanso para estos trabajadores.

La Misión de Observación se entrevistó en Ica con varios trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo -cuando existía uno- tenían una duración de solo tres meses, un mes o hasta días o semanas. Muchos de ellos nunca tuvieron la oportunidad de ejercer sus derechos relacionados a la seguridad social, vacaciones u otros. Esto se debe en gran parte a la forma irregular e inconsistente - o a la omisión simple y llana- con la cual se notifica o registra al trabajador contratado en los registros de la autoridad competente. La brevedad - a veces extrema - del contrato de trabajo permite al empleador eludir obligaciones laborales y/o priva al trabajador de la oportunidad de ejercer sus derechos.

Por otro lado, la Dirección Regional de Trabajo informó a la Misión de Observación, sobre la existencia reglamentada de empresas de servicios a terceros mas no de "enganchadores" clásicos (una persona que se recluta o contrata de manera informal a trabajadores por cuenta de otro, a cambio de una remuneración o comisión de parte del trabajador o del empleador), los cuales están prohibidos. Las empresas de servicios (o "Services") se contratan por tarea o labor específica, y ellas proporcionan las herramientas y medios de trabajo. A través de la bolsa de trabajo promovida por la Dirección, se han identificado "líderes locales" que se encargan de contactar y buscar a otros trabajadores cuando surge la demanda por parte de los fundos o empresas. Aunque los enganchadores están prohibidos, se sabe que existen. Las denuncias contra el sistema de "enganchadores" se investigan, pero muchas veces con poco éxito ya que las mismas víctimas prefieren no proporcionar el nombre u otros datos del supuesto "enganchador". Hay promotores que ayudan a reclutar trabajadores (y reciben un sueldo por ello), pero no deben participar en el contrato de trabajo en sí mismo, tomando una parte del beneficio.

Seguridad y salud en el trabajo

El artículo 7 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* también reconoce el derecho "al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: [...] b) la seguridad y la higiene en el trabajo". Igualmente el artículo 7 del Protocolo de San Salvador en materia de *Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, igualmente ratificado por el Perú, consagra la obligación de asegurar la seguridad y la higiene en el trabajo.

⁴⁹ Decreto Legislativo No. 713, Consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 7 noviembre 1991. Versión Digital: <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/D.Leg.%20713%20-%2008-11-91.pdf>, acceso: 29 enero 2014.

⁵⁰ *Ibíd.*, Art. 10

La Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo promueve una cultura de prevención de riesgos **laborales** en todos los sectores económicos y de servicios a nivel nacional. La ley reconoce el deber de prevención de los empleadores y el papel de fiscalización por parte del Estado. De igual manera reconoce la obligación de los trabajadores, sus sindicatos y los empleadores de construir medios de diálogo social para promover el cumplimiento de estas normas.

Las normas establecidas en la Ley N° 29783 son de base, lo que implica que los empleadores pueden mejorar las condiciones previstas en la ley en cualquier momento y por decisión propia. La Ley igualmente prevé la fiscalización de las medidas adoptadas para el cumplimiento de estas normas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Asimismo, el artículo 21 establece las responsabilidades del empleador en la creación de medidas de protección y prevención de los riesgos **laborales**, que incluyen mecanismos de eliminación de los riesgos en su origen, o en su transmisión; la adopción de medidas técnicas y administrativas para el control de los peligros y los riesgos; sustituir progresivamente los procedimientos, técnicas, medios, sustancias o productos peligrosos por aquellos que causen un menor riesgo para los trabajadores, o no causen peligro alguno; y facilitar equipos de protección como último recurso.

El artículo 49 establece además que una de las obligaciones del empleador comprende el practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, de acuerdo con los riesgos del trabajo.

La Misión de Observación logró entrevistarse en Ica con autoridades de salud y trabajo, entre ellos con funcionarios de las direcciones regionales de salud y de trabajo, quienes mostraron buena disposición a brindar información. De estas reuniones resulta claro que las autoridades han conocido de una serie de situaciones e incidentes que afectan a la salud y la seguridad de los trabajadores en los fundos agrícolas de la región.

Según las autoridades, en materia de salud pública, se han establecido normas y se garantiza que los establecimientos de salud ocupacional estén debidamente acreditados. Este esfuerzo lleva ya tres años, y en el presente año se cuenta con 8 establecimientos acreditados cuando en el primer año solo había 4. El procedimiento de acreditación se centra en la infraestructura, los servicios de apoyo y los protocolos de atención.

En materia de accidentes de trabajo, la vigilancia que ejerce la autoridad de salud es pasiva. Los establecimientos de salud tienen la obligación de informar periódicamente (cada mes) el número de pacientes atendidos por razones de accidentes de trabajo. Esto se aplica en relación a todos los trabajadores, cualquiera sea su status. El 65 % de las comunicaciones vienen de empresas. Los centros de salud e incidentes individuales son la base del resto de denuncias. Los hospitales, que dependen directamente del Ministerio de Salud (MINSA), no tienen la obligación de comunicar, por lo que lo hacen de manera no consistente.

En el año 2013 se recibieron 1800 comunicaciones de casos relacionados a la salud ocupacional por parte de la autoridad de salud ocupacional: 40 % se refieren a intoxicaciones por productos clorados y fosforados, es decir agroquímicos; 30 % corresponden a traumatismos, golpes y caídas de diversa índole; y el resto tiene que ver con cortes y heridas. Un pequeño porcentaje del 2 por ciento corresponde a problemas de salud pública: TBC, Hepatitis B y HIV. Los comités de salud ocupacional establecidos bajo la nueva ley están ayudando en la tarea de prevención. Conforme a lo observado por la Misión en los encuentros con trabajadores y organizaciones se evidencia una ausencia generalizada de información básica a los trabajadores sobre los riesgos de salud propios del trabajo en la agroindustria. No fue posible verificar el

suministro de elementos de protección, ni el control sobre la calidad y la utilización de los mismos.

La Misión de Observación ha tomado nota con preocupación de que en la industria de la agro-exportación se utilizan una amplia gama de productos químicos, muchos de ellos organoclorados y/u organofosforados, con un significativo índice de toxicidad, de acuerdo con informaciones recibidas en Ica de parte de investigadores en la materia. No fue posible establecer la existencia de sistemas de monitoreo sobre el cumplimiento de los límites permisibles establecidos, como tampoco la existencia de un período de seguridad adecuado estándares internacionales para el reingreso al campo de los trabajadores.

En igual forma la Misión tomó nota de que la aplicación de tales productos implica un grado de dispersión de los mismos en las zonas que se ubican en la vecindad de los fundos, por la acción de los vientos, lo que supone una afectación a otros sectores de la población.

En lo que se refiere a la vigilancia y fiscalización la autoridad hace visitas a un porcentaje de empresas y verifica que tengan comités, un profesional de salud y un ingeniero en seguridad e higiene. También se verifica que la empresa tenga un manual de procedimientos internos, actas, registros de accidentes y de registro de contingencias de accidentes (las medidas tomadas para que el accidente no vuelva a repetirse- esto es aun no frecuente).

El acceso a la asistencia del seguro ocupacional, sin embargo, sufre también de deficiencias como resultado de la aplicación de la Ley N° 27360. La Ley establece una contribución al sistema de seguro social y de salud de solo 4 % del salario de un trabajador. Las agroexportadoras, se informó a la Misión de Observación, solo contribuyen con 45 Nuevos Soles por cada trabajador (equivalente a cerca de 10 euros). Pero el costo real de un control de salud periódico prioritario es 180 Nuevos Soles que no serían cubiertos por la contribución de las empresas agroexportadoras. Esta situación tiene un efecto perverso en otras empresas de otros sectores industriales que antes ofrecían a los establecimientos de salud ocupacional tarifas más altas. Estas otras empresas ahora tienden a ofrecer montos más reducidos.

Las autoridades de la Dirección Regional de Salud informaron que llevan a cabo estrategias paliativas, como por ejemplo el ponerse de acuerdo con empresas o empleadores que usan productos químicos insecticidas/plaguicidas para priorizar ciertos exámenes –los más pertinentes para este tipo de actividad laboral- cada 90 días. Para los trabajadores de planta, no directamente involucrados en la aplicación de productos agroquímicos, se hace un control anual. De esta manera se hace un uso óptimo del limitado aporte al sistema por parte de las agro-exportadoras.

En este contexto, algunos trabajadores observaron que si bien los exámenes se realizan, en especial exámenes de sangre, los resultados no les son entregados y tampoco se les informa sobre su estado de salud⁵¹. En otros casos de denuncias o quejas, las autoridades no actúan. La Misión tuvo conocimiento de un caso en el que trabajadores intoxicados por el uso de agroquímicos fueron atendidos en un centro de salud, el de Santiago Santa Margarita, el cual al parecer se encuentra ubicado dentro de uno de los fundos, y hay que pasar por una garita de control establecida por los propietarios del fundo para poder ingresar.

⁵¹ Gamero Requena, Julio, "Situación económica y laboral de los trabajadores del complejo de la palma aceitera en el Perú", Red Andina de Comunicación en la Agroindustria (COMUNICANDES), 22 octubre 2011. Versión Digital: http://comunicandes.org/pdf/111022%20Informe_estudio%20palma%20aceitera%20Peru_Gamero.pdf, acceso: 29 enero 2014.

La Misión de Observación también recibió información sobre otros sectores, como la minería o la construcción civil, donde hay problemas de prevención de accidentes de trabajo. La mina Shougan Hierro Perú S.A., propiedad de una empresa china (Shougang Corporation), es particularmente notoria ya que generalmente a las autoridades de vigilancia y fiscalización no se les permite acceder a los locales de la empresa y casi siempre deben pedir ayuda al Fiscal o autoridad local para lograr ingresar. Por esa razón casi no se conoce de los accidentes en esa mina. Se hace una evaluación indirecta. Así, por ejemplo, los casos crecientes de pérdida progresiva de la audición pueden estar ligados a las condiciones de trabajo con máquinas y sin la protección adecuada. Además, un tercio de la minería es informal, lo cual dificulta la vigilancia. Algo similar sucede en la construcción civil. Pero no hay acceso a las obras de construcción civil y muchos de estos emprendimientos son informales, o están en manos de artesanos. El sistema de salud atiende un 50 % de consultas de trabajadores de la construcción civil, donde aumenta la silicosis, debido también al uso de material prefabricado (i.e. drywall) en condiciones inapropiadas.

Se calcula que hay unas 600 empresas dedicadas al rubro de la agro-exportación, pero algunas de ellas son solo productoras, o empacadoras, o hacen el tratamiento del producto, o comercializadoras. Solo un 5 u 8 % de empresas tienen actividades en todos estos sectores de la cadena. De manera coincidente, la mayor cantidad de accidentes comunicados a las autoridades suceden en 10 de estas grandes empresas.

Las grandes deficiencias en el sistema de salud ocupacional se conjugan con la negligencia o el temor del propio trabajador y resultan en el trabajo de muchas mujeres gestantes que no son controladas. Algunas mujeres ocultan su estado por la necesidad de trabajar y para no ser despedidas; esta situación afecta no sólo la salud de la gestante, sino también la del feto. Lo mismo sucede con enfermedades tales como la tuberculosis.

La autoridad de salud no aplica sanciones después de las visitas a los fundos. Después de la intervención pueden hacer un comunicado a la fiscalía, adjuntando actas y recomendaciones. El proceso de fiscalización se desarrolla en varias etapas: luego de la primera visita se programa una segunda visita en el plazo de 8 días y luego otra en el plazo de 30 días. Se informó a la Misión que menos de la mitad de las empresas y fundos cumplen las recomendaciones de las autoridades de salud.

Remuneraciones e indemnización por despido intempestivo

El *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, en su artículo 7, también ampara el derecho a “[u]na remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; [...]”.

La Ley N° 27360 genera disparidades entre las remuneraciones mensuales percibidas por parte de los trabajadores del sector agrario y los trabajadores sometidos al régimen común laboral. Dichas diferencias se deben a la denominada remuneración agraria consolidada⁵², que incluye la remuneración diaria no menor a 29,26 Nuevos Soles⁵³, (siempre que se laboren más de 4 horas diarias promedio), la compensación

⁵² Gamero Requena, Julio, “Derechos laborales y empleo en la agro-exportación”, Red Peruana por una Globalización con Equidad (RedGE) y Centro Peruano de Estudios Sociales (CEPES), 2012, p. 16. Versión Digital: http://www.redge.org.pe/sites/default/files/estudio_derechos%20laborales_Gamero.pdf, acceso: 28 enero 2014.

⁵³ Gamero y Echevarría, *Op. Cit.*, nota 9, p. 18, cuadro No. 3.

por tiempo de servicio y las gratificaciones (salarios extraordinarios) anuales por las fiestas nacionales y la navidad.

En el régimen general, la remuneración mínima dispuesta por el Decreto Supremo N° 007-2012-TR⁵⁴ es de 750 Nuevos Soles más asignaciones familiares, gratificaciones anuales y compensación por tiempo de servicio. Para mayo de 2012, la diferencia de la remuneración mínima agraria respecto de la remuneración del régimen general era de 2 218,70 Nuevos Soles al año.⁵⁵

En el caso de las indemnizaciones establecidas en la norma respecto al despido intempestivo, la Ley N° 27360 dispone que los empleadores deberán pagar 15 días de remuneración por año laborado, siempre que no supere las 180 remuneraciones. En el caso del régimen general, el despido arbitrario está regulado por el artículo 38 del Decreto Legislativo N° 728, que determina el pago de 45 días de remuneración por año laborado, con un máximo de 540 remuneraciones mensuales.

La Misión de Observación recibió varios testimonios de trabajadores y dirigentes sobre casos de despidos u hostigamiento por actividad sindical. Algunos trabajadores habrían sido despedidos u hostigados por intentar formar un sindicato o llevar a cabo reuniones. Las decisiones de despido habrían sido recurridas ante la autoridad laboral y judicial. Sin embargo, en algunos casos las órdenes judiciales de reposición no han sido ejecutadas o el hostigamiento ha continuado a través de la asignación de tareas más duras, en horarios inadecuados o condiciones adversas.

Por ejemplo, la Misión fue informada que la empresa IQF del Perú S.A. había despedido trabajadores sindicalizados. La Dirección Regional de Trabajo actuó para solucionar el caso y realizó una inspección. En toda actuación la inspección debe respetar celosamente las normas procesales para no exponerse a los recursos de nulidad. Este factor junto a la limitación del número de inspectores y recursos hace que las actuaciones no sean tan asiduas como deberían serlo o algunas sean susceptibles de ser anuladas por fallas procesales. Toda decisión de la autoridad administrativa debe ser motivada.

De esta manera la diferencia establecida dentro del régimen agrario tiene un impacto negativo sobre el goce del derecho a una justa remuneración de los trabajadores y la protección contra el despido intempestivo.

Acceso a la seguridad social y el derecho a la salud de los trabajadores

El *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* ampara, en su artículo 9, el derecho de toda persona "a la seguridad social, incluso al seguro social". El Comité de derechos económicos, sociales y culturales, en su Observación general N° 19, ha señalado que este derecho incluye el derecho a "no ser sometido a restricciones arbitrarias o poco razonables de la cobertura social existente [...] así como del derecho a la igualdad en el disfrute de una protección suficiente contra los riesgos e imprevistos sociales"⁵⁶. El Comité igualmente precisa que el sistema de seguridad social debe abarcar: la atención de salud, enfermedad, vejez, desempleo, accidentes laborales, prestaciones laborales, prestaciones familiares, maternidad, discapacidad y sobrevivientes y huérfanos⁵⁷. Los Estados deben tomar medidas, hasta el máximo de sus recursos disponibles, para que los sistemas de seguridad

⁵⁴ Decreto Supremo No. 007-2012-TR, Incrementa Remuneración Mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a partir del 1° de junio de 2012, 17 de mayo de 2012. Versión Digital: http://www.drtpaica.gob.pe/documentos/D_S_007_2012.pdf, acceso: 29 enero 2014.

⁵⁵ Gamero y Echevarría, *Op. Cit.*, nota 9, p. 35, cuadro No. 5.

⁵⁶ "Observación general N° 19, El Derecho a la seguridad social (artículo 9)", E/C.12/GC/19, párr 9

⁵⁷ *Ibid.* párrs. 12 a 21.

social incluyan a los trabajadores insuficientemente protegidos tales como los trabajadores ocasionales o a jornada parcial⁵⁸.

El régimen de salud aplicable en el caso de los trabajadores del sector agroexportador se rige por el artículo 9 de la Ley N° 27360. Cabe precisar que la norma mencionada reduce el aporte mensual realizado por el empleador a 4 % de la remuneración mensual de cada trabajador. En el caso del régimen común, la seguridad social se regula mediante la Ley N 26790⁵⁹, y establece el aporte del 9 % de la remuneración mensual por parte de los empleadores al sistema de seguridad social.

El pago de un aporte menor por parte de los empleadores al sistema de salud disminuye de manera global la remuneración de los trabajadores en el sector agrario y además limita el acceso de los trabajadores al sistema de salud. Según la norma citada, los trabajadores pueden afiliarse al sistema de salud siempre que hayan cumplido 3 meses continuos de trabajo, o 4 meses no consecutivos en un periodo de 12 meses con el mismo empleador. Además, la afiliación a la seguridad social en el sector agrario no es obligatoria, sino facultativa para los trabajadores.

Tomando en cuenta el carácter intermitente de los contratos otorgados en el sector y la propia naturaleza del trabajo agrario, estos requisitos son de difícil cumplimiento, pues la duración de los contratos muchas veces no supera los 3 meses consecutivos, o el empleador evita contratar a los mismos trabajadores por más de 4 meses en la misma área de trabajo durante un año. Así, por ejemplo, se ha informado que en la producción de mango la temporalidad de los contratos durante la temporada del cultivo no supera los 3 meses⁶⁰. Asimismo, en el caso del cultivo de palma, los contratos tienen una duración de 3 a 4 meses⁶¹. Una situación similar se da en el sector de cultivo de esparrago, en el cual el empleo temporal no supera los 6 meses, y en general los contratos no superan los tres meses, lo que constituye un obstáculo al acceso al sistema de salud y de seguridad social⁶².

Se debe considerar, además, que la afiliación a la seguridad social es facultativa para los trabajadores de la agroindustria, y no obligatoria como lo es en las demás actividades del sector privado, por lo que su afiliación dependerá en buena medida del conocimiento y decisión por parte de los trabajadores. A este elemento, se agrega el aporte que el trabajador debe realizar, lo que disminuye su ya baja remuneración. Esto hace que en ocasiones los trabajadores decidan no afiliarse al sistema de seguridad social y evitar el cobro del aporte. Sin embargo, existen declaraciones de varios trabajadores que indican que estos aportes son cobrados, aunque no pueden hacer uso del beneficio por la corta duración de los contratos laborales⁶³.

La falta de una adecuada cobertura del sistema de seguridad social es particularmente grave si se considera que las largas jornadas laborales, las condiciones climáticas, las posturas de trabajo inadecuadas, la exposición continua a plaguicidas y otras agroquímicos sin el uso de protección adecuada, entre otros factores, afectan la salud de los trabajadores en el sector agroexportador⁶⁴.

⁵⁸ *Ibid.* párr. 33.

⁵⁹ Ley 26 790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, 15 mayo 1997. Versión Digital: ftp://ftp.minsa.gob.pe/intranet/leyes/L-26790_LMSS.pdf, acceso: 29 enero 2014.

⁶⁰ Oxfam, *op. Cit.*, nota 45, p. 10.

⁶¹ Gamero, Julio *Op. Cit.*, nota 51, p. 29.

⁶² ISAT/OXFAM, *Op. Cit.*, nota 28, p. 6.

⁶³ *Ibid.*, p. 21.

⁶⁴ *Ibid.*, p. 6.

En este marco, un comunicado de la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud publicado en 2005⁶⁵, da cuenta de la grave situación que viven los trabajadores de la agricultura en el Perú. Dicho comunicado expone que de los 1 565 accidentes fatales que se producen en el Perú anualmente, 744 corresponden a la agricultura, lo que aproximadamente representa un 50 por ciento del total. Según la OIT, en el mundo cada año mueren 170 000 obreros del sector agrícola debido a accidentes ocurridos al manipular maquinaria, o por envenenamiento con pesticidas u otros productos químicos utilizados en la agricultura⁶⁶.

De hecho, durante los años 2012 y 2013 ocurrieron incidentes de intoxicaciones masivas de trabajadores de empresas agrícolas por exposición a insecticidas y herbicidas usados en el campo. Por ejemplo, se informó que el 6 de julio de 2013, 34 trabajadores del fundo Bustamante, ubicado en el distrito de Pachacutec, en Ica, se intoxicaron al respirar metidación, un insecticida organofosforado, que había sido recientemente fumigado en la zona en la que los trabajadores debían cumplir sus labores⁶⁷.

En la misma región de Ica, durante el año 2012, se reportaron dos incidentes de intoxicación por químicos de la agroindustria⁶⁸. El 20 de septiembre de 2012, 12 trabajadores del fundo Beta, ubicado en el distrito de Santiago, Ica, se intoxicaron por haber inhalado insecticidas esparcidos en el campo abierto donde laboraban el día anterior; y el 16 de octubre del mismo año, 394 trabajadores del mismo fundo también resultaron intoxicados en el fundo Beta debido a la inhalación de insecticidas. Sin embargo, en este caso la compañía Beta no se responsabilizó por hechos y alegó que el producto fue esparcido en los predios de la empresa IQF, aledaña a BETA.

Los trabajadores expuestos a este tipo de riesgos se rigen por la Ley de Promoción del Sector Agrícola, por lo que muchos no tienen acceso al sistema de salud público. De igual manera, el sector agrario no se encuentra incluido dentro de las actividades de riesgo a cargo del Centro de Prevención del Riesgo del Trabajo, por lo que dicha institución no puede realizar inspecciones sobre la situación laboral de los trabajadores⁶⁹.

El Director Regional de Trabajo indicó que muchas empresas obstruyen las labores de inspección a cargo del Ministerio de Trabajo, lo que impide el correcto funcionamiento del protocolo de seguridad y salud en el trabajo, y pone en riesgo la salud de los trabajadores de la industria agroexportadora, al quedar expuestos al uso de insecticidas, pesticidas y otros productos químicos⁷⁰.

Condición de la mujer trabajadora

El crecimiento de la agricultura de exportación en Perú y en particular en Ica ha fomentado la incorporación al mercado laboral de un número creciente de mujeres.

⁶⁵ *Ibíd.* P. 24, Comunicado OIT/OMS, "El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando", 28 abril 2005.

⁶⁶ *Ibíd.*

⁶⁷ El Comercio, Perú, "Ica: más de 40 trabajadores de un fundo se intoxicaron con insecticida", 6 de Julio de 2013. Versión Digital: <http://elcomercio.pe/peru/lima/ica-mas-40-trabajadores-fundo-se-intoxicaron-insecticida-noticia-1600263>, acceso: 29 enero 2014.

⁶⁸ Comisión de Derechos Humanos de Ica (CODEHICA), "El caso BETA", 2012. Versión digital: <http://www.codehica.org.pe/actualidad/el-caso-beta>, acceso: 29 enero 2014.

⁶⁹ ISAT/OXFAM, Op. *Cit.*, nota 28, p. 7.

⁷⁰ Comisión de Derechos Humanos de Ica (CODEHICA), "Empresas agro exportadoras que obstruyan inspección laboral deben ser sancionadas", 7 agosto 2013. Versión Digital: <http://www.codehica.org.pe/destacadas/video-empresas-agro-exportadoras-que-obstruyan-inspeccion-laboral-deben-ser-sancionadas>, acceso: 30 enero 2014.

Se dice que la mano de obra agroexportadora está fuertemente feminizada. Una buena cantidad de estas mujeres son migrantes de la sierra o de la selva del Perú. La Misión de Observación se entrevistó con algunas de ellas en sus casas o en reuniones.

La mano de obra femenina es especialmente requerida en la época de la cosecha, durante la cual llega a representar entre el 50 y 55 % de la fuerza laboral en los fundos. La razón de esto es la habilidad femenina con las manos, que son más finas, y la atención al detalle del trabajo. Mientras tanto, el trabajo de los hombres predomina en la época de la siembra cuando el trabajo requiere mas fuerza y resistencia. La predominancia de la mano de obra femenina también se da por sectores o ramas de actividad dentro de cada empresa. En las fábricas, generalmente el trabajo de selección y guardado recae en las mujeres. No se detectan diferencias significativas en los salarios de hombres y mujeres, pero si se observan impactos mas acentuados de las condiciones de trabajo en la salud de las mujeres.

La Misión recibió información sobre casos de mujeres que trabajan sin contrato, otras que han sido reclutadas por intermediarios (por ejemplo en el paraje Los Álamos, que la Misión pudo visitar). Una representante de la asociación "Casa de la Salud"⁷¹ presentó a la Misión el caso particular de las mujeres migrantes trabajadoras, que vienen de lejos a buscar trabajo y, a falta de orientación, conocimientos y apoyo social, son sometidas a situaciones de explotación laboral. Muchas mujeres tienen problemas en los ojos, pierden la vista por enfermedades crónicas, posiblemente debido al trabajo con cebollas e insecticidas. Esto no se ha investigado. También se ha observado la recurrencia de enfermedades urinarias en las mujeres debido a horarios rígidos. El estudio publicado por OXFAM e ISAT en 2005 sobre las condiciones de trabajo en la industria del espárrago, da cuenta de los impactos y graves riesgos para la salud de las trabajadoras originados en los métodos y condiciones de trabajo predominantes. El estudio señala que, del total de mujeres entrevistadas, un altísimo porcentaje de ellas (80 % en el campo y un 96 % en la fábrica) relató molestias o dolor en alguna parte del cuerpo durante el año⁷². El estudio concluye que las condiciones de trabajo en la agroindustria del espárrago son precarias. En los fundos las trabajadoras no cuentan con contrato, o pocas tienen contrato temporal, y no tienen seguro social, pensión, beneficios prenatales y postnatales, o compensación por tiempo de servicios. En la fábrica, aunque la mayoría tiene contrato temporal y seguro social, en la práctica las trabajadoras no pueden beneficiarse de la seguridad social toda vez que sus contratos son de muy corta duración o el empleador no ha hecho los aportes respectivos⁷³.

La mayoría de mujeres que trabajan en la industria de la agro-exportación tienen familia y responsabilidades familiares, incluso cuando no estén casadas pues hay una gran cantidad de madres solteras. Debido a las largas jornadas de trabajo permitidas por la ley, -muchas veces se empieza a las 05:00 hrs para trasladarse hacia el fundo y se regresa a casa entre las 18:00 y 19:00 hrs- muchas mujeres con niños pequeños tienen que dejarlos al cuidado de otras personas. La Misión se entrevistó con varias mujeres que, cuando no podían dejar a sus hijos menores en el centro/guardería municipal o bajo el cuidado de vecinos, debían dejarlos solos en la casa, bajo el cuidado de hermanos/hermanas mayores. Esta situación implica un riesgo importante para la salud y seguridad de los menores que quedan durante largas horas del día sin protección y cuidado de personas mayores. Se han conocido de accidentes ocurridos a niños en estas circunstancias. En otros casos, algunas

⁷¹ La Asociación Casas de la Salud "En Defensa de la Vida" es una institución sin fines de lucro que trabaja en la prevención y promoción de la salud integral de la población Iqueña.

⁷² ISAT/OXFAM, Op. Cit nota 28, p. 28.

⁷³ *Ibid.* p. 54

mujeres deciden llevarse a sus niños pequeños al trabajo en el fundo, donde estos quedan expuestos a otro tipo de peligros por la falta de cuidado.

La Misión recibió información relativa a la recurrencia del trabajo de mujeres gestantes, las cuales no son controladas por especialistas en salud por que ocultan su estado o por la falta de controles periódicos de salud ocupacional. La exposición de las madres gestantes a trabajo duro y a la manipulación de sustancias agroquímicas podría estar causando malformaciones en el feto, especialmente el síndrome de down. Muchas personas entrevistadas parecen establecer esa relación, sin embargo las autoridades de salud no han llevado a cabo estudios sobre esta materia. Un estudio publicado recientemente en los Estados Unidos indicaría que existe una relación entre el uso de insecticidas y plaguicidas y el autismo⁷⁴.

2.1.2 Derechos de los niños, educación y trabajo infantil

La *Convención sobre los Derechos del Niño*, ratificada por el Perú en 1990, establece la obligación del Estado de brindar asistencia al niño física o mentalmente impedido a fin de que pueda disfrutar de una vida plena y decente (artículo 23) así como los derechos de los niños a disfrutar del nivel de salud mas alto posible (artículo 24); a beneficiarse de la seguridad social (artículo 26); a un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social (artículo 27); a la educación (artículo 28); al descanso y el esparcimiento, al juego y a las actividades recreativas propias de su edad (artículo 31); y a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social (artículos 32 y 36). En su Observación general N° 16, en materia de las actividades empresariales y los derechos del niño, el Comité de los Derechos del Niño ha enfatizado la importancia de la protección del Estado frente a posibles abusos de actores económicos privados contra los niños o sus padres. El Comité recuerda que es necesario que los Estados tengan un adecuado marco institucional y legal para respetar, proteger y satisfacer los derechos de los niños, y brindar recursos efectivos y reparación en casos de violaciones en el contexto de las operaciones y actividades empresariales⁷⁵.

La Misión pudo entrevistarse con grupos de niños en edad escolar en Villacurí, que desarrollan trabajo ocasional en la agricultura de exportación. La mayoría de ellos expresaron que trabajan durante los fines de semana y algunos lo hacen durante las vacaciones escolares. La razón principal es la necesidad de complementar el ingreso familiar y ayudar a comprar los materiales escolares, vestimenta y calzado. La Misión fue informada que adolescentes, especialmente migrantes del interior del país, son empleados en varios fundos de la región.

El tipo de trabajo que realizan los niños varía de acuerdo a su edad y sexo. Muchos niños pueden realizar las mismas actividades de los adultos en época de cosecha, pero en menor cantidad y duración de tiempo. Algunos niños manifestaron a la Misión que acompañan a sus madres a trabajar, y para ello deben levantarse de la cama muy temprano y regresar muy tarde en el día. Por ejemplo, un niño de 8 años dijo que para acompañar a su madre debían salir de casa a las 4:30 de la madrugada. Los niños que acompañan a sus madres también trabajan. Uno de ellos dijo que "ayudaba" a su mamá, es decir no desarrollaban un trabajo diferente o autónomo, y por ello recibía una simple propina (de por ejemplo 5 Nuevos Soles por día).

⁷⁴ « Les pesticides pourraient avoir un lien avec la survenue de l'autisme », *Le Monde*, 23 juin 2014, http://www.lemonde.fr/planete/article/2014/06/23/les-pesticides-pourraient-avoir-un-lien-avec-la-survenue-de-l-autisme_4443252_3244.html

⁷⁵ Comité de los Derechos del Niño, "Observación General N° 16 Obligaciones de los Estados sobre los impactos de las empresas en los derechos de los niños", CRC/C/GC/16, 17 abril 2013, párr. 4.

Otros niños van solos a los fundos a trabajar. Para ello hablan con el jefe (ingeniero o mayordomo) o el reclutador de mano de obra. Otros pretenden tener mas edad utilizando el documento de identidad de otro niño o de una persona adulta joven, o simplemente su apariencia mas adulta convence al mayordomo. Los adolescentes son admitidos al trabajo y son asignados a trabajos más duros. La remuneración que los niños perciben es menor a la que un trabajador adulto percibiría. Un adolescente de 17 años manifestó a la Misión que ganaba 200 Nuevos Soles por semana de trabajo, con jornadas que comienzan a las 6:00 de la mañana y terminan a las 5 de la tarde. Este mismo niño manifestó que en la escuela cursa el 5to grado de primaria. La Misión fue luego informada que este nivel de estudios generalmente corresponde a niños de 11 años de edad.

Las condiciones de trabajo para los niños que trabajan son iguales o peores que las de los adultos. Varios niños trabajadores informaron a la Misión que el trabajo es duro y generalmente les requiere estar agachados, excepto en la cosecha de uvas. La cosecha de la paprika es dura. Algunos niños reciben guantes –que no son de su talla- pero prefieren no usarlos para poder trabajar más rápido, haciéndose daño en las manos. Los niños al igual que los trabajadores adultos no reciben sombreros u otra protección contra el sol, que suele ser muy fuerte, y no hay agua potable disponible, tampoco un servicio de comedor para el desayuno o el almuerzo. Los niños manifiestan que la “chapoda” o “matar el espárrago” –la tarea de voltear la base del espárrago con una pala o lampa- es especialmente dura. La protección que reciben y la cobertura de seguro social son inexistentes. Entre los accidentes de trabajo ocurrido a niños que se relataron a la Misión se encuentra uno en que una carreta rompió el pié de un niño y otro en el que un niño tuvo vómitos debido a la inhalación del fuerte olor de las plantas inmediatamente después de la fumigación. En ningún caso los accidentados pudieron beneficiarse de la seguridad social y de atención adecuada en salud. Los funcionarios del fundo les dieron unas pastillas del botiquín de la empresa.

Los niños que no acompañan a sus padres al trabajo o no trabajan por su cuenta en el campo se quedan en casa con un hermano o hermana mayor o la abuela, o solos. Van a la escuela y vuelven a su casa, donde comen lo que encuentran. Una de las niñas que se queda en casa cuidando su hermano menor informó a la Misión que ella prepara la comida, y acompaña a su hermano menor a tomar el bus o camión para ir a su escuela- que toma entre 30 o 40 minutos en llevarlos al centro educativo. En otros casos, son las madres que dejan la comida preparada y la niña o el niño debe calentarla y servirla.

Los niños entrevistados en Villacurí informaron a la Misión que la escuela mas cercana se encuentra a 15 o 20 minutos de distancia en bus, el cual generalmente toma en realidad más de 30 minutos. La jornada escolar dura hasta el medio día o 1 pm, lo cual permite a algunos niños buscar trabajo en los fundos, lo cual hacen algunos hasta las 6 de la tarde. Las tareas o deberes escolares se realizan en la noche, cuando queda tiempo y los niños conservan alguna energía.

En el contexto del trabajo de niños, y en cierta medida también en el trabajo de los adultos, se producen una serie de abusos de corte racista y/o sexista. Esto ocurre generalmente contra los jóvenes migrantes de la sierra que llegan a trabajar durante la temporada de vacaciones y también contra las niñas en los buses o camiones que las conducen al fundo, y también en el trabajo en el campo. Por ejemplo, los capataces o jefes frecuentemente utilizan insultos y frases denigrantes para referirse a personas originarios de la sierra, o las mujeres son victimas de hostigamiento o acoso sexual en el trabajo o el bus. Algunas mujeres reciben un trato mas favorable en ciertos aspectos con la expectativa de que deberán retribuir esos favores.

La Dirección Regional de Trabajo informó que la erradicación del trabajo infantil es una prioridad y se hace en conjunto con otros ministerios. Se remarcó que muchas veces son las madres quienes llevan a los niños al trabajo porque no tienen otra opción, a falta de medios alternativos para el cuidado de niños menores durante el día, pero al mismo tiempo los exponen a otros riesgos.

La Dirección Regional de Trabajo informó sobre la política de aplicación de sanciones a establecimientos donde se encuentren niños trabajando, lo cual ocurre con poca frecuencia. Las empresas solían disfrazar y/o esconder a niños cuando llegaba la inspección de trabajo. Pero hoy existe la obligación de registrar al trabajador dentro de las 24 horas de contratarle o de darle de baja, a través del internet. El inspector tiene la facultad de verificar, pidiendo el documento nacional de identidad a todos los trabajadores. Algunos trabajadores se niegan a dar sus documentos por miedo a perder su trabajo. El inspector puede pedir el registro de trabajo, el cual el empleador debe obligatoriamente guardar, y cotejarlo con el número real de trabajadores que encuentra en el establecimiento.

Sin embargo, a este sistema escaparían los trabajadores que laboran por día o por muy corta temporada, pues la frecuencia de las visitas que realiza la inspección de trabajo no es alta, y cuando las realizan en muchas ocasiones no se les facilita el acceso a los lugares de trabajo y no se les exhiben los documentos que requieren. La tarea de inspección en el campo es también poco efectiva cuando se trata de grandes extensiones de tierras.

La situación de los niños con necesidades especiales

La Misión de Observación se encuentra sumamente preocupada por la falta de disponibilidad de servicios educativos para niños e infantes de madres trabajadoras. La evidencia recogida indica que hay un enorme déficit de servicios educativos en especial para niños con autismo o síndrome de down. La madre trabajadora con frecuencia debe también hacerse cargo directamente de estos niños en casa al mismo tiempo que trabaja durante una jornada laboral larga. Algunas madres han dejado de trabajar para atender a sus hijos con necesidades especiales, lo cual las priva de un ingreso económico que muchas veces es vital. Los miembros más jóvenes de la familia deben sustituir a la madre como proveedores del ingreso familiar.

2.1.3 Derecho a la información

La Misión de Observación recibió información de trabajadores y dirigentes sindicales a los cuales los empleadores les retuvieron sus teléfonos celulares y no les permiten ninguna comunicación con el exterior durante la jornada laboral. En algunos casos, se señaló, no se ha permitido el uso del teléfono de la oficina por parte del trabajador, incluso en casos de emergencia. Esta práctica dificulta no solo la tarea de los sindicalistas sino que también corta todo tipo de comunicación entre madres trabajadoras y los niños que pueden haber quedado en casa.

2.1.4 El papel de la inspección de trabajo y la protección judicial de derechos

De acuerdo al derecho internacional de los derechos humanos, el Estado peruano tiene la obligación de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos, incluidos los derechos económicos y sociales. Para ello, el Estado debe emplear todos los medios a su alcance, tanto legislativos como institucionales y financieros⁷⁶.

⁷⁶ “Observación general N° 3 (1990) La índole de las obligaciones de los Estados Partes_ (Artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)”.

La Dirección de Inspección de Trabajo, adscrita al Ministerio de Trabajo, está a cargo de la vigilancia y fiscalización del cumplimiento de la normatividad laboral. Con el propósito declarado de mejorar esta tarea, atender mejor al usuario trabajador y la adopción de criterios únicos y estandarizados, se ha creado recientemente la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL (Ley N° 29981)⁷⁷. Entre sus funciones está la de supervisar y vigilar el cumplimiento de las normas laborales, la imposición de sanciones por su incumplimiento y ejecutar coactivamente dichas sanciones. La SUNAFIL es el ente central del sistema de inspección de trabajo en el Perú.

Según las explicaciones de la Dirección Regional de Trabajo a la Misión, la tarea de fiscalización es un proceso complejo. Se desarrolla en varios pasos: se hace una actuación cada 15 días, pero solo hay un inspector laboral para toda la Región, y 4 o 5 inspectores auxiliares. En casos de emergencias graves – como por ejemplo casos de intoxicación masiva de trabajadores - el Ministerio de Trabajo envía especialistas, directamente desde Lima. Los 4 o 5 inspectores auxiliares están ubicados especialmente en las provincias. Aunque son personal del Ministerio de Trabajo y supervisados desde Lima, la autoridad regional tiene mando operativo sobre ellos. En el momento en que la Misión de Observación visitaba el Valle de Ica se negociaba un convenio entre la Dirección Regional de Trabajo y el Ministerio de Trabajo para dejar en manos de la Dirección Regional el trabajo de fiscalización hasta que la SUNAFIL se establezca plenamente.

En relación al número de inspecciones laborales, la Dirección informó que existe un plan operativo anual y las estadísticas se envían mensualmente al Ministerio, el cual las publica en el internet, desglosado por regiones. Una consulta rápida a la información publicada en el internet por el Ministerio de Trabajo – Dirección General de Inspección de Trabajo muestra información disponible solo para los años 2007, 2008 y 2009. En estos años, el número de actuaciones inspectoras ha aumentado, pero las multas impuestas son muy pocas.

Inspecciones realizadas y multas impuestas años 2007, 2008 y 2009 respectivamente			
Inspecciones	1,940	1,896	1,805
Multas	63	160	92

Elaboración propia

Fuente: Dirección General de Inspección de Trabajo⁷⁸

La sanción a las infracciones se hace a través de un procedimiento administrativo, y pueden cuestionarse en sede judicial a través de un procedimiento contencioso-administrativo, que usualmente dura mucho tiempo y resta efectividad al objeto de sancionar las infracciones detectadas. Las últimas estadísticas disponibles son del año 2010, y en ese año solo dos sanciones impuestas a empresas en la región resultaron

⁷⁷ Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, publicada en *El Peruano*, Normas Legales 486206, 15 de enero de 2013.

⁷⁸ <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnit>

firmes y consentidas (aceptadas)⁷⁹. El Gobierno Regional tiene una oficina de cobranzas coactivas, pero no ha sido muy efectiva, por lo cual las cobranzas se han empezado a realizar mediante convenio con el INFOCORP (un sistema privado bancario de información sobre deudores y morosos). Las multas llegan hoy hasta 1'200,000 Nuevos Soles.

Durante el proceso de inspección se piden una serie de documentos y después de una semana se hace una reunión para que el empleador los presente y se evalúe el grado de cumplimiento de la norma. Por cada incumplimiento se aplica una sanción, y el consolidado de todos los incumplimientos genera la multa total. Esto puede ser muy duro para la pequeña empresa (de unos 10 trabajadores), por ejemplo una escuela privada pequeña que podría ser multada con 60,000 Nuevos Soles.

Ante casos de denuncia de despidos de trabajadores sindicalizados, la Dirección Regional intenta solucionar el caso. Realiza inspecciones *in situ* respetando las normas procesales en vigor, para que no se genere la nulidad de lo actuado. Las actuaciones son públicas y las resoluciones motivadas son publicadas desde Lima.

Para determinar el número de inspecciones por año se establece una muestra que está en relación al número de empresas por tamaño: hay unas 350 empresas sobre las que se requiere información mensual. A nivel regional habría más de 3,000 empresas, pero son más pequeñas. A la muestra entran solo las que tienen más de 10 trabajadores.

Los inspectores aplican automáticamente una multa a las empresas que les entorpecen o impiden la entrada. Si la falta es reiterada y la empresa es grande, la multa puede ser muy grande y llegar a cientos de miles de Nuevos soles. El empleador muchas veces culpa al vigilante, al servicio de seguridad u otros por la falta de colaboración, pero ello no impide la aplicación de la sanción. Los casos de obstrucción a la actuación fiscalizadora también son sancionados. Hay faltas que son subsanables y otras que no lo son. Por ejemplo, si el trabajador ha estado por seis meses fuera del sistema de seguro de salud, aunque después se corrija esta omisión la falta no es subsanable (la exposición al riesgo ya ocurrió), y es sancionada.

Hay muy pocos inspectores a nivel nacional y están recargados de trabajo. Cada uno tiene cerca 70 casos en la Región Ica. Según la norma, cuando un inspector empieza un proceso no puede ser reemplazado ni puede delegar sus funciones a otro inspector. Esto origina a veces una ralentización del proceso cuando el inspector titular debe ausentarse por alguna razón. Por ello, ahora se ponen dos inspectores en cada inspección, para evitar la parálisis cuando uno de ellos falta el otro puede continuar.

La protección judicial de los derechos laborales

Una judicatura independiente e imparcial de acuerdo a los estándares internacionales en la materia es una pieza fundamental en el sistema de protección de los derechos humanos. La garantía de la protección judicial de los derechos está consagrada en los artículos 2 (3) y 14 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* y los artículos 8 y 25 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos*.

Desafortunadamente, la Misión de Observación no pudo visitar el Poder judicial ni entrevistarse con jueces en materia laboral, aunque si tuvo la oportunidad de hablar con uno de los vocales de la Corte Superior de Ica, debido a que durante su visita los

⁷⁹ Dirección General de Inspección de Trabajo, http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnit/actuaciones_inspectivas/resultado_inspecciones_trabajo_28_01_2010.pdf (acceso: 19 septiembre 2014)

trabajadores del Poder judicial estaban en huelga y las oficinas estaban cerradas. Por ello, la Misión no pudo obtener información directa sobre la capacidad y el trabajo desplegado por los jueces y magistrados.

Sin embargo, a partir de la información recolectada por el CODEH-Ica (ver cuadro abajo) se puede deducir que la capacidad del Poder judicial en materia laboral es reducida en relación a la demanda potencial de parte de al menos 100,000 trabajadores de la industria. Se nota además que la inmensa mayoría de casos están relacionados a despidos arbitrarios, muy probablemente por razón de actividades sindicales. Por el contrario, es de notarse la poca cantidad de casos relacionados al hostigamiento anti-sindical directo. Es posible que los trabajadores prefieran reclamar directamente por despido arbitrario como estrategia jurídica.

Juzgados laborales y casos: Desde su instalación hasta el 30.06.2014

1	Nº de Juzgados laborales en la región Ica	08	
2	Nº de jueces laborales en la región Ica	08	
3	Nº de casos relacionados con trabajadores de la agro exportación que se han presentado	Por despido arbitrario	114
		Por Hostigamiento anti sindical	4
		Por discriminación	2
		Otros (especificar)	-
4	Nº de casos relacionados con trabajadores de la agro exportación que se han Resuelto FAVORABLEMENTE a los trabajadores	Por despido arbitrario	62
		Por Hostigamiento anti sindical	2
		Por discriminación	1
		Otros (especificar)	-
5	Nº de casos relacionados con trabajadores de la agro exportación que se han Resuelto EN CONTRA de los trabajadores	Por despido arbitrario	27
		Por Hostigamiento anti sindical	1
		Por discriminación	
		Otros (especificar)	

Fuente: CODEH-Ica

2.2 Los derechos humanos de la población, mujeres y niños

Las condiciones en las que se desarrolla la industria de la agro-exportación también afectan una serie de derechos humanos de los pobladores de Ica. Debido a que el enfoque de la Misión de Observación se centra sobre todo en los derechos sociales imperantes en la industria, en esta sección se refiere únicamente a dos aspectos que parecen particularmente serios y ameritan mayor atención.

Derecho al agua

El derecho humano al agua es el derecho de todos a disponer de agua suficiente, salubre, aceptable, accesible y asequible para el uso personal y doméstico⁸⁰. El derecho al agua está amparado implícitamente en el derecho a un nivel de vida adecuado y en el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, ambos reconocidos en el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*

⁸⁰Observación general N° 15, El derecho al agua (artículos 11 y 12 del Pacto Internacional de Derechos económicos, Sociales y Culturales)".

(artículos 11 y 12). Como todo derecho, el derecho al agua requiere que el Estado asegure la calidad y accesibilidad del agua para todos.

La Misión de Observación recibió información sobre el uso intensivo de aguas del subsuelo por parte de las empresas dedicadas a la agro-exportación. Se dice que muchas empresas o fundos han hecho ilegalmente pozos de extracción de agua. Como consecuencia de ello se estaría provocando una escasez general de agua, que afecta especialmente a algunos sectores geográficos, y el deterioro de las reservas de agua de la región. Esta información es corroborada por un estudio realizado por La Red Globalización y Equidad⁸¹.

Las nuevas tecnologías y las prácticas de riego predominantes han contribuido a la generación de este problema. El riego por goteo, practicado en muchos fundos de producción de espárrago en particular, y la excavación de un número creciente de pozos son los factores principales en la sobreexplotación del acuífero y la consecuente escasez de agua para consumo humano. El espárrago fresco de exportación, en particular, consume aproximadamente el 35 por ciento del agua del Valle de Ica⁸². Aunque la escasez de agua afecta a todos, las empresas más grandes tienen la capacidad de perforar más pozos, aun sin registrarlos, comprar los derechos de pozos existentes, o simplemente "trasladar" licencias de pozos de un lugar a otro. Frente a esta práctica, que algunos consideran ilegal, la labor de la autoridad nacional y local en materia de agua es limitada. Los pocos inspectores de la Autoridad Local del Agua no llegan a realizar un trabajo efectivo.

Las cifras oficiales del Censo de 2007 dan cuenta que mientras la mayoría del sector urbano se beneficia del servicio de agua lo contrario ocurre en el sector rural.

Servicio de Agua todos los Días			
Área	Sí tiene	No tiene	Total
Urbano	82.76%	17.24%	100.00%
Rural	19.13%	80.87%	100.00%
TOTAL	79.77%	20.23%	100.00%

Fuente: Globalización con Equidad

Sin embargo un análisis más detenido muestra que si se toma en cuenta la distribución por distritos, el número de viviendas y el número de horas del servicio de agua, el panorama es mucho más alarmante. Así, en la mayoría de viviendas de los 12 distritos que reciben agua todos los días, el suministro se limita a tres horas o menos al día. La situación es peor en las viviendas que no reciben agua todos los días (1 de cada 5 viviendas en Ica). En este caso, los días que reciben el agua son solo tres a la semana. Y en los días que reciben el agua, es solo por tres horas o menos, muchas veces a horas inapropiadas (como la medianoche o la madrugada). Aunque estas cifras son del censo de 2007, la situación hacia el 2011 no parece haber cambiado significativamente⁸³.

La Misión de Observación considera que la disponibilidad y adecuación del agua para amplios sectores de la población iqueña, especialmente del sector rural pobre,

⁸¹ Cancino, Ignacio, "La agroexportación y el acceso al agua para consumo humano en Ica", Globalización y Equidad, Lima, sin fecha.

⁸² *Ibid.*, p. 20. La información proporcionada es que en 1985 existían 1059 pozos registrados, mientras que en el 2007 se llegó a 1550: esto es, un incremento del 46 %.

⁸³ *Ibid.*, p. 27-28.

muestra un déficit importante y alarmante que pone en peligro los mínimos vitales de este derecho que deben asegurarse. La Misión no tuvo acceso a datos y análisis actualizados al 2014, pero pudo constatar en varios lugares, especialmente los pueblos jóvenes que visitó, que los pocos puntos de abastecimiento de agua permanecen cerrados la mayor parte del día.

Derecho a la salud y a un medio ambiente sano

El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud está consagrado también por el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (artículo 12). La Misión igualmente recibió información sobre el uso intensivo de agroquímicos para tratar insectos y plagas. Este uso intensivo se haría en muchos casos en horarios inadecuados o muy cerca a centros poblados donde toda la población puede ser expuesta a la inhalación de esos productos. De hecho, La Misión visitó algunas de esas zonas pobladas que están muy cerca de las áreas de cultivo. Algunos pobladores dijeron que sufrían de dolores de cabeza y vómitos durante los días en que se aplicaba agroquímicos en los fundos vecinos.

De manera más general, es evidente que las bajas cotizaciones al sistema de salud por parte de la actividad agroexportadora genera una presión importante sobre su nivel de recursos, su efectividad y disponibilidad para el resto de la población. Aunque la Misión no dispone de cálculos para aseverarlo, puede deducirse que el sistema de salud público en gran medida financia gastos de salud para los que las empresas deberían aportar y no lo hacen. Por otro lado, se percibe una mayor incidencia de ciertas afecciones como el cáncer a la piel que no pueden ser atendidas de manera adecuada.

3. Conclusiones y recomendaciones

3. 1. Conclusiones

El Perú experimenta una de las tasas de crecimiento económico más importantes de la región latinoamericana. Este crecimiento se debe en parte al dinamismo de ciertos sectores económicos que, como la agro-exportación, han llevado a cabo importantes inversiones y transformaciones. Sin embargo, luego de su visita al terreno, la Misión de Observación pudo confirmar mucha de la información disponible en estudios realizados por terceros o en versiones proveniente de grupos de la sociedad civil relativa al estado de los derechos sociales y otros derechos humanos en la Región Ica. La Misión deja también constancia que en algunos temas clave, como por ejemplo la salud ocupacional, el seguro social y el acceso al agua, la situación descubierta en el terreno parece ser mucho mas grave que lo previsto y su tratamiento es urgente.

Las condiciones de trabajo en la agricultura de exportación en el Valle de Ica son deplorables y claramente constituyen un ejemplo de trabajo precario y no acorde con los estándares internacionales en materia de derechos del trabajador y otros derechos sociales. Muchas de estas situaciones pueden constituir violaciones graves de derechos humanos. La Misión llega a esta conclusión después de haber escuchado a un buen número de trabajadores y trabajadoras, niños, dirigentes sindicales, expertos laborales, funcionarios estatales y otros, y después de haber analizado la información y análisis que le fue proporcionado o que pudo coleccionar independientemente.

Para la Misión es evidente que el régimen establecido en la Ley N° 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario, tiene como objetivo la promoción de la inversión y el crecimiento de la actividad económica agroexportadora, y para ello establece un régimen legal laboral que rebaja los niveles de protección respecto de los que goza un trabajador sometido al régimen laboral común en el Perú. Según el propio Tribunal Constitucional del Perú, la Ley N° 27360 es necesaria por que así lo exige la naturaleza singular y especial del sector agrario en el cual las "contrataciones son temporales por excelencia, incluso estacionales; que no es común que un trabajador labore para un mismo empleador por mas de un año consecutivo y que la movilidad es relevante."⁸⁴. Es decir, si la actividad agroexportadora debe desarrollarse es necesario establecer un régimen laboral de excepción que se adecue a la realidad de la agricultura, aún a costa del menoscabo de los derechos de los trabajadores.

De esta manera, la ley es utilizada no para proteger los derechos de los trabajadores contra las prácticas imperantes y las realidades del movimiento económico, sino para someter al trabajador a la dinámica y lógica de la economía de la agricultura de exportación. Con ello, las autoridades han perdido de vista el objetivo fundamental de la legislación del trabajo y el papel fundamental que el Estado debe jugar a nivel nacional en la aplicación de los estándares internacionales del trabajo y de derechos humanos.

Para efectos de una adecuada evaluación de este régimen laboral en materia de no discriminación e igualdad, la Misión considera que la medida legislativa en cuestión tiene un claro efecto directo e indirecto: el dificultar el ejercicio y goce de sus derechos laborales, sociales y humanos en general por parte de los trabajadores de la agro-exportación. La sindicalización en la rama de actividad es mínima, hay evidencia de un fuerte hostigamiento a trabajadores sindicalizados o que intentan sindicalizarse, despidos arbitrarios, una falta o déficit alarmante de acceso a la salud

⁸⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional, Op. Cit.,. nota 18, párr. 78.

ocupacional y a los beneficios del seguro social, entre otros. Una medida con tales efectos no puede ser reputada ni necesaria ni proporcional.

No obstante, estas conclusiones deben tomarse con cautela debido a la escasez crónica de estudios y estadísticas en todos los terrenos que permitan una evaluación mas detallada y exacta. Es posible que la información relevante exista, pero que las autoridades no hayan podido o querido compartirla con la Misión. En todo caso, las conclusiones se ameritan en las circunstancias y a la luz de la información que la Misión tuvo a su disposición. Metodológicamente, estas conclusiones están respaldadas por una fuerte correlación entre el testimonio recibido y los análisis y publicaciones conocidos de antemano por la Misión.

Por todo ello, es necesario que se realicen esfuerzos para la recolección y sistematización de datos sobre los trabajadores, sus condiciones de trabajo y acceso a los beneficios del seguro de salud. Igualmente, es necesario que se realicen estudios analíticos sobre los efectos de las prácticas prevalecientes en el sector sobre la salud y bienestar de los trabajadores y sus familias, así como de la población en general. De manera especial, preocupa a la Misión que la falta de datos e información esconda una realidad aún mas grave que la pudo observar durante su visita.

En lo que atañe al objeto particular del presente informe con especial enfoque en los actores empresariales no estatales, debe concluirse que las empresas del sector en general, sean grandes o pequeñas, carecen de un verdadero entendimiento de la responsabilidad social de la empresa (RSE) y los derechos humanos. La Misión no ha podido observar ni recabar información sobre ninguna política o mecanismo empresarial de prevención de riesgos de afectación a derechos, ni sobre planes de mitigación o remediación. Los principales actores locales en materia de derechos humanos y RSE tampoco parecen tener un entendimiento cabal de esta materia o planes de acción concretos al respecto.

En lo que respecta a los derechos sociales de la población en general, la Misión debe concluir también que al menos en relación al agua, la sanidad, la salud y el medio ambiente, existen riesgos importantes provenientes del la sobreexplotación del acuífero subterráneo, la utilización expandida de agroquímicos y la falta de prevención y protección de la población contra estos riesgos.

3.2. Recomendaciones

Teniendo en cuenta las consideraciones avanzadas en este informe, la Misión recomienda al Estado peruano, a las empresas de la industria agroexportadora, y otros actores locales e internacionales lo siguiente:

Al Estado Peruano (incluyendo los poderes Ejecutivo, Legislativo y judicial)

- La derogación o modificación de la Ley N° 27360 y el restablecimiento del régimen laboral común en el sector agrícola a través de una ley adoptada por el Congreso de la República. En la actualidad existen dictámenes sobre propuestas que solo esperan la decisión final en el Congreso, el cual debe actuar sin mayor dilación.
- La adopción de medidas legislativas y de otra índole destinadas a la promoción de la inversión en el sector agrícola para exportación, incluyendo incentivos fiscales, pero sin desmedro a los derechos básicos de los trabajadores.
- El pronto establecimiento y funcionamiento de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL y su trabajo de fiscalización efectivo en la Región de Ica y otras en el Norte del Perú, donde la industria agroexportadora es

importante. El número de inspectores debe ser suficiente para las necesidades de fiscalización en una región donde trabajan docenas de miles de trabajadores.

- En el entretanto, mientras el SUNAFIL se organiza y entra en funcionamiento, se debería concluir un acuerdo entre el SUNAFIL y la Dirección Regional de Trabajo para que las actividades de inspección de trabajo no se detengan y por el contrario se incrementen.
- Es necesario que se establezcan, bien como adscrito a SUNAFIL o a las Direcciones Regionales de Trabajo o de Salud, los equipos técnicos, idóneos y debidamente dotados de los instrumentos técnicos necesarios para verificar las condiciones de salud, incluida la prevención en los fundos. Deben estar habilitados para realizar mediciones de concentración de agroquímicos en el ambiente, tomando como referencia los límites permisibles conforme a estándares internacionalmente reconocidos, el suministro oportuno de instrumentos de prevención, y el suministro de agua potable a los/las trabajadores (as) durante la labor.
- Estos equipos deben estar dotados de la suficiente autoridad para acceder a los lugares de trabajo, aún frente a la oposición de los representantes de los empresarios, y contar de ser necesario para el cumplimiento de su labor con el apoyo de la fuerza pública. En todo caso respetarán el debido proceso y harán constar las manifestaciones que durante la visita hagan los representantes de las empresas.
- La adopción de medidas más severas, incluidos procedimientos de reclamación mucho más eficaces y expeditivos, ante actos y situaciones de naturaleza anti-sindical. Debido a la naturaleza insidiosa en que la acción anti-sindical se desarrolla en este contexto, deberían renovarse los mecanismos de detección o alerta temprana.
- La dedicación de recursos y esfuerzos especiales para una adecuada recolección y mantenimiento de datos sobre contratos de trabajo –así como una renovada vigilancia de la obligación del empleador de informar a la autoridad competente todos los datos relacionados al contrato, su duración, condiciones, entre otros.
- La dedicación de recursos adecuados y la adopción de medidas para realizar estudios de salud de la población de Ica, especialmente en relación al posible impacto que la contaminación del agua y del aire con agroquímicos pudieran estar produciendo en la salud de la población.
- La realización de un estudio sobre la situación y tendencias de las enfermedades ocupacionales y la salud ocupacional en la Región Ica.
- Adoptar normas legales que obliguen a las empresas a garantizar en forma gratuita a las mujeres trabajadoras guarderías para los niños de la primera infancia y escuelas para aquellos que estén en edad escolar, al menos durante la educación básica primaria. Tales guarderías y escuelas deberán estar protegidas adecuadamente contra los efectos de uso de agroquímicos en la vecindad.
- Introducir una norma jurídica, o clarificar su aplicación si ella ya existe, que establezca la obligación de afiliar a la seguridad social a los trabajadores, sin consideración al tiempo de trabajo y desde el primer día de su contratación, en cualquier modalidad (escrita, verbal, a término indefinido, término fijo o por duración de obra o tarea). Igualmente tal reforma debe precisar la acumulación de cotizaciones efectuadas en cualquier tiempo.

Empresas

- La adopción de políticas y procedimientos internos orientados a asegurar que las operaciones de la empresa respetan los derechos humanos, incluidos los derechos laborales de los trabajadores de acuerdo a los estándares internacionales.
- La publicación o socialización por medios adecuados de las medidas internas adoptadas para subsanar las faltas graves a los estándares internacionales de protección al trabajador.
- Igualmente la Misión insta a las empresas a desarrollar programas de mejoramiento del nivel de vida de las comunidades de las que provienen la mayoría de los trabajadores, particularmente en mejoramiento de las viviendas y servicios públicos esenciales.

Sindicatos y sociedad civil

- Se recomienda a las federaciones y confederaciones de sindicatos que dediquen un mayor esfuerzo a promover la sindicalización libre de los trabajadores, la formación y la asesoría de los dirigentes sindicales, en un espíritu democrático y de apertura hacia otros actores. Se recomienda igualmente una más activa coordinación con las organizaciones y sindicatos internacionales a fin de promover una acción más eficaz.
- Igualmente se recomienda a las organizaciones sindicales, en particular a la Federaciones y Confederaciones, así como a las ONGs de Derechos Humanos hacer uso de las instancias que los Sistemas Internacionales de Protección a los Derechos Humanos tienen establecidas.

En ese sentido, se sugiere concretamente:

- Presentar al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo reclamaciones con fundamento en el artículo 24 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en relación con la violación de Convenios en los cuales sea Parte el Perú.
 - Solicitar a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos una audiencia temática sobre la situación de violación de derechos a los trabajadores de la Industria Agroalimentaria y Agroexportadora en la República del Perú.
- Las ONGs de derechos humanos, así como aquellas dedicadas al estudio y la promoción del desarrollo, ponen insuficiente atención a los problemas relativos a los derechos de los trabajadores debido en parte a la falta de recursos financieros. Es importante que se ponga más atención y recursos a este tema.

Organizaciones internacionales

- La Misión recomienda a la Unión Europea, en tanto organización internacional y socio comercial del Perú, tomar nota del presente informe y de sus conclusiones, y considerar las medidas pertinentes a fin de asegurarse que las normas y procedimientos, así como los compromisos internacionales asumidos por la UE en materia de responsabilidad social de la empresa, no sean vulnerados a través de la importación sin mayor control de productos agrícolas del Perú producidos en condiciones de no respeto a los derechos laborales básicos.
- La Misión recomienda a la Organización Internacional del Trabajo que tome nota de las conclusiones del presente informe y considere una discusión enfocada hacia

cómo mejorar el respeto de estándares laborales en el contexto de la agricultura de la exportación en el mundo.

- La Misión recomienda a los Estados que han firmado el TLC con la República del Perú que tomen nota de las observaciones contenidas en este informe así como de sus conclusiones en orden a requerir al Gobierno peruano para que cumpla los compromisos internacionales adquiridos por el Perú, e introduzca la normatividad necesaria para que los derechos de los trabajadores (as) de la agroindustria se hagan efectivos.

Sistema Interamericano

- Se recomienda a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, a los Relatores sobre los Derechos de las Mujeres y sobre los Derechos de la Niñez, así como a la Unidad sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales prestar la debida atención al presente informe y tomar las acciones correspondientes en el marco de sus mandatos.

Miembros de la Comisión de la CIJ

Septiembre de 2014

Presidente:

Prof. Sir Nigel Rodley, Reino Unido

Vicepresidentes:

Prof. Robert Goldman, Estados Unidos

Jueza Michèle Rivet, Canadá

Comité Ejecutivo:

Prof. Carlos Ayala, Venezuela

Juez Azhar Cachalia, Sudáfrica

Prof. Jenny E. Goldschmidt, Países Bajos

Sra. Imrana Jalal, Fiyi

Sra. Hina Jilani, Pakistán

Sra. Karinna Moskalenko, Rusia

Prof. Mónica Pinto, Argentina

Otros Comisionados:

Prof. Kyong-Wahn Ahn, República de Corea

Sr. Muhannad Al-Hassani, Siria

Juez Adolfo Azcuna, Filipinas

Dra. Catarina de Albuquerque, Portugal

Sr. Abdelaziz Benzakour, Marruecos

Juez Ian Binnie, Canadá

Prof. Miguel Carbonell, México

Juez Moses Chinhengo, Zimbabue

Prof. Andrew Clapham, Reino Unido

Jueza Radmila Dacic, Serbia

Jueza Unity Dow, Botswana

Jueza Elisabeth Evatt, Australia

Sr. Roberto Garretón, Chile

Prof. Michelo Hansungule, Zambia

Sra. Sara Hossain, Bangladesh

Sra. Gulnora Ishankanova, Uzbekistán

Sr. Shawan Jabarin, Palestina

Jueza Kalthoum Kennou, Túnez

Prof. David Kretzmer, Israel

Juez Ketil Lund, Noruega

Jueza Qinisile Mabuza, Swazilandia

Juez José Antonio Martín Pallín, España

Jueza Yvonne Mokgoro, Sudáfrica

Juez Charles Mkandawire, Malawi

Sr. Kathurima M'Inoti, Kenia

Jueza Sanji Monageng, Botswana

Jueza Tamara Morschakova, Rusia

Prof. Vitit Muntarbhorn, Tailandia

Juez Egbert Myjer, Países Bajos

Dra. Jarna Petman, Finlandia

Prof. Victor Rodriguez Rescia, Costa Rica

Sr. Belisario dos Santos Junior, Brasil

Prof. Marco Sassoli, Italia-Suiza

Prof. Olivier de Schutter, Bélgica

Juez Ajit Prakash Shah, India

Sr. Raji Sourani, Palestina

Juez Philippe Texier, Francia

Juez Stefan Trechsel, Suiza

Prof. Rodrigo Uprimny Yepes, Colombia

ISBN 978-92-9037-200-4



**Comisión
Internacional
de Juristas**

Casilla postal 91
Rue des Bains 33
CH 1211 Ginebra 8
Suiza

t +41 22 979 38 00

f +41 22 979 38 01

www.icj.org