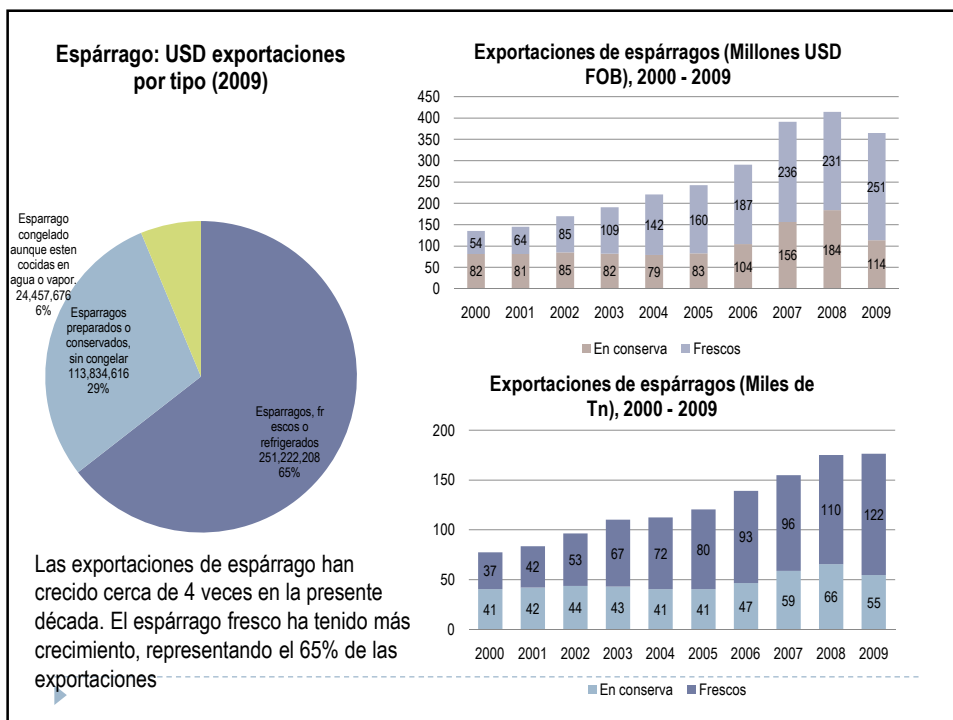
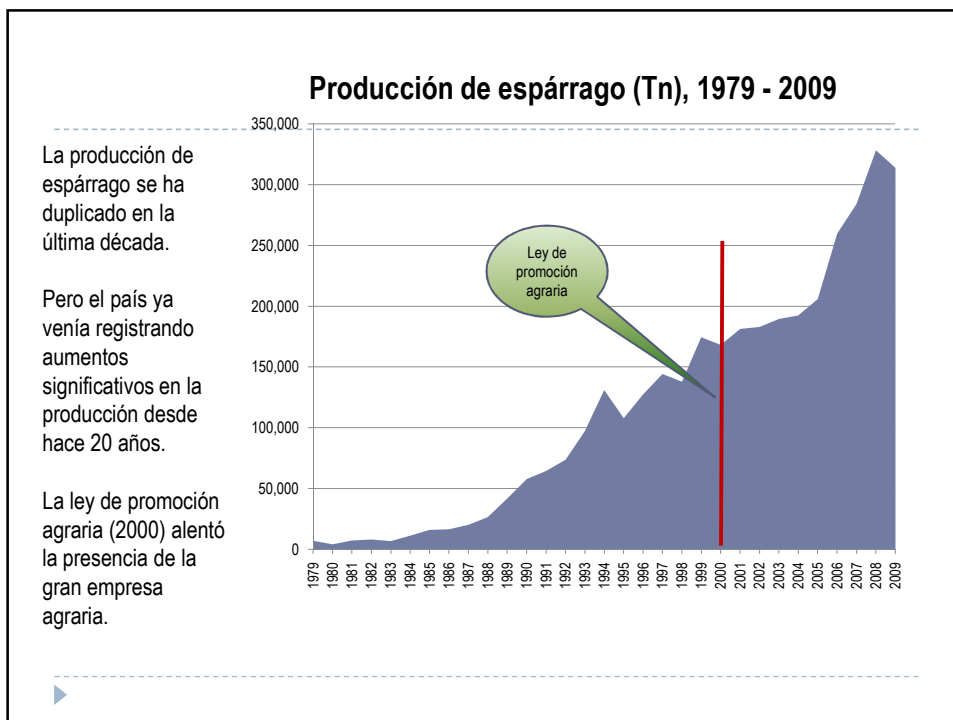
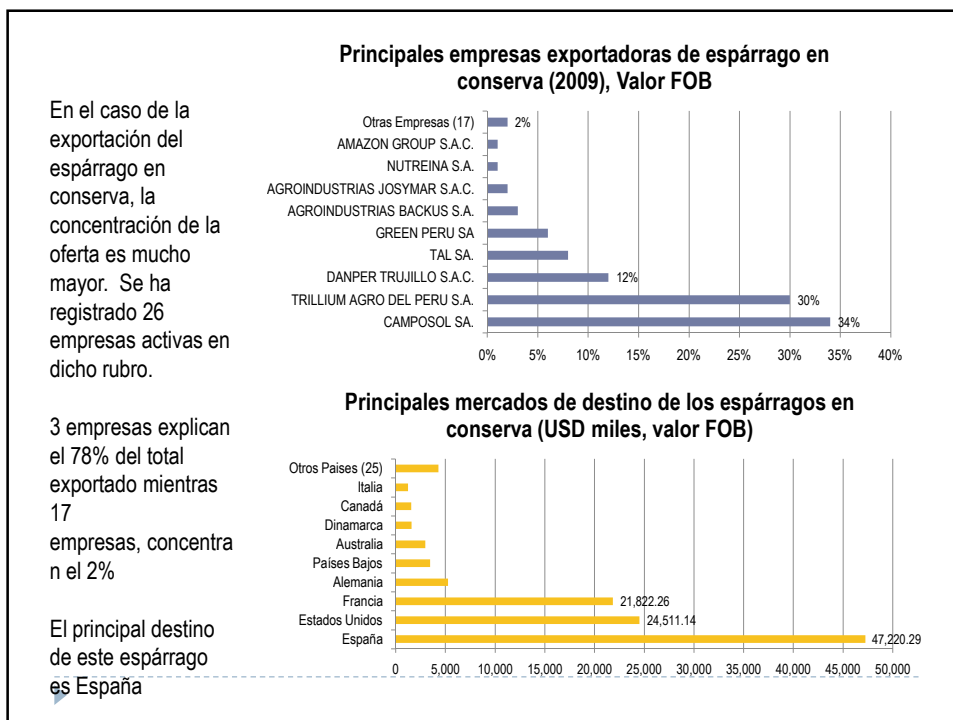
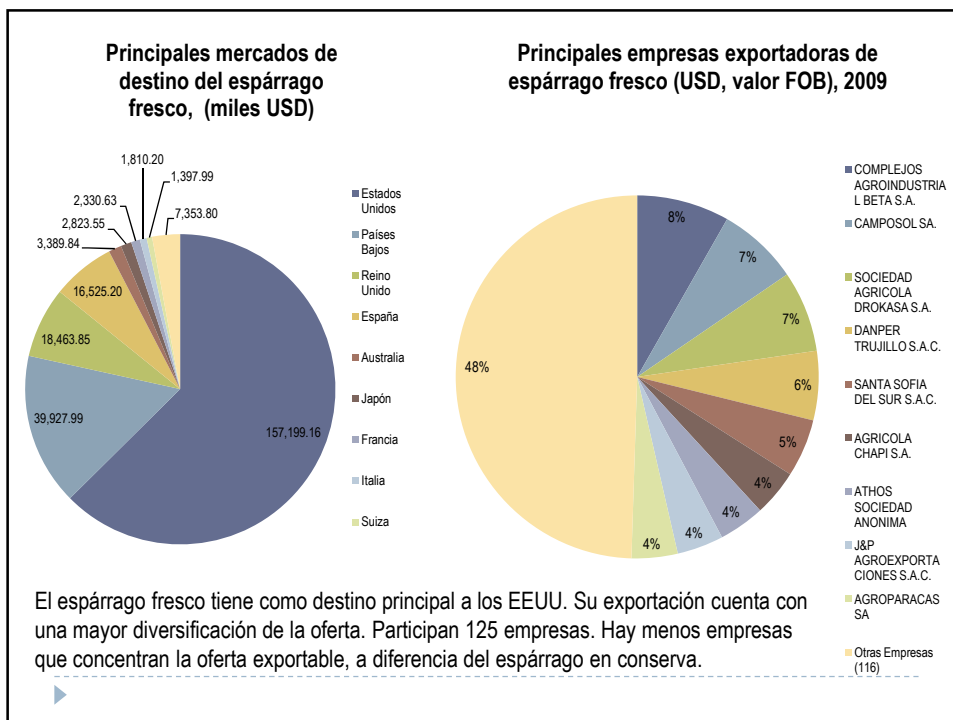


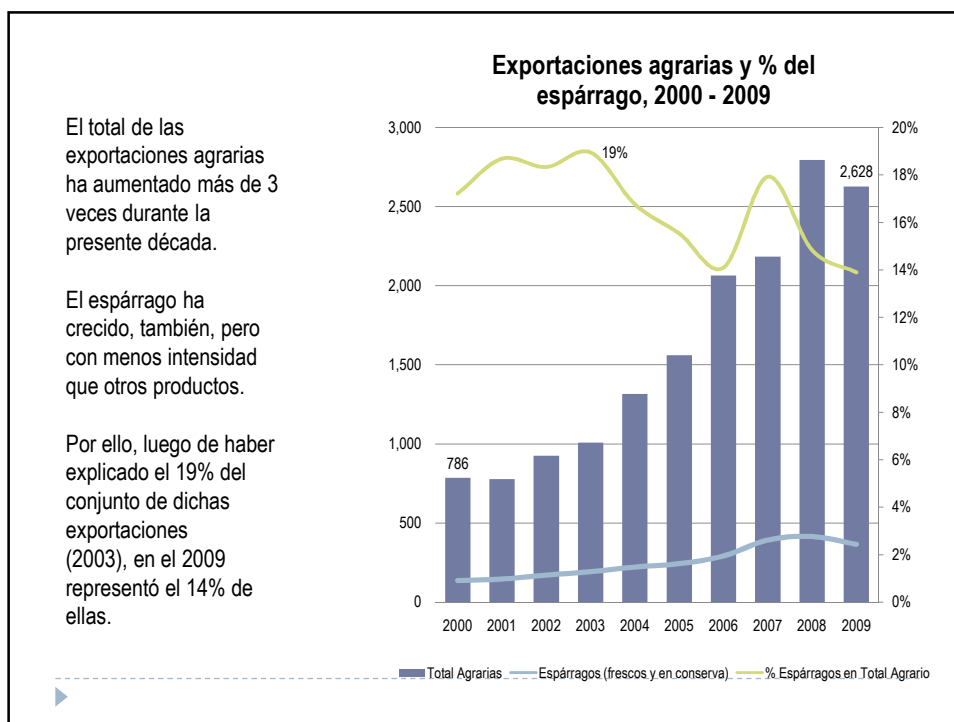
Agroexportación:
competitividad, condiciones
laborales y dumping social

El mercado del espárrago







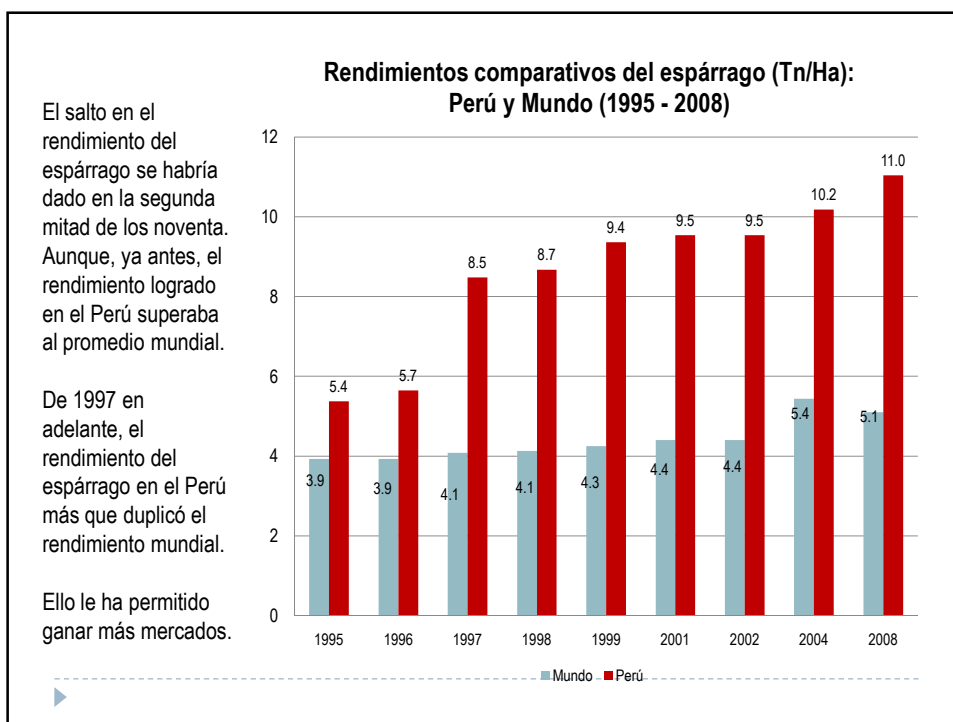
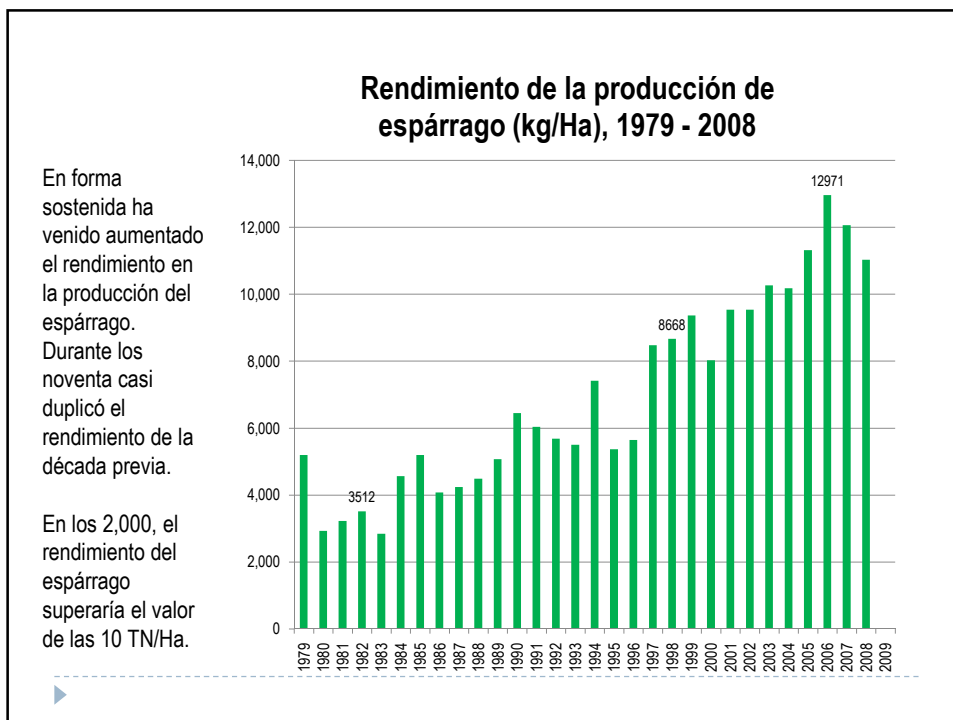


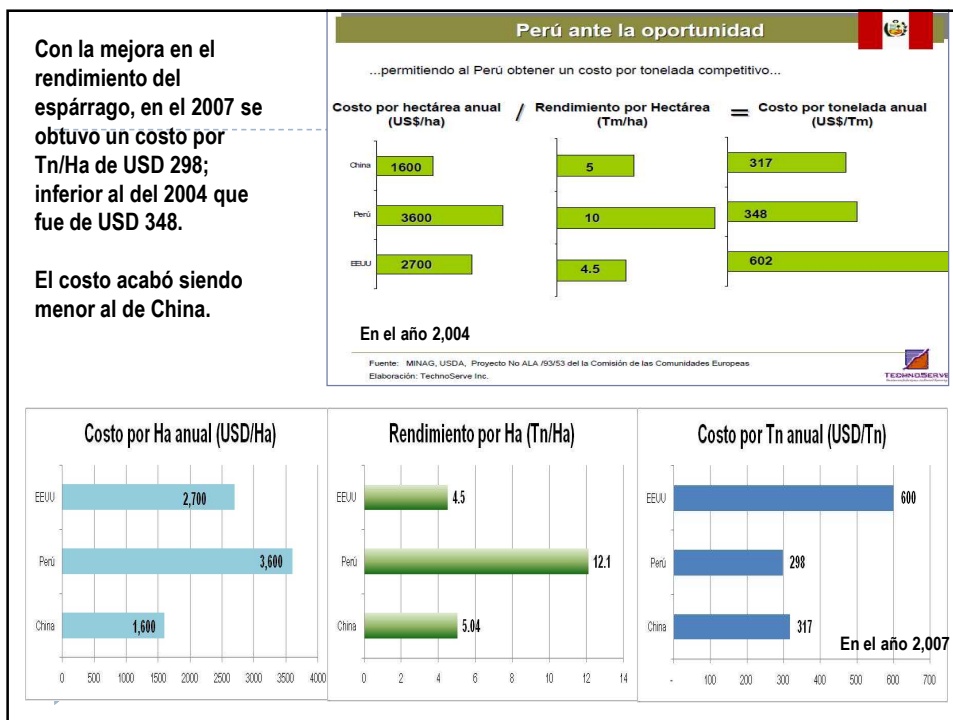
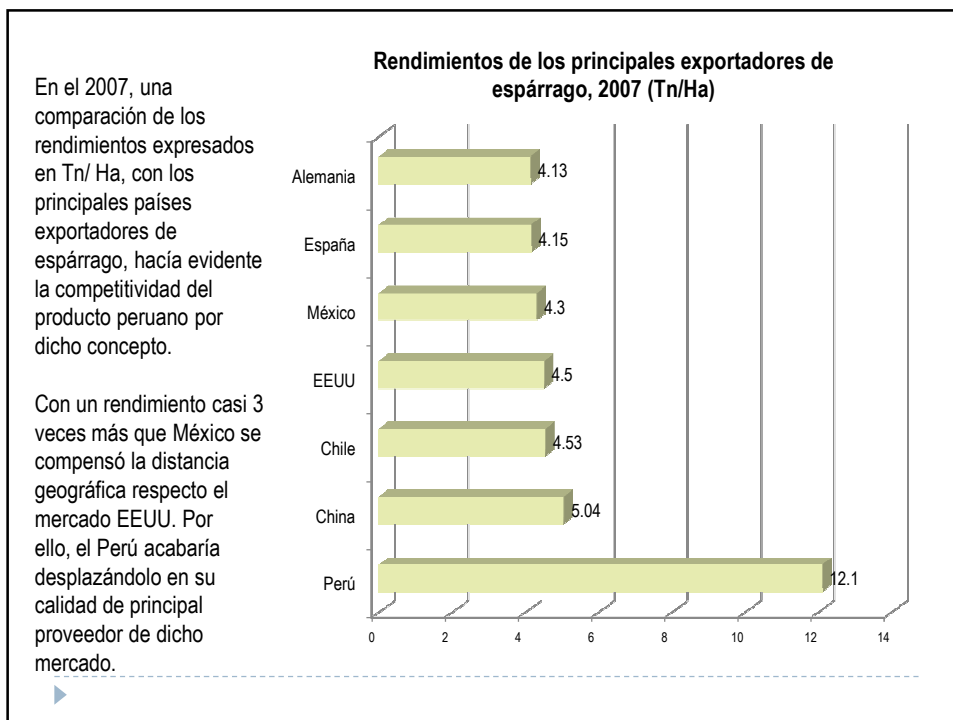
El total de las exportaciones agrarias ha aumentado más de 3 veces durante la presente década.

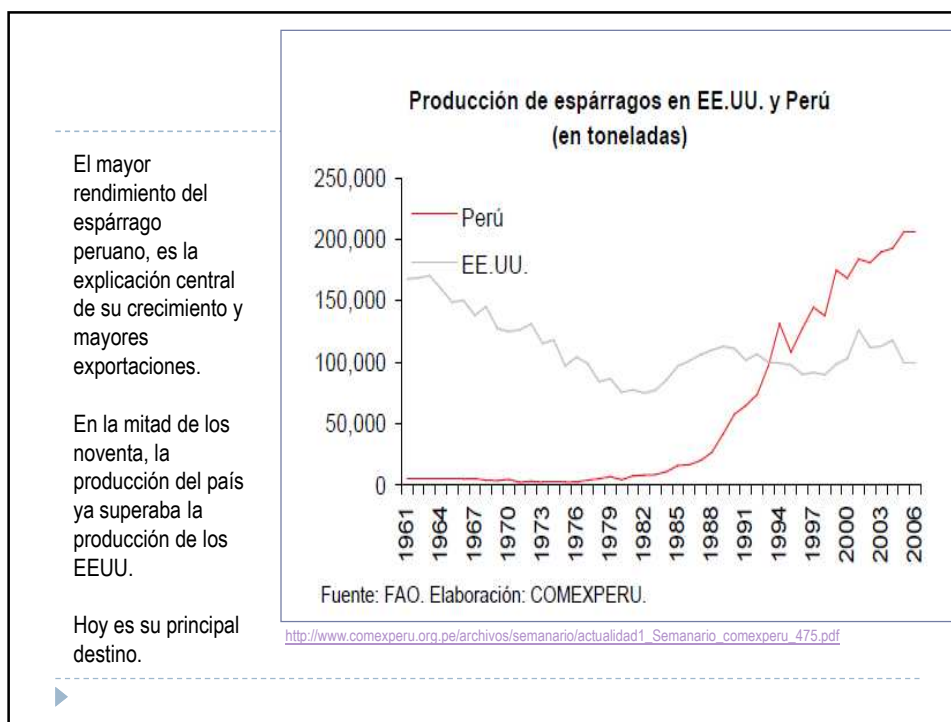
El espárrago ha crecido, también, pero con menos intensidad que otros productos.

Por ello, luego de haber explicado el 19% del conjunto de dichas exportaciones (2003), en el 2009 representó el 14% de ellas.

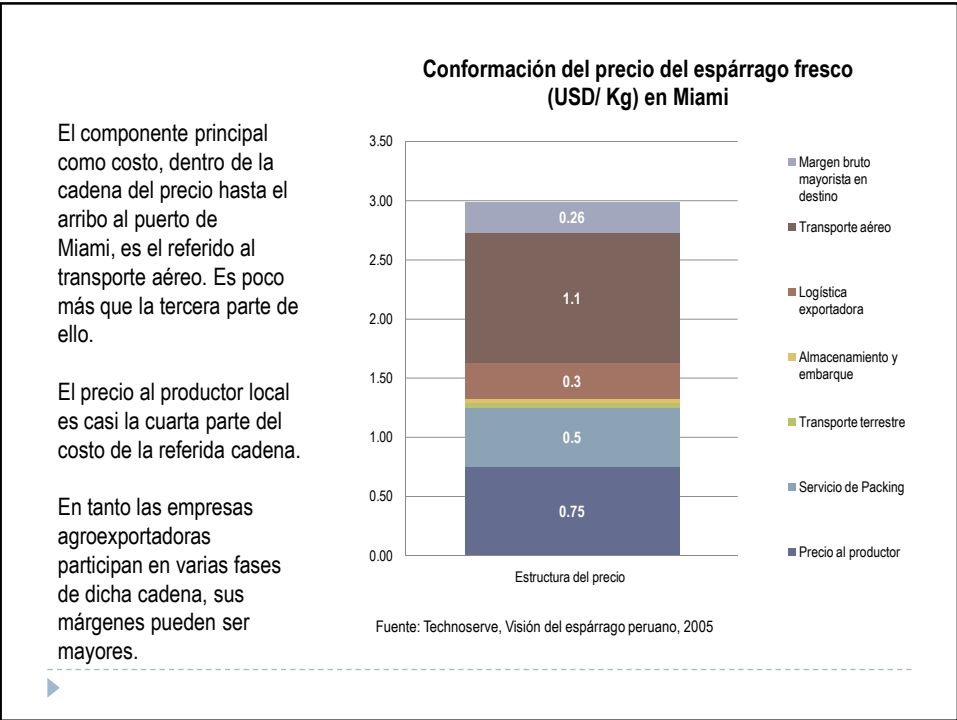
El rendimiento del espárrago peruano: el elemento de su competitividad







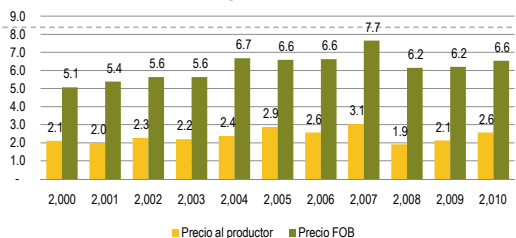
La estructura de costos de la cadena de la exportación del espárrago



Precios internos y precios de mercado internacional: el espárrago fresco

Una de las condiciones para que se identifique una situación de dumping, independientemente de su causa principal, es la constatación que el precio del producto en el mercado internacional (o mercado de destino) sea inferior al precio respectivo en el mercado local, en el lugar de origen.

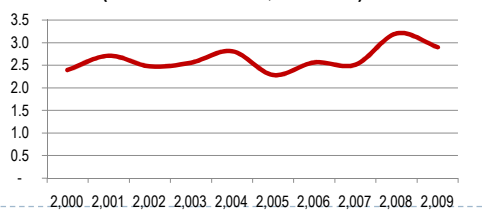
Precios del espárrago S/Kg (Productor local y FOB)



En el caso del espárrago peruano, el precio FOB consistentemente viene siendo superior al del mercado local.

La relación entre el precio al producto y el valor FOB osciló alrededor de 2.5 veces hasta el 2007. En el último par de años dicho cociente ha subido hasta 3 veces.

Relación Precio FOB/ Productor (número de veces, en soles)



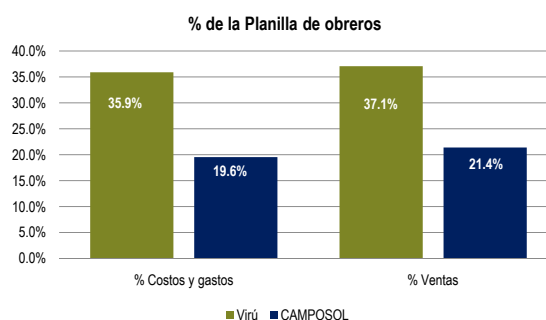
Las condiciones laborales de los trabajadores en la agroindustria del espárrago

CAMPOSOL e Industrias Virú (a través de Trillium) son las principales empresas exportadoras de espárrago fresco y en conservas, respectivamente.

Dan empleo a 6,890 y 10,953 trabajadores obreros, quienes se encargan de las labores directamente vinculadas con la siembra, la cosecha y las otras actividades de la producción del espárrago. Atender dicha planilla explica el 35,9% de los costos y gastos en Virú y el 19,8% en el caso de CAMPOSOL.

Son empresas ubicadas en ramas muy intensivas en mano de obra.

Empresa	Número de trabajadores obreros	Gastos del personal obrero (S/)	Total de costos y gastos (S/)	Ventas netas (S/)
Virú	10,953	99,935,586	278,187,022	269,352,803
CAMPOSOL	6,890	75,160,505	383,856,129	350,493,496



Fuente: MTPE, Dictámenes Económico-Laborales, N° 075-2010-MTPE/2/9.3 y N° 062-2010-MTPE/2/9.3

Las remuneraciones de los obreros oscilan en base al salario mínimo agrario (relacionado con la remuneración mínima legal).

En la SA Virú, su remuneración per cápita al año se acerca a los 9,100 soles.

Los cuadros gerenciales, por su parte, presentan un ingreso per cápita al año de 310 mil soles

Sociedad Agrícola Virú

Categoría laboral	Número de personal	% del personal	Costo anual (S/)	(S/)% de las Ventas	Per cápita anual (S/)
Obreros bajo Convenio	424	3.78%	3,926,275	1.46%	9,260
Obreros sin Convenio	10,529	93.89%	96,009,311	35.64%	9,119
Empleados sin Convenio	84	0.75%	1,232,820	0.46%	14,676
Personal de confianza	167	1.49%	6,511,969	2.42%	38,994
Personal de Dirección	10	0.09%	3,107,970	1.15%	310,970
Total	11,214		110,788,345		
Ventas de la empresa en 2009			269,352,803		

Fuente: MTPE, Dictámenes Económico-Laborales, N° 075-2010-MTPE/2/9.3 y N° 062-2010-MTPE/2/9.3

En el caso de CAMPOSOL, al igual que en SA Virú, las remuneraciones de los obreros oscilan en base al salario mínimo agrario (relacionado con la remuneración mínima legal).

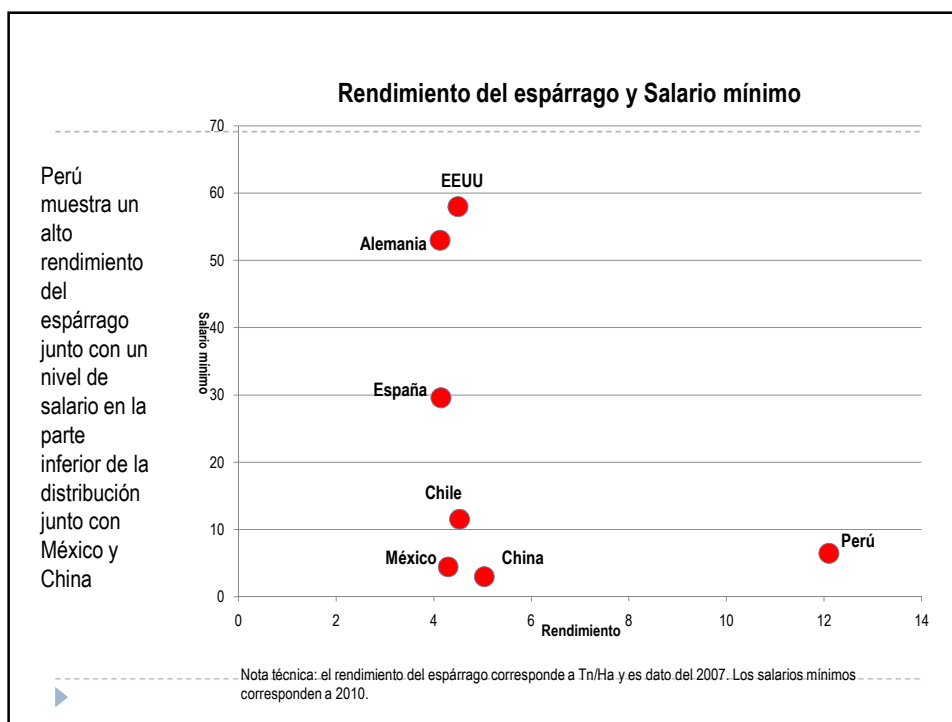
En este caso, su remuneración per cápita al año se acerca a 11,500

Los cuadros gerenciales, por su parte, presentan un ingreso per cápita al año de 376 mil soles

Camposol

Categoría laboral	Número de personal	% del personal	Costo anual	Porcentaje de las ventas	Per cápita anual (S/)
Obreros "A"	660	8.85%	7,893,072	2.25	11,959
Obreros "B"	9	0.0012%	137,052	0.04	15,228
Obreros	6,221	83.47%	67,130,381	19.15	10,791
Empleados	551	7.39%	22,199,672	6.33	40,290
Directivos	12	0.0016%	4,516,368	1.29	376,364
Total	7,453	100.00%	101,876,545		
Ventas de la empresas 2009			350,493,496		

Fuente: MTPE, Dictámenes Económico- Laborales, N° 075-2010-MTPE/2/9.3 y N° 062-2010-MTPE/2/9.3



Comentarios

- No quedaría duda que la competitividad del espárrago peruano para acceder a los diferentes mercados descansa en el rendimiento obtenido, expresado en Tn/ Ha. Este proceso, por lo demás, ya se evidenciaba antes del 2,000.
- El rendimiento obtenido en el espárrago supera con creces al de los otros exportadores. Más que duplica el rendimiento de los otros países: China, EEUU, México, España.
- El precio en el mercado internacional supera, sistemáticamente, el precio en el mercado local. Ello evidencia que la mayor demanda e ingreso del espárrago peruano obedece a razones de su mayor rendimiento, dada la calidad de los suelos, clima, ubicación geográfica.
- ¿Si el rendimiento del espárrago peruano es tan alto? Y ello es su principal fortaleza para acceder a nuevos mercados? ¿por qué los salarios de la mano de obra sólo se sitúan a nivel del salario mínimo agrario?



- Una primera consideración puede encontrarse en la debilidad de la capacidad negociadora de los trabajadores de la agro exportación. Se ha identificado 6 sindicatos en todo el sector.
- Otro asunto se vincula con el marco institucional de las políticas de promoción de la inversión. Ello no está en discusión. Pero, dichas políticas sólo han puesto el acento en el inversionista y no en el trabajador.
- Por un asunto de equidad, debiera incorporarse algunos aspectos vinculados con el trabajo:
 - adecuar la seguridad social en un esquema más amplio de protección social. Los trabajadores del sector agrario tienen trabajo estacional, la mayoría no tiene trabajo continuo en el año. Ello les genera ingresos y salidas del ámbito de la seguridad social, con la secuela de pérdida de bienestar.
 - esta actividad cuenta con una presencia importante de trabajo femenino. En ausencia de guarderías o wawawasi, suele ocurrir que las trabajadoras lleven consigo a sus hijos durante la faena agrícola, con los riesgos que esto puede conllevar.



- mejorar la empleabilidad de los trabajadores del sector. Usualmente no cuentan con secundaria completa, lo cual los coloca en desventaja relativa pero, también, afecta su rol más activo en términos de mejoras de eficiencia y de productividad laboral. Dada la estacionalidad de sus labores, debiera acercárseles la oferta de diversos programas del Estado vinculados con el mejoramiento de la empleabilidad y reforzamiento del capital humano: REVALORA, Pro Joven.
- facilitar la generación de espacios de diálogo social a nivel sectorial con el objeto de incorporar un espacio formal en el cual los trabajadores y sus organizaciones encuentren un canal regular de intercambio con el Estado y, particularmente, las empresas agroexportadoras. Por lo demás, ello guarda consonancia con la promoción de los derechos fundamentales promovidos por la OIT, reconocidos por el Estado peruano e integrantes del capítulo laboral del TLC con EEUU.
- generar mecanismos regulares de seguimiento de las prácticas laborales en los centros de trabajo dada la singularidad de la actividad: mayor exposición a ciertas enfermedades por efectos del tipo de trabajo, el clima y la intensidad en períodos, particularmente, de cosecha.

• Hay un asunto de discusión mayor. Y que se vincula con el tipo de inserción internacional que queremos como país. Si el objetivo es procurar el bienestar de la población se tiene que optar por promover actividades que faciliten la generación de trabajo decente, de empleo con ingresos adecuados y apostar por sectores en los cuales las ganancias de productividad y de competitividad se reflejen en la mejora de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores.

• Es evidente que el rendimiento del espárrago peruano es mucho más alto que la media mundial ¿por qué ello no facilita que se mejoren los ingresos de quienes participan con su trabajo en dicha tarea? Se hace necesario el cambio de la ecuación: Rendimientos altos con salarios bajos por Rendimientos altos y Salarios Altos.

• En la segunda mitad de los noventa, se levantaba la hipótesis (*) de que esta agroindustria constituye un tipo de «modernización excluyente» en tanto, la competitividad del espárrago no viene beneficiando a los trabajadores, que perciben reducidos salarios y laboran en condiciones precarias. 15 años después dicha hipótesis se estaría comprobando.

(*) Marañón, Boris, "Cambios sociales en las zonas de agroexportación en el Perú, Costa Norte, SEPIA - CEPES