

Agroexportación y trabajo decente

Alerta Urgente N° 9 - Marzo de 2012

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2012-03256

Urgen reformas para redistribuir los beneficios del boom agroexportador a las y los trabajadores

El boom agroexportador: ¿Se distribuyen sus beneficios?

El sector agroexportador en el Perú ha presentado un crecimiento sustancial durante los últimos años, permitiendo que nuestro país ingrese a diversos mercados internacionales y se incremente el número de trabajadores/as en ese sector. Sin embargo, la imagen del “boom” agroexportador peruano que se tiene desde hace algunos años no es sinónimo de beneficio para toda la agricultura sino para parte de ella. Es así que, por ejemplo, del 2000 en adelante el crecimiento agrícola fue mayor o igual que el promedio de la economía peruana.

La actividad agrícola ha contado en estos años con la Ley de Promoción Agraria, la 27360, que ha generado incentivos para la atracción de la gran inversión en las zonas de la costa, facilitando la concentración de tierras. Sin embargo, esa ley se habría constituido en un elemento que ha aumentado la diferenciación entre el denominado “agro moderno”, básicamente de agroexportación, y el “agro tradicional” que se encuentra más orientado hacia el mercado interno y que descansa en la pequeña producción.

La Ley de Promoción Agraria, al favorecer la concentración de las tierras, ha generado las condiciones de rentabilidad para traer de vuelta el gran capital hacia la agricultura pero focalizado hacia el mercado externo. La nueva inversión ha venido organizando la producción distribuyendo las tierras entre cultivos con similar rentabilidad y sustituyéndolos entre sí en función a las demandas de los mercados. Los recursos que obtienen las grandes productoras por el auge agro exportador no son distribuidos de manera equitativa con sus trabajadores. A ello contribuye la presencia de un régimen laboral que abarata los costos salariales, mediante la reducción de derechos a las y los trabajadores, y que viene obstaculizando la formación de organizaciones sindicales.

A pesar de que el Perú vive el boom agroexportador, éste no se refleja en mejores condiciones laborales: Predomina la contratación temporal, casi no existen los sindicatos (sólo el 1,3% en el sector agrario) y hay una gran diferencia en la distribución de los beneficios entre los trabajadores (entre los ejecutivos de las agroexportadoras y sus trabajadores hay una distancia salarial entre 31 y 33 veces).

Régimen Laboral Especial: ¿trabajadores/as subsidian el boom agroexportador?

Lo que sería un régimen laboral especial y transitorio para impulsar al sector en los años noventa, terminó ampliado hasta el 2021. Para facilitar las contrataciones en el sector agroexportador el régimen laboral redujo costos a los empresarios, disminuyendo los derechos a las y los trabajadores y reduciéndoles su aporte a ESSALUD del 9% al 4%. La primera situación estaría generando vacíos en el marco normativo laboral del sector, perjudicando a los trabajadores, en comparación con sus pares del régimen general.

En el 2008, antes del estallido de la crisis internacional, se llegó a contratar poco más de 200 mil trabajadores en el sector, esta cantidad se reduciría posteriormente y recién en el segundo semestre del 2009 es que se empieza a observar una recuperación en dichos niveles. En el 2010 y durante el primer semestre del 2011 se apreciaba una consolidación de esta tendencia y el nivel de empleo asalariado se encontraba en sus más elevados niveles históricos. Pero ¿cómo se trabaja en la agroexportación?, ¿cuáles son las modalidades de contrato?, ¿se está realmente haciendo un abuso de poder?, ¿existen los sindicatos en este sector?

Derechos Individuales de trabajo	Régimen Laboral Agrario Ley N° 27360	Régimen Laboral Común (Decreto Legislativo N° 728)
Jornada de trabajo	Puede ser acumulativa.	8 horas diarias o 48 semanales, horas extras con un máximo de 12 a la semana.
Menor remuneración	Remuneración diaria entre S/.23 y s/. 26 (entre \$ 8.84 y \$10)* (incluye CTS y gratificaciones).	Remuneración Mínima Vital: S/. 675 (\$ 259.61)* mensual. (no incluye CTS ni gratificaciones).
Menos vacaciones	15 días calendario por año completo de servicio.	30 días naturales por año completo de servicio.
Sin gratificaciones legales	No lo reciben en sueldo adicional, están incluidas en la remuneración diaria.	Dos remuneraciones al año (15 de julio y 15 de diciembre).
Sin Compensación por Tiempo de Servicio (C.T.S)	No lo reciben en sueldo adicional, está incluida en la remuneración diaria.	Una remuneración al año.
Menor pago por sobre-tiempo	Sólo si pasa el promedio de horas durante todo el contrato.	Las primeras 2 horas 25% adicional, el resto 35% adicional y domingo 100% adicional.
Menor indemnización por despido arbitrario	Media remuneración por cada año de servicio más dozavos, con un máximo de seis sueldos.	Mes y medio de sueldo por año de servicio, con un máximo de doce remuneraciones.
Seguro de Salud	El empleador aporta el 4%.	El empleador aporta el 9%.

Fuente: Calisaya, Miguel y Flores, Karim. La agroexportación no tradicional en el país de las maravillas. Asociación Aurora Vivar y Federación Provincial de Mujeres de Ica. Lima, octubre 2006. págs. 64-69. Actualizado al 2012.

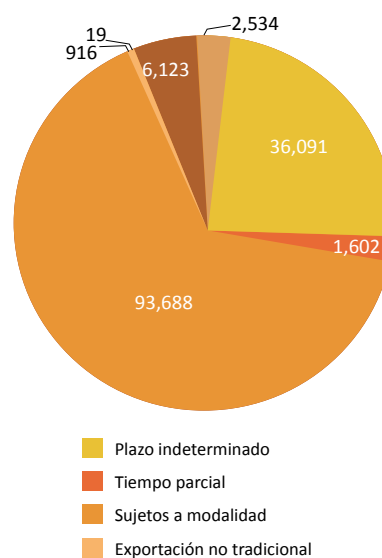
* Tipo de cambio s/. 2.60.

Predominio de contrataciones temporales

Respecto a las modalidades de contrato que se aplican al sector agroexportador la norma actual establece que los empleadores podrán contratar a su personal por período indeterminado o determinado. En este último caso la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria a desarrollar. La ley también señala que podrán establecerse jornadas de trabajo acumulativas, siempre que el número de horas trabajadas durante el plazo del contrato no exceda en promedio los límites máximos previstos.

Sin embargo, de acuerdo a la información de la planilla electrónica en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) a junio de 2009 se revela el **predominio de la contratación temporal** por sobre la contratación indefinida en el sector agrícola y dentro de la contratación temporal el alto número de contratos intermitentes, que según la ley es aquel contrato celebrado entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Modalidades contractuales en el sector agropecuario



Fuente: MTPE, Anuario Estadístico 2009

Elaboración: Eco. Julio Gamero Requena / Estudio "Derechos laborales y empleo en la agroexportación". RedGE. 2011

El caso de los trabajadores de la palma aceitera

Un claro ejemplo que revela el inadecuado uso de la contratación intermitente¹ se da en el sector de la palma aceitera, constituyendo un flagrante abuso en su uso. Esta situación no sólo viene involucrando a los trabajadores de la plantación **Palmas del Espino**, quienes están bajo el régimen laboral agrario, sino que incluso se ha hecho extensiva a quienes se encuentran trabajando en la actividad industrial, en la empresa **Industrias del Espino**.

En este último caso, la empresa argumentó que la condición por la que aplicaba la modalidad contractual intermitente obedecía a que los clientes que hacen los pedidos no son los mismos y que al trabajador se le contrata para un cliente en específico. El sindicato pidió una inspección laboral al Ministerio de Trabajo, identificándose 8 infracciones graves en Industrias del Espino. Ello condujo a que la empresa sea multada por más de 120 mil soles (USD 44 mil) pero la acción de cobranza, que es responsabilidad de la respectiva Dirección Regional de Trabajo, aún no se ha ejecutado desde octubre del 2010.

¿Cómo se reparten los beneficios del boom del espárrago?: Operarios y Alta Dirección

En la actualidad, la exportación del espárrago se ha incrementado enormemente. A partir de este boom, ahora el Perú lidera el comercio mundial de este producto. En la mitad de los noventa, la producción del país ya superaba la producción de los EE.UU. y hoy es su principal mercado de destino.

CAMPOSOL e Industrias Virú (a través de Trillium) son las principales empresas exportadoras de espárrago fresco y en conservas, respectivamente, y dan empleo a 6,890 y 10,953 trabajadores/as obreros/as, quienes se encargan de las labores directamente vinculadas con la siembra, la cosecha y las otras actividades de la producción del espárrago. **Sin embargo, se aprecia una creciente brecha en la desigualdad de ingresos, que se explica en una distancia salarial entre categorías laborales muy superior al promedio nacional. Así, entre ejecutivos y obreros de CAMPOSOL y Virú hay una distancia salarial entre 31 y 33 veces, respectivamente.**

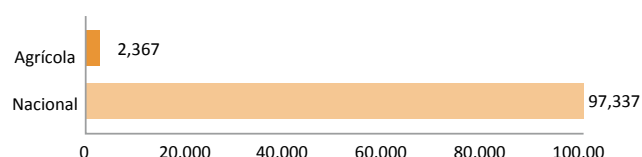
Trabajadores/as sin sindicatos

Una condición clave en el concepto del trabajo decente es la dimensión de diálogo social: es decir a la presencia de sindicatos y negociación colectiva. Esta última es muy relevante en tanto complementa a la legislación laboral en términos del mejoramiento de las condiciones laborales de las y los trabajadores.

Al respecto, se ha encontrado que más del 80% de los trabajadores y trabajadoras del agro se localiza en empresas de más de 20 trabajadores. Sin embargo, cumpliéndose esa condición necesaria para la sindicalización, en lo más mínimo ella se refleja en el resultado final. En el 2008, de **97,337 sindicalizados registrados en la planilla electrónica, a nivel nacional (Ver Gráfico), apenas 2,367 correspondían al sector agrícola.**

En relación con el referente nacional se registraba una posición muy rezagada. Para el 2008, la tasa de sindicalización llegaba al 4,7% mientras que en el caso del sector agrícola, el porcentaje era apenas del 1,3%. Ello ha repercutido en la presencia de cuatro negociaciones colectivas en dicho sector en el 2008.

Sindicalizados a nivel nacional y en sector agrícola (2008)



Fuente: MTPE, Planilla electrónica 2008 – 2009
Elaboración: Eco. Julio Gamero Requena / RedGE. Estudio "Derechos laborales y empleo en la agroexportación". 2011

¹ Este tipo de contratación forma parte de la familia de los "contratos sujetos a modalidad"

Agenda Urgente: Por una Agroexportación sin Explotación, promover la agenda del trabajo decente en el sector

Frente a esta situación, y ante la necesidad de desarrollar una AGENDA INCLUSIVA que haga que las y los trabajadores sean también beneficiarios del boom agroexportador, es necesario que el crecimiento del empleo que se viene dando en el sector, se dé en condiciones de TRABAJO DECENTE, mejorando las condiciones laborales de los trabajadores del sector. Para ello, es necesario que la autoridad gubernamental:

1. Modifique el Régimen Laboral Especial del Agro, Ley 27360, en especial que se elimine el artículo No. 7 que define el Régimen Laboral Especial.
2. Asimile a los trabajadores agrarios al régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728 y se promueva la aprobación de la Ley General de Trabajo.
3. Refuerce la Fiscalización Laboral del Ministerio de Trabajo y de las Direcciones Regionales de Trabajo.
4. Contemple un mecanismo compensatorio en materia de seguridad social, tal que los trabajadores con discontinuidad efectiva no vean afectada la cobertura de Essalud.
5. Promueva espacios de diálogo social en las regiones con mayor presencia de trabajo asalariado agrario.
6. Promover la libertad sindical y la negociación colectiva, en la medida que las y los trabajadores puedan negociar mejor con el empleador mayores beneficios.
7. Impulse campañas en pro de la seguridad y salud en el trabajo agrario, que vayan de la mano con una buena fiscalización.
8. Preste atención a la situación de las mujeres trabajadoras en situación de embarazo y madres de familia. Debe incorporar, entre otras medidas, guarderías para los hijos de las mujeres trabajadoras
9. Levante un mapeo de las regiones donde es más recurrente las modalidades de captación de personal, que podrían acercarse a la figura de trabajo forzoso para focalizar acciones de fiscalización laboral.

Para más información:

Campaña Agroexportación sin explotación <http://agroexportacionsinexplotacion.blogspot.com/>
Red Peruana por una Globalización con Equidad – RedGE / www.redge.org.pe / 433-6610
Asociación Aurora Vivar <http://trabajodignoparalasmujeres.blogspot.com> / 471-0794
Comisión de Derechos Humanos de Ica–CODEHICA / www.codehica.org.pe / 056-59-1057
Perú Equidad Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos / www.equidad.pe / 472-2536
Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP / www.cgtp.org.pe / 424-2357
Central Unitaria de Trabajadores del Perú - CUT / www.cutperu.org.pe / 472-3691