



# LA AGROEXPORTACIÓN NO TRADICIONAL EN EL PAÍS DE LAS MARAVILLAS

Condiciones de Trabajo y  
Derechos Laborales de las Mujeres  
en la Agroindustria Costera:  
La Libertad e Ica

MIGUEL CALISAYA ARANGCITIA  
KARIM FLORES MIEGO

**Asociación Aurora Vivar**  
Jr. Pachacútec 2145, Lima 14, Perú. Telefax: 4710794  
E-mail: auroravivar@telefonica.net.pe



FEDERACIÓN PROVINCIAL  
DE MUJERES DE ICA

# La Agro Exportación No Tradicional en el País de las Maravillas

**Condiciones de Trabajo y Derechos Laborales  
de las Mujeres en la Agroindustria Costera:  
La Libertad e Ica**

**Elaborado por:**

Miguel Calisaya Arangoitia / karim Flores Mego



# INDICE

<b>PRÓLOGO</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO 1: GLOBALIZACIÓN Y ECONOMÍA</b>	<b>9</b>
1.1. Aproximación a lo que se entiende por globalización	9
1.2. Globalización y competitividad	10
1.3. La vorágine del comercio mundial	11
1.4. Las exportaciones en el Perú	13
1.5. Exportaciones Agrícolas Tradicionales y No Tradicionales	23
1.6. La Exportación y la Agro Exportación: prioridad de política pública.	30
<b>CAPÍTULO 2: TRABAJADORAS Y AGROINDUSTRIA DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL: UNA MIRADA DESDE LAS MUJERES</b>	<b>33</b>
2.1. Perfil de las trabajadoras entrevistadas	34
2.2. Mercado laboral y condiciones de trabajo	40
2.3. Organización y sindicalización	49
2.4. Maternidad: factor de discriminación y tensión	50
2.5. Mujeres, salud y seguridad en el trabajo	52
<b>CAPÍTULO 3: NORMATIVIDAD LABORAL EJERCICIO Y PRÁCTICAS DE LAS TRABAJADORAS DE LA AENT</b>	<b>58</b>
3.1. ¿Reformas laborales (ó) creación de nuevas leyes?	58
3.2. Normatividad laboral: régimen especial para trabajadores y trabajadoras	61
3.3. Percepción de las trabajadoras acerca del rol del Estado.	62
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>69</b>
<b>EPÍLOGO</b>	<b>71</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>72</b>

© **Asociación Aurora Vivar**  
Dirección: Jr. Pachacútec 2145, Lima 14, Perú.  
Telefax: 4710794  
E-mail: auroravivar@telefonica.net.pe

FEPROMU-ICA  
Dirección: Calle Capulles L-28, Urb. San Isidro  
☎ 056-216808

Edición:  
Área de Propuestas de Políticas Laborales Educativas  
Asociación Aurora Vivar

Hecho el Depósito Legal en  
la Biblioteca Nacional del Perú:  
2006-3208

Impresión:  
Gama Gráfica S.R.L.  
☎ 470-2143

Octubre 2006

# PRÓLOGO

Aurora Vivar Vásquez es un personaje destacado en la historia no oficial de la contribución del liderazgo femenino al movimiento laboral. Aún ahora su nombre es recordado por hombres y mujeres que la conocieron y supieron de su desempeño.

Haciendo honor a su memoria la Asociación Aurora Vivar, en 20 años de vida institucional, ha tenido una permanente preocupación por los derechos de las trabajadoras para lograr el **reconocimiento y valoración social de las Mujeres Trabajadoras para el ejercicio pleno de sus derechos económicos, sociales, políticos y culturales**. Ligada originalmente al trabajo con las mujeres de minas Canaria, al primer Memorial de las Mujeres Trabajadoras, al fortalecimiento de las Secretarías de Asuntos Femeninos de las Centrales Sindicales y Federaciones donde había presencia mayoritaria de mujeres, nuestra institución también ha trabajado por la reivindicación de los derechos de las asalariadas de las empresas del sector textil y farmacéutico, donde muchas mujeres encuentran las posibilidades de acceder a un trabajo remunerado.

Hoy seguimos apostando por el sector de las trabajadoras organizadas con quienes realizamos actividades de capacitación en negociación, cabildeo y vigilancia, derechos económicos de las mujeres entre otros temas, en la perspectiva de potenciar su liderazgo y organización. En este caminar hemos formulado propuestas educativas innovadoras que contribuyan al logro de la igualdad y equidad de género y, conjuntamente con dirigentes y líderes sindicales, propuestas políticas para recuperar derechos derogados y obtener el reconocimiento de otros derechos que posibiliten mejores condiciones laborales.

Animan a nuestra propuesta institucional la incorporación del enfoque de Género como manera diferente y liberadora de ver las relaciones humanas; el enfoque de Derechos Humanos como instrumento de construcción de la ciudadanía de los grupos excluidos pero con una mirada crítica de cómo el derecho es utilizado para mantener la exclusión y el enfoque de Desarrollo Humano, que pone a las personas como fin de la economía y no como medio.

Desde nuestra fundación, hace más de 20 años, muchos cambios sociales, políticos y económicos se han producido en nuestro país; pero una realidad persiste y se agrava. La pobreza, la exclusión, la discriminación dibujan un mapa social caracterizado por la injusticia en el continente más desigual del mundo, según lo señala el Banco Mundial.

En nuestro país la agricultura es uno de los sectores que ha experimentado importantes cambios. Actualmente el sector moderno de la agricultura ya no está ligado a los barones del azúcar o las haciendas algodoneras. Hoy el sector empresarial agrícola, ligado a las agroexportaciones no tradicionales, es el que establece las relaciones capital-trabajo más claras y más formales.

Numerosas fuentes de información y un estudio previo de la Federación Provincial de Mujeres de Ica daban cuenta que la situación laboral en el sector moderno de la agricultura costeña debía ser denunciada públicamente. Por un lado, millonarias inversiones en la expansión de la frontera agrícola, incentivos tributarios y un régimen laboral con menos obligaciones laborales, la **Ley de Preferencias Comerciales Andinas y Erradicación de la Droga** (ATPDEA por sus siglas en inglés), en fin, una apuesta política del Estado por promover las agroexportaciones no tradicionales que priorizan un interés legítimo: la competitividad empresarial, las garantías a la inversión y el crecimiento de las empresas. Sin embargo, por el otro, no hay en nuestro país un interés equivalente por promover la real vigencia de los Derechos Humanos en el trabajo, es decir, como lo menciona la OIT, la posibilidad de tener un trabajo decente.

Como instituciones autónomas e independientes con el interés, también legítimo, de que la voz de las mujeres de la agroexportación no tradicional, sus necesidades y demandas, sean conocidas colectivamente y formen parte de las políticas públicas, desde el 2004 venimos desarrollando acciones con y para estas mujeres, con la esperanza que algún día la utopía sea realidad: lograr recuperar la dignidad, tanto en el trabajo como en sus vidas cotidianas.

Nuestros sinceros agradecimientos a quienes de una y otra forma colaboraron con este trabajo, a quienes nos siguen acompañando y a quienes siguieron otros caminos. En el departamento de La Libertad, sin el apoyo solidario y desinteresado de CEPROMUN, nuestro trabajo hubiera sido más difícil; nos abrieron las puertas y nunca las cierran. En Ica, la Federación Provincial de Mujeres de Ica fue un buen enlace y aliado estratégico con quienes promovimos la articulación y organización de las trabajadoras de la agroindustria de Ica. En la Provincia de Virú, la regidora Eddie Camacho, y en el departamento de Ica, la Consejera Regional Carmela Puccinelli, siempre han sido solidarias con la problemática de las mujeres.

También extendemos el reconocimiento a nuestras compañeras de largas caminatas, viajes, penas y alegrías, con quienes compartimos el trabajo de campo y las experiencias de las trabajadoras: Celia Mansilla y Guiomar Vásquez.

Finalmente este trabajo no hubiera sido posible sin el apoyo de OXFAM Internacional, quienes confiaron en nuestra institución para la implementación del Proyecto Programa Piloto de Formación y Articulación de las Trabajadoras de la Agro-Exportación para la Exigibilidad de sus Derechos en Lima, Ica y La Libertad (2003-2005).

**Miguel Calisaya**

## INTRODUCCIÓN

En los últimos 50 años, la faz mundial ha cambiado enormemente. Los jóvenes de la primera mitad del siglo XX tendrían hoy muchas dificultades para adaptarse al mundo del nuevo milenio. Los modos de vida, los hábitos de diversión y de consumo cultural, la misma vida cotidiana ha sido alterada. Procesos como las migraciones internacionales, las revoluciones tecnológicas, la comunicación en tiempo real y cada vez más asequible económicamente a nuevos grupos de personas? han generado un proceso de transformación e hibridación cultural. No sólo se trata de un nuevo escenario cultural, sino también tecnológico, económico y político.

El concepto globalización ha sido empleado para describir el nuevo escenario mundial. Este consiste en una mundialización, no solo de las economías, sino también de la información, los estilos de vida, los hábitos de consumo, de los Derechos Humanos y hasta la transnacionalización de las familias. El poder político y económico dominante diseña un mundo en el que las prioridades son los intereses del comercio, la movilidad de capitales financieros y el establecimiento de condiciones que aseguren ganancias a la inversión extranjera directa.

El orden económico global en marcha contradice la globalización de los Derechos Humanos. En su búsqueda de menores costos para la producción se ha generado una competencia entre naciones para recibir las inversiones transnacionales. Por otro lado, la pobreza de los mercados internos obliga a mirar hacia fuera. La promoción de las exportaciones, como motor del desarrollo, implica ciertas medidas que hagan atractivas las inversiones; dentro de estas medidas están la reducción de los derechos para las y los trabajadores. Las y los trabajadores de la Agroindustria de Exportación No Tradicional (AENT) viven una situación de precariedad laboral, con una legislación laboral que le reconoce menos derechos y en condiciones de trabajo deplorables que atentan contra su salud y su dignidad; y todo esto con el desconocimiento y silencio público y una limitadísima capacidad operativa de la autoridad de trabajo.

En general, las mujeres están expuestas a formas diferentes de violencia, riesgos y vulneración de sus derechos. En el caso del sector que aborda el presente documento, la maternidad, y el hecho mismo de ser mujer, son circunstancias que se vuelven en su contra. El trabajo en ciertas tareas de producción agrícola y del procesamiento de las hortalizas de exportación es un factor de riesgo para las mujeres gestantes, cuando no es motivo de despido. El acoso sexual de ciertos superiores y de compañeros está presente en no pocos casos.

¿Cuál es la importancia de la AENT en nuestro país? ¿Cuál es la situación de los Derechos Laborales y las condiciones de trabajo entre las y los trabajadores de esta actividad en Ica y la Libertad? A estas y otras preguntas pretendemos responder en el presente trabajo.

El documento esta dividido en tres partes. En el primer capítulo se hace una revisión de las estadísticas oficiales para hacer un balance del peso relativo de la exportación tradicional y no tradicional de nuestro país, hasta llegar a la importancia de la agroexportación no tradicional en la estructura de nuestras exportaciones. Se observa que, a pesar del consenso en un enfoque de desarrollo integral y más humano, se sigue priorizando el lado económico del desarrollo, relegando a un segundo plano la necesidad que los empleos generados sean de calidad.

En el segundo capítulo se interpretan y analizan los resultados obtenidos del trabajo de campo materia de la presente publicación. Se recogen las voces de las mujeres, obtenidas en entrevistas semiestructuradas y en cuestionarios aplicados en Ica y La Libertad, dando

cuenta de las vivencias de las trabajadoras en el sector agroindustrial en nuestro país y del ejercicio y las prácticas de sus derechos laborales.

En el tercer capítulo se da una mirada a la normatividad relacionada con el mundo del trabajo, con énfasis en la agroindustria, comparándola con los testimonios recogidos de las trabajadoras.

Planeada como una investigación descriptiva, a partir de datos cualitativos y cuantitativos, escogimos como Unidad de Análisis a las trabajadoras de la agroexportación no tradicional. Dadas las limitaciones de acceso a las empresas y la carencia de un marco muestral necesario para seleccionar una muestra aleatoria, decidimos trabajar con una muestra representativa no probabilística. Las mujeres a entrevistar fueron seleccionadas mediante el "juicio de expertas". La Asociación Aurora Vivar y la Federación Provincial de Mujeres de Ica identificamos a mujeres trabajadoras de la provincia de Ica. En La Libertad las dirigentes de comedores populares de Trujillo, Nuevo Chao y el Centro Poblado Menor Víctor Raúl Haya de La Torre, en su calidad de líderes y conocedoras de la actividad laboral de sus vecinas, nos pusieron en contacto con mujeres dedicadas a la actividad agroindustrial.

Para el trabajo de campo diseñamos un cuestionario que recogía información para elaborar un perfil de las trabajadoras (edad, grado de instrucción, estado civil, número de hijos, otras actividades económicas, ingresos, capacidades y experiencias organizativas). En el mismo cuestionario establecimos preguntas sobre el ejercicio y goce de los derechos laborales de las y los trabajadores del sector agroexportador no tradicional, sus ingresos y las condiciones de trabajo. Este instrumento fue aplicado a noventa mujeres. Estos datos fueron cruzados con la información obtenida a partir de entrevistas semiestructuradas aplicadas a treinta mujeres de ambos departamentos.

Esperamos que esta publicación no solo contribuya al mayor conocimiento de una realidad, tantas veces ignorada en los medios oficiales, sino también, a través de su discusión, poner en la agenda pública las reformas necesarias para que más hombres y mujeres tengamos empleos decentes.

# CAPITULO I: Globalización y Economía

## 1.1. Aproximación a lo que se entiende por globalización.

Una de las palabras de uso recurrente para describir y explicar el mundo actual, tal como lo conocemos, es globalización. Este hecho ha sido visto desde muchas ópticas y las reflexiones han arribado numerosas veces a conclusiones contradictorias. A su favor y en su contra se han producido sostenidos debates; a su favor se alinean, generalmente, la posición oficial de los gobiernos nacionales, mientras que, con ojo crítico, se ubican los movimientos sociales.

A pesar de que se trata de un proceso complejo y de múltiples caras, el aspecto económico de la globalización ha sido el más discutido. Una serie de movimientos económicos -expresión de lo que desde hace algunos años se ha venido llamando globalización- muestran un escenario en el que hay mayor comercio internacional de bienes y servicios<sup>1</sup>, creciente inversión extranjera directa<sup>2</sup> y mayor afluencia de capitales financieros, principalmente a las "economías emergentes".

Cuando hablamos de globalización económica nos referimos a la intensificación de la actividad económica mundial a través del movimiento creciente de bienes, servicios y factores. Algunos hablan de "mundialización de la economía". Lo cierto es que el intercambio transfronterizo se hace más intenso. Así como existen diferencias entre modernización, modernidad y modernismo, Ulrich Beck<sup>3</sup> establece diferencias entre globalización, globalidad y globalismo. Según esto, la globalización sería el proceso por el cual, en el quehacer cotidiano, se pierden las fronteras en la economía, la información, la ecología, la técnica y los conflictos transculturales.

La globalización se alimenta de una corriente liberalizadora mundial y en las consecuencias del cambio tecnológico. Como en las conquistas coloniales de la segunda mitad del siglo XV, el impulso de la globalización de la economía también lo da el progreso tecnológico, que ha permitido reducir la importancia de las distancias geográficas al reducir el costo de transporte de los bienes, servicios, dinero, personas e información, facilitado la corriente de eliminación de los controles a la libre circulación de los mismos. Esta tendencia se ha manifestado, en los países subdesarrollados y en los países "en transición", mediante políticas de ajuste estructural.

La mundialización de la economía tiene varias facetas o tendencias económicas que se vienen produciendo desde la década de 1980.

1. Rápido crecimiento del volumen del comercio internacional mucho más que la producción mundial tanto en los países de la OCDE como en los de Asia y de América Latina. El crecimiento del PBI mundial ha sido sostenido; de 1983 a 1996 ha

1 Algunos han hablado de la mayor velocidad de crecimiento del comercio mundial con relación al crecimiento de la producción.

2 En los últimos años ha disminuido en América Latina, pero se ha mantenido fuerte en ciertas partes de Asia y Europa.

3 Según Beck, el concepto globalidad constata y describe una realidad: que desde hace mucho tiempo vivimos en una sociedad mundial en el que los actores globales son conscientes de esta mundialización. El concepto globalismo designa la ideología neoliberal del dominio del mercado mundial que sustituye o desaloja al quehacer político. Beck, Ulrich, ¿Qué es la globalización? (Falacias del globalismo, respuestas a la globalización), 1998. Barcelona. Ediciones Paidós Ibérica.

aumentado en 37,3%. Pero el crecimiento del comercio mundial ha sido de mejor performance: en el mismo período ha aumentado en 110,4%. Esta tendencia ha sido superada incluso por el comercio mundial de manufacturas, que ha tenido un incremento de 137,7%. Expresado en porcentajes de la producción mundial, en 1970 el comercio internacional representaba el 25% del PIB mundial y en 1990 alrededor del 45%<sup>4</sup>.

2. Incremento de las inversiones directas extranjeras. Es en el mercado de capitales donde la globalización se presenta como más abrumadora. Pero esta no siempre fluye a los países más pobres. De 1983 a 1996 la inversión extranjera mundial se ha incrementado en 441,3%. Los países subdesarrollados recaban una mayor proporción de las inversiones extranjeras directas; al año 1996 solo lo hacen en un 25%.
3. En simultáneo con los procesos anteriores, se han desarrollado sistemas de producción integrados en el plano mundial que se caracterizan por un aumento del comercio internacional de productos intermedios entre filiales de una misma compañía, y por nuevas formas de traslado de actividades productivas de un país a otro.
4. Incremento de flujos de capitales financieros:
  - 4.1. Crecimiento del volumen de las transacciones de divisas y nuevos instrumentos financieros.
  - 4.2. Incremento de las transacciones transnacionales de acciones y obligaciones.

Pero el proceso de globalización es heterogéneo, segmentado, incompleto y desigual. Los flujos de capitales no fluyen igualmente a todas las partes del mundo; América Latina y principalmente África son los más rezagados.

## 1.2. Globalización y competitividad.

La globalización económica ha significado para las empresas competir, ya no solo a nivel local, sino con operadores internacionales; aunque sus productos se comercien localmente, la competencia ha tomado escala mundial.

La globalización ha permitido que los mercados se internacionalicen. Es difícil ya hablar de un mercado nacional. Las empresas nacionales tienen que enfrentarse con productos producidos en otros países, con otras tecnologías y con otros costos de producción. El credo predominante en las economías es el tema de la competitividad. Las empresas y los gobiernos han hecho de la competitividad un gran objetivo con el que tenemos que enfrentarnos constantemente si no queremos desaparecer del mercado.

Ante este dilema de la competitividad que se nos pone como un reto, se ha señalado que existen dos opciones estratégicas para hacer frente al nuevo entorno global<sup>5</sup>: o aumentamos nuestra capacidad de adaptación e innovación, o tratamos que nuestros procesos productivos tengan los menores costos posibles, entre ellos, los costos laborales. Estas dos estrategias tienen repercusiones diferentes sobre cómo vamos a tratar la mano de obra, cuál va a ser el manejo de los recursos humanos.

<sup>4</sup> BANCO MUNDIAL. Informe sobre el Desarrollo Mundial 1995.

<sup>5</sup> CALISAYA, Miguel. Globalización, Empleo y Tecnología. En: VALDIVIA, Betsy y Lourdes Valverde (eds.). Globalización y Empleo (una mirada desde las Mujeres). Lima: Asociación Aurora Vivar. 2003, pp. 95-100.

Con la primera estrategia se trata de competir: mediante productos de mayor calidad y mejor diseño, con mejores servicios conexos, suministro en el momento adecuado y una rápida adecuación a las cambiantes demandas del mercado. La fuerza competitiva en la que se basa esta estrategia es la capacidad de innovar en la producción y en la organización del trabajo, diferentes a la producción en masa o producción en serie en la que los trabajadores realizan tareas repetitivas y monótonas.

Con la segunda estrategia las empresas tratan de mantener o recuperar la competitividad racionalizando la producción de distintas maneras: mediante recortes directos de costos (dándose preferencia a la reducción de los niveles salariales y a los demás elementos del costo laboral), y mediante la introducción o ampliación de modalidades de empleo atípicas (empleo a tiempo parcial, empleo temporal, externalización o intermediación laboral, utilización de mano de obra a través de mecanismos de formación laboral juvenil, subcontratación).

## 1.3. La vorágine del comercio mundial.

Hay en el mundo un dinamismo creciente en el comercio mundial. Esta tendencia ha sido fomentada por una oleada de medidas de liberación del comercio en todo el mundo y la proliferación de los acuerdos regionales de liberalización del comercio. Los países en desarrollo no han participado con la misma intensidad. Los resultados son diferentes por regiones y dentro de cada una de ellas éstos obtienen resultados diferentes.

Las exportaciones de los productos manufacturados de los países subdesarrollados han aumentado impresionantemente y en forma sostenida, salvo el período 1983-1985. Al año 1995, los países subdesarrollados habían duplicado su participación en el comercio transfronterizo de manufacturas. Si bien sus manufacturas tienen mayor presencia en este auge del comercio internacional, solo forman la cuarta parte del mismo.

Para asegurar la competitividad, los estados tratan de otorgar condiciones atractivas para la llegada de nuevos capitales y facilidades para que los inversionistas sigan invirtiendo y compitiendo mejor en el mercado internacional. Esto se traduce en reducción de obligaciones contributivas, tributarias, y a veces en menores obligaciones laborales. Los procesos de desregulación y flexibilización de la fuerza de trabajo responden también a esta lógica.

En nuestro país, algunas de las reformas de la década de 1990 apuntaron a la apertura comercial y a la mínima intervención del Estado en la economía. Después de la experiencia heterodoxa aprista, la corriente neoliberal no encontró mayor resistencia ni en los partidos políticos deslegitimados ni en el desarticulado movimiento popular.

La reforma de la estructura arancelaria, producida en la primera parte del gobierno de Alberto Fujimori, trataba de facilitar el comercio internacional y de reinsertar a nuestra economía en la economía mundial. Las reformas laborales buscaban abaratar los costos laborales bajo la promesa de mayor generación de puestos de trabajo. Se dio lo primero pero no lo segundo.

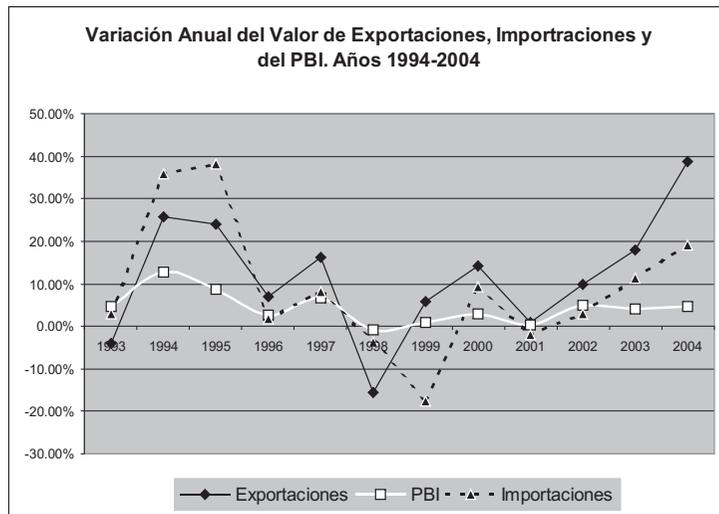
En la última década nuestro comercio internacional se ha incrementado, si bien a ritmos anuales variables, en un porcentaje importante. En el año 2003 las exportaciones de nuestro país fueron el doble y medio más de lo que eran hace 10 años, casi cuadruplicándose en 2004. Por su parte, las importaciones se han duplicado en el 2004.

**Variación anual del valor de las exportaciones y del PBI. 1993-2004**

Año	Exportaciones	Importaciones	PBI
1993	-3,96%	3,03%	4,80%
1994	25,82%	35,72%	12,80%
1995	24,12%	38,20%	8,60%
1996	7,03%	1,75%	2,50%
1997	16,11%	8,06%	6,80%
1998	-15,65%	-3,63%	-0,70%
1999	5,75%	-17,71%	0,90%
2000	14,25%	9,24%	2,90%
2001	1,02%	-1,97%	0,20%
2002	9,92%	2,79%	4,90%
2003	16,35%	11,23%	4,00%
2004	40,41%	19,01%	4,80%

Fuentes:  
Memoria BCRP 1999 y 2004. Elaboración propia.

El crecimiento del comercio internacional, específicamente de las exportaciones, ha sido mayor que el del Producto Bruto Interno, y así se refleja en el siguiente cuadro que compara las variaciones anuales del PBI y del valor de las exportaciones.

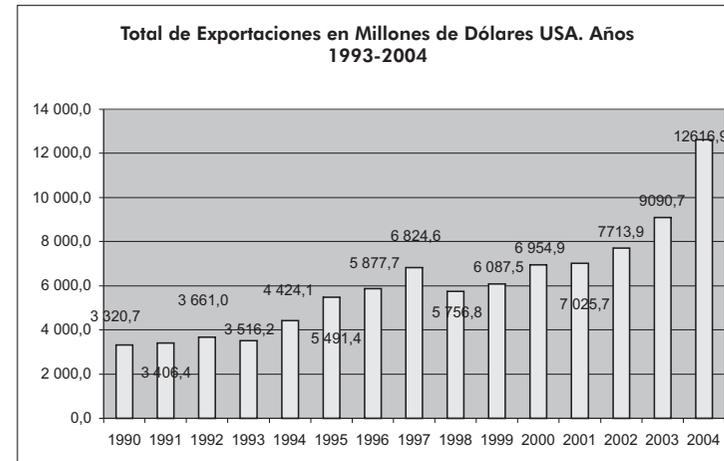


Fuentes:  
Memoria BCRP 2004, Anexo 2, Producto Bruto Interno y Anexo 33, Exportaciones por Grupos de Productos. Las cifras del PBI para el 2002, 2003 y 2004 son preliminares. Elaboración propia.

Hoy la idea de una economía abierta hacia el exterior y la exportación como motor del desarrollo se ha extendido, aunque intereses gremiales y corporativos dan matices al asunto. La carrera de integración comercial con Estados Unidos, el MERCOSUR, la Comunidad Andina, y otros países, es la manifestación de la voluntad política de globalización.

**1.4. Las exportaciones en el Perú**

En nuestro país las exportaciones vienen creciendo sostenidamente. Desde 1999 el valor de las exportaciones registra cifras crecientes, superando los 12 mil millones de dólares americanos en el año 2004. Respecto al año 1990, las exportaciones casi se han cuadruplicado.



Fuentes:  
Años 1990-2002: Memoria BCRP 2003, Anexo 33, Exportaciones por Grupos de Productos. Año 2003-2004: Memoria BCRP 2004, Anexo 33, Exportaciones por Grupos de Productos. Elaboración propia.

En relación a 1990, las exportaciones se han multiplicado 3,8 veces su valor y se debe al crecimiento tanto de las Exportaciones Tradicionales y No Tradicionales.

**Exportación Tradicional y No Tradicional.**

Según el sector económico, las exportaciones se clasifican en Exportaciones Tradicionales (ET) y No Tradicionales (ENT). El Decreto Supremo 076-92-EF establece que las ET incluyen básicamente productos mineros, agrícolas, hidrocarburos y harina de pescado. Las ENT son las demás partidas arancelarias no señaladas en esa norma, y son productos que tienden a tener un mayor valor agregado.

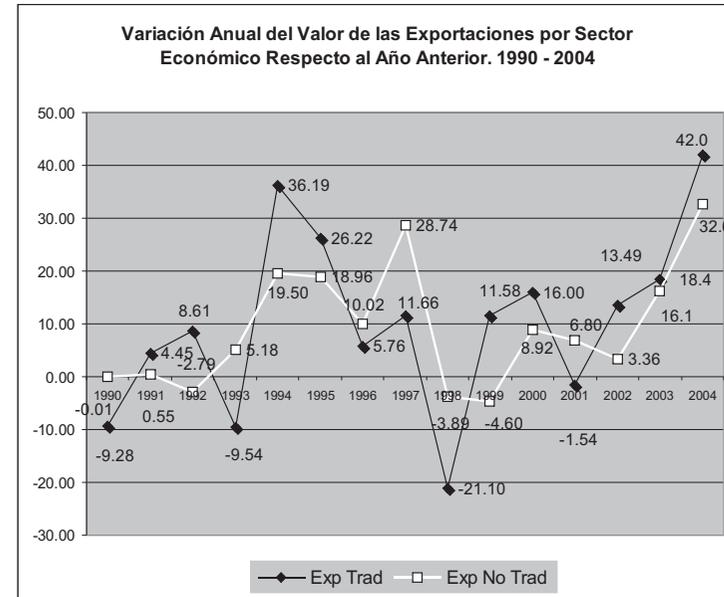
El crecimiento del valor exportado se evidencia en las cifras representadas en el gráfico siguiente, mostrando las variaciones en los últimos años y la tendencia reciente.



Fuentes:  
 Años 1990-1998: Memoria Anual 1999. BCRP. Anexo 24 Exportaciones por Grupos de Productos.  
 Años 1999-2003: Memoria Anual 2002 BCRP. Anexo 33 Exportaciones por grupos de productos  
 Años 2003-2004: Memoria Anual 2004. BCRP. Anexo 33 Exportaciones por Grupos de Productos.  
 Elaboración propia.

Uno de los cambios que viene siendo promovido políticamente en nuestros países es el incremento de las ENT, sin embargo crece menos que las ET, a excepción de los años 1990, 1993, 1996, 1997, 1998 y 2001, en que el crecimiento de las ENT fue mayor que las tradicionales.

Los años 1991, 1992, 1994, 1995, 1999, 2002, 2003 y 2004 las ET crecieron más, pero en 1990 y 1998 también tuvieron una mayor caída que las ENT.



Fuentes:  
 Años 1990-1998: Memoria BCRP 1999, Anexo 24, Exportaciones por Grupos de Productos.  
 Años 1999-2002: Memoria 2003 BCRP, Anexo 33, Exportaciones por Grupos de Productos.  
 Año 2004: Memoria 2004 BCRP, Anexo 33, Exportaciones por Grupos de Productos.  
 Elaboración propia.

En el 2001 las ENT fueron el colchón para que la tasa de crecimiento de las exportaciones no sea negativa ese año, y el año 1999 el crecimiento de las ET sustentó la tasa positiva del valor anual de las exportaciones. El promedio de las tasas de crecimiento anual de las ET y ENT es casi el mismo, pero ligeramente menor en el caso de estas últimas.

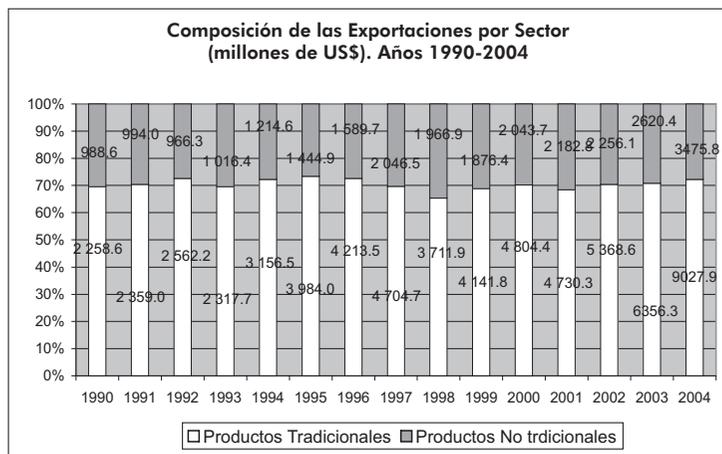
**Promedio de la Tasa de Crecimiento Anual del Valor de las Exportaciones**

Período	Total Exportaciones	Exportaciones Tradicionales	Exportaciones no Tradicionales
1990-2003	7,59	7,92	7,63°
1990-2004	9,5	10,1	9,2

Fuentes:  
 Memoria BCRP 1999, 2003 y 2004.  
 Elaboración propia

Ello explica por qué la estructura de nuestras exportaciones se ha mantenido más o menos constante. En los últimos 15 años nuestra estructura exportadora no ha cambiado mucho. Dos tercios (70%) del valor de nuestras exportaciones está formado por divisas provenientes de productos tradicionales y la tercera parte por productos de reciente incorporación en el mercado internacional, aun cuando debido al mayor crecimiento de las exportaciones tradicionales, ocurrida en los últimos 3 años desde 2001, el valor de la ENT viene significando una menor proporción en el total de nuestro comercio exportador.

A continuación graficamos cómo contribuyen las ET y ENT a las exportaciones totales, mostrando la estructura Tradicional-No tradicional de nuestra producción exportadora.



Fuentes:  
 Años 1990-1998: Memoria BCRP 1999, Anexo 24, Exportaciones por Grupos de Productos.  
 Años 1999-2003: Memoria BCRP 2002, Anexo 33, Exportaciones por Grupos de Productos.  
 Años 2003-2004: Memoria BCRP 2004, Anexo 33, Exportaciones por Grupos de Productos.  
 Elaboración propia.

El siguiente cuadro muestra el valor anual de las exportaciones y cómo crecen en términos absolutos, en términos de porcentaje, cuánto significa ese incremento respecto al año previo y cómo aportan anualmente las ET y ENT a las exportaciones totales del país.

Años		Valor de las Exportaciones (millones de US\$)		Crecimiento Anual del Valor de las Exportaciones Respecto al Año Anterior			Estructura Porcentual (%)			
		Total Exp.	Exportaciones Tradicionales (ET)	Exportaciones No Tradicionales (ENT)	Total Exp.	ET	ENT	ET	ENT	Otros
1989		3,532.60	2 489.7	988.7	-6.00	-9.28	-0.01	68.1	29.8	2.1
1990		3,320.70	2 258.6	988.6	2.58	4.45	0.55	69.3	29.2	1.5
1991		3,406.40	2 359.0	994.0	7.47	8.61	-2.79	70.0	26.4	3.6
1992		3,661.00	2 582.2	966.3	-3.96	-9.54	5.18	66.0	28.9	5.1
1993		3,516.20	2 317.7	1 016.4	25.82	36.19	19.50	71.3	27.5	1.2
1994		4,424.12	3 156.5	1 214.6	24.12	26.22	18.96	72.5	26.3	1.2
1995		5,491.41	3 984.0	1 444.9	7.03	5.76	10.02	71.8	27.0	1.2
1996		5,877.65	4 213.5	1 589.7	16.11	11.66	28.74	68.9	30.0	1.1
1997		6,824.56	4 704.7	2 046.5	-15.65	-21.10	-3.89	64.4	34.2	1.4
1998		5,756.78	3 711.9	1 966.9	5.75	11.58	-4.60	68.0	30.8	1.2
1999		6,087.52	4 141.8	1 876.4	14.25	16.00	8.92	69.1	29.4	1.5
2000		6,954.91	4 804.4	2 043.7	1.02	-1.54	6.80	67.4	31.1	1.5
2001		7,025.73	4 730.3	2 182.8	9.92	13.49	3.36	69.5	29.2	1.3
2002		7,722.87	5 368.6	2 256.1	16.35	18.4	16.1	69.9	28.8	1.3
2003		8,985.62	6 356.3	2 620.4	40.41	42.0	32.6	71.5	27.5	1.0
2004		12 616.9	9 027.9	3 475.8						

### Las Exportaciones Tradicionales

Desde 1990 hasta el año 2004 las ET se han cuadruplicado. Históricamente nuestras exportaciones son básicamente productos tradicionales constituidos por productos mineros (cobre, hierro, plomo, zinc, oro, estaño y otros), pesqueros (harina y aceite de pescado), petróleo y sus derivados, y productos agrícolas (algodón, azúcar, café y otros). Las exportaciones mineras y de petróleo y sus derivados tuvieron, en el 2004, su mayor valor en los últimos 15 años. Para las exportaciones agrícolas y pesqueras lo fue en 1997.

Del 2001 al 2004 se registra una tendencia hacia el mayor peso relativo de las exportaciones tradicionales en el comercio exportador total (ver gráfico "Composición de las Exportaciones por Sector (millones de US\$). Años 1990-2004"). Como veíamos en el gráfico "Variación Anual del Valor de las Exportaciones por Sector Económico respecto al año anterior. 1990-2004", en los últimos 15 años las ET han crecido respecto al año previo, a excepción de 1990, 1993, 1998 y 2001.

El sector minero ha estado liderando el crecimiento de las ET en los últimos cuatro años. En los años previos, la variación anual respecto al año anterior del valor exportado, por cada sector económico, ha sido bastante variable.

**Variación anual de las Exportaciones Tradicionales. 1990-2004**

Año	Pesqueros	Agrícolas	Mineros	Petróleo y derivados
1990	-20,8%	-27,3%	-7,4%	19,8%
1991	31,1%	15,9%	3,7%	-34,4%
1992	-4,0%	-44,8%	18,6%	15,9%
1993	33,6%	-25,5%	-19,1%	-7,5%
1994	34,3%	197,2%	33,8%	-12,4%
1995	0,9%	40,1%	32,7%	48,2%
1996	15,5%	-14,1%	1,5%	49,9%
1997	23,9%	58,8%	2,9%	6,6%
1998	-63,6%	-31,6%	0,6%	-38,2%
1999	46,6%	-12,6%	9,5%	7,8%
2000	58,9%	-11,8%	7,1%	51,8%
2001	-3,0%	-16,7%	-0,5%	2,8%
2002	-3,7%	4,2%	18,8%	15,3%
2003	-8,0%	3,6%	23,1%	37,7%
2004	34,4%	45,1%	48,3%	4,0%

Fuentes:  
 Años 1990-1998: Memoria BCRP 1999, Anexo 24, Exportaciones por Grupos de Productos.  
 Años 1999-2003: Memoria BCRP 2002, Anexo 33, Exportaciones por Grupos de Productos.  
 Años 2003 y 2004: Memoria BCRP 2004, Anexo 33, Exportaciones por Grupos de Productos.  
 Elaboración propia.

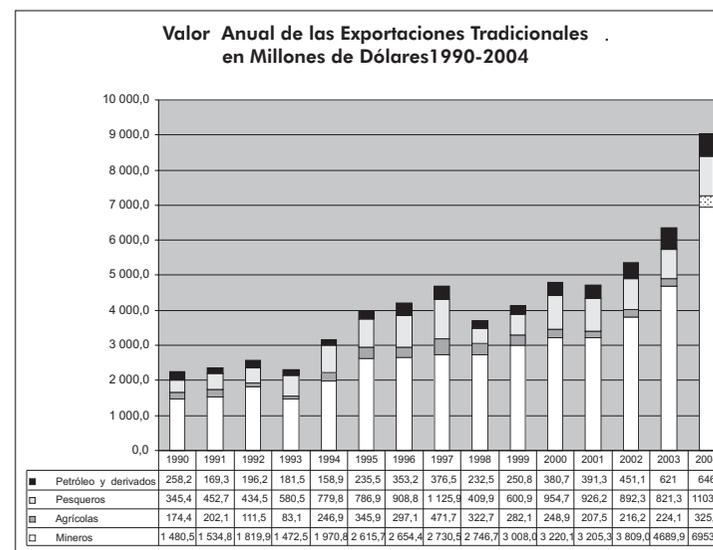
El promedio de variación anual del valor de las ET ha sido bastante similar desde 1990; ello hace que la estructura de las exportaciones tradicionales se mantenga en los últimos 15 años. Si tomamos en cuenta solo las variaciones anuales desde 1994, el promedio de crecimiento de la agricultura sería superior a los otros sectores de la exportación tradicional debido principalmente a la recuperación que experimentó en 1994.

**Promedios de variación anual del valor de las Exportaciones Tradicionales**

Período	Pesqueros	Agrícolas	Mineros	Petróleo y derivados
1990-2004	11,7%	12,0%	11,6%	11,1%
1994-2004	10,2%	23,8%	16,2%	15,8%

Fuentes:  
 Memoria Anual 1999, 2003 y 2004. BCRP  
 Elaboración Propia

**Valor Anual de las Exportaciones Tradicionales en Millones de Dólares 1990-2004**



Fuentes:  
 Años 1990-1998: Memoria Anual 1999. BCRP. Anexo 24 Exportaciones por Grupos de Productos.  
 Años 1999-2003: Memoria Anual 2002 BCRP. Anexo 33 Exportaciones por grupos de productos.  
 Años 2003 y 2004: Memoria Anual 2004. BCRP. Anexo 33 Exportaciones por Grupos de Productos.  
 Elaboración Propia

Más del 60% del valor de nuestras ET (en los últimos tres años, más del 70%) son commodities mineros (cobre, oro, plomo, zinc, estaño, hierro y plata principalmente) cuyos precios son fijados por el mercado internacional. La composición porcentual de las ET se aprecia en el siguiente cuadro, y muestra la alta participación del sector minero.

**Estructura porcentual de las Exportaciones Tradicionales**

Año	Pesqueros	Agrícolas	Mineros	Petróleo y derivados
1990	15,29%	7,72%	65,55%	11,43%
1991	19,19%	8,57%	65,06%	7,18%
1992	16,96%	4,35%	71,03%	7,66%
1993	25,05%	3,59%	63,53%	7,83%
1994	24,70%	7,82%	62,44%	5,03%
1995	19,75%	8,68%	65,65%	5,91%
1996	21,57%	7,05%	63,00%	8,38%
1997	23,93%	10,03%	58,04%	8,00%
1998	11,04%	8,69%	74,00%	6,26%
1999	14,51%	6,81%	72,63%	6,05%
2000	19,87%	5,18%	67,02%	7,92%
2001	19,58%	4,39%	67,76%	8,27%
2002	16,62%	4,03%	70,95%	8,40%
2003	12,92%	3,53%	73,78%	9,77%
2004	12,23%	3,60%	77,02%	7,16%

Fuentes:  
Memoria BCRP 1999, 2003 y 2004.  
Elaboración propia

A continuación el gráfico correspondiente al cuadro anterior donde destaca el segmento de barra blanca correspondiente al sector minero que, desde el 2002, tiene un mayor peso en las exportaciones tradicionales y totales.



Fuentes:  
Años 1990-1998: Memoria BCRP 1999, Anexo 24, Exportaciones por Grupos de Productos.  
Años 1999-2003: Memoria BCRP 2002, Anexo 33, Exportaciones por Grupos de Productos.  
Años 2003 y 2004: Memoria BCRP 2004, Anexo 33, Exportaciones por Grupos de Productos.  
Elaboración propia.

**Exportaciones No Tradicionales**

Desde 1990 hasta 2004 las ENT han multiplicado 3,5 veces su valor, creciendo año tras año, a excepción de 1990, 1992, 1998 y 1999. Las ENT están formadas por productos agropecuarios, pesqueros, textiles, maderas y papeles y sus manufacturas, químicos, minerales no metálicos, sidero-metalúrgicos y joyería, metal-mecánicos, pieles y cueros, artesanías y otras partidas arancelarias de menor significación económica.

Como veíamos en el gráfico "Composición de las Exportaciones por Sector (millones de US\$). Años 1990-2004", las ENT no han podido desplazar a las ET; aproximadamente el 30% del valor FOB de nuestras exportaciones constituyen estos productos de reciente incorporación en el mercado mundial.

Como señalábamos líneas arriba, en los últimos tres años el peso de las ENT ha disminuido en el valor total de las exportaciones. En el 2001 el valor de las ENT significaba el 31,1% del total exportado; en 2004 significó el 27,5%. Esto de ninguna manera quiere decir que ellas hayan disminuido, sino que las ET se han incrementado mucho más.

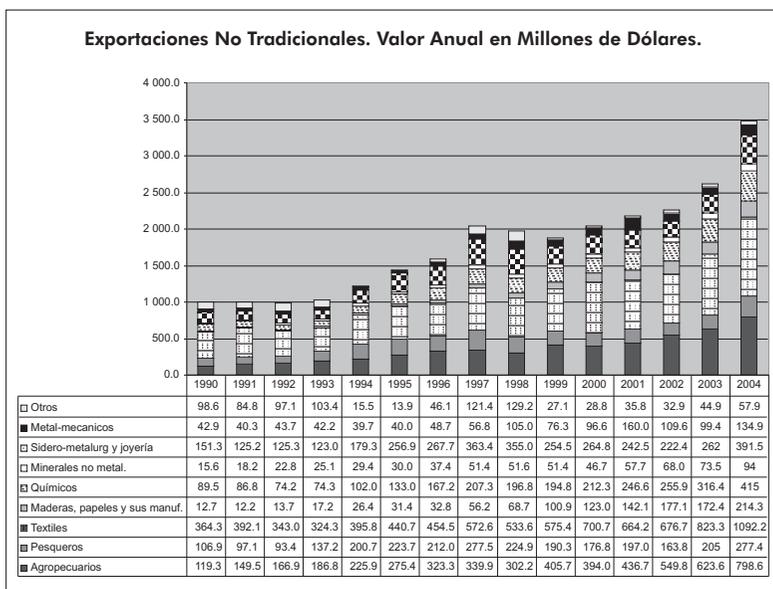
En los últimos 15 años, salvo los productos sidero-metalúrgicos-joyería y los productos pesqueros no tradicionales, los mayores valores de exportación anual se han alcanzado en los últimos cinco años.

En la composición de las ENT destacan principalmente el sector textil y, en menor medida, las exportaciones agropecuarias no tradicionales.

Los dos siguientes gráficos son complementarios. En el primero apreciamos el valor anual de las ENT y en el segundo la composición de las mismas.

<sup>6</sup> Grupo en el que se incluyen los crustáceos y moluscos congelados, pescado congelado, preparaciones y conservas, pescado seco y otros.

**Exportaciones No Tradicionales. Valor Anual en Millones de Dólares.**



Fuentes:  
 Años 1990-1998: Memoria BCRP 1999, Anexo 24, Exportaciones por Grupos de Productos.  
 Años 1999-2003: Memoria BCRP 2002, Anexo 33, Exportaciones por Grupos de Productos.  
 Años 2003 y 2004: Memoria BCRP 2004, Anexo 33 Exportaciones por Grupos de Productos.  
 Elaboración propia.

En el año 1990 se obtenían 119 millones de dólares por exportación de productos agropecuarios no tradicionales; en el 2004 se obtuvieron 798 millones de dólares. A pesar que ha disminuido la participación de los textiles en el valor de las ENT, éstas son las que generan más ingresos en este grupo. En el año 2004 las exportaciones de productos textiles fueron de un valor de 1 092 millones de dólares. Los productos que han incrementado su participación en el valor de las ENT son los agropecuarios, maderas, papeles y sus derivados y los químicos.

Los textiles son los productos de ENT más importantes por el valor FOB de los mismos, representando, en 2004, el 31% del total de las ENT. Le siguen en importancia los productos agropecuarios. En el mismo año estas exportaciones representaron el 22% del valor de todas las ENT del Perú. Sin embargo, desde 1990, el crecimiento de las exportaciones agropecuarias ha sido mayor que las textiles. Los productos textiles siguen siendo las principales ENT, pero la producción agropecuaria para la exportación ha tenido mayor nivel de crecimiento. Desde 1990 en general, ha aumentado el valor exportado de la mayoría de los productos no tradicionales. Sin embargo, unos han crecido más que otros; son el caso de las maderas y papeles y sus manufacturas, los productos químicos y los productos agropecuarios. Mientras que los productos madereros, papeles y sus manufacturas constituían, en 1995, el 2% del valor total de las ENT, y los productos químicos el 9%, en el mismo año el valor exportado de los productos agropecuarios representaba el 19% de todas las ENT. Diez años más tarde, en el 2004, el valor exportado de estos productos representaba, respectivamente, el 6%, 12% y el 22% del valor anual de las ENT.

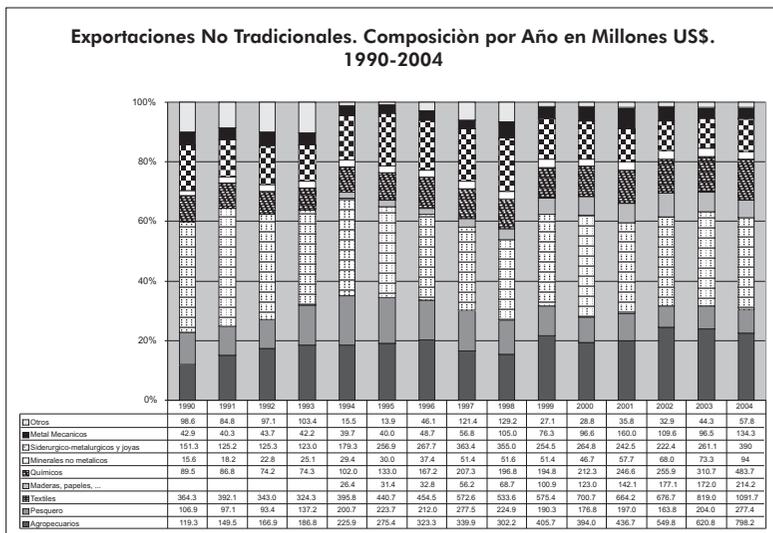
### 1.5. Exportaciones Agrícolas Tradicionales y No Tradicionales

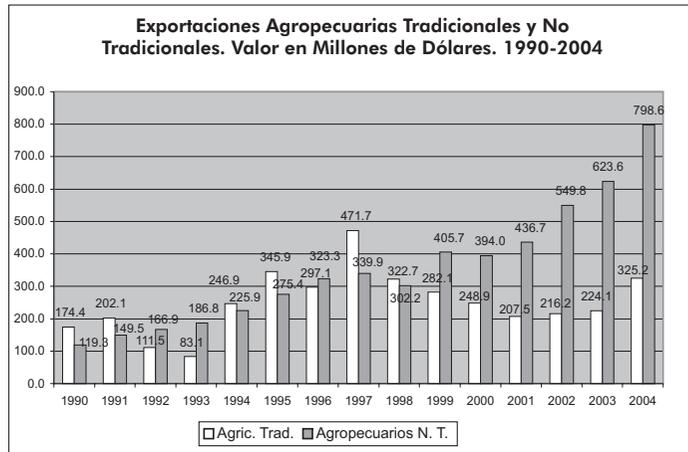
Mientras que las Exportaciones Agrícolas Tradicionales (EAT) tienen un comportamiento inestable, las Exportaciones Agrícolas No Tradicionales (EANT) vienen en constante incremento.

La producción agropecuaria para la ENT ha desplazado en importancia a la exportación agrícola de materias primas, confirmando qué sectores pasan los buenos y cuáles los malos momentos en la agricultura nacional. Hasta el año 1998 el valor de la EAT era superior a la EANT; en los últimos seis años esta relación se ha invertido. En el 2004 el valor de las EANT duplicó al de las EAT.

La EAT de los últimos cinco años no ha podido alcanzar el promedio del valor de las exportaciones del período 1996-1998 cuando logró su mayor valor de exportación de los últimos quince años.

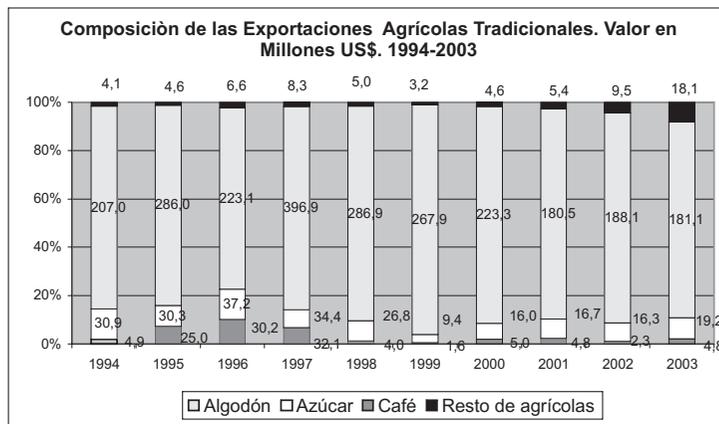
**Exportaciones No Tradicionales. Composición por Año en Millones US\$. 1990-2004**





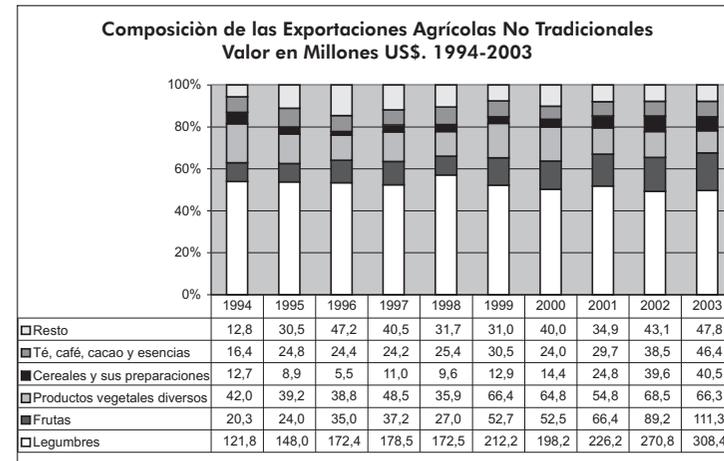
Fuentes:  
Años 1990-2003: Memoria BCRP 2003, Anexo 33, Exportaciones por Grupos de Productos.  
Año 2004: Consultas de series estadísticas del BCRP. Actualizado al 20 de mayo del 2005.  
<http://www.bcrp.gob.pe>  
Elaboración propia.

El principal producto agrícola de exportación tradicional es el café, representando más del 80% del valor total exportado cada año. Aun así, el valor de las exportaciones de este producto ha venido disminuyendo desde 1997 debido, principalmente, a la caída del precio internacional; esta caída ha sido amortiguada por el crecimiento de la producción cafetera dedicada a la exportación. La cotización del algodón ha disminuido con relación a los tres primeros años de la década de 1990, pero el volumen exportado ha caído aún mucho más. La situación de la actividad azucarera también es crítica, lo que se evidencia en la caída del precio internacional y el volumen y el valor exportado en los últimos años.



**Resto de agrícolas comprende: Hoja de coca y derivados, melazas, lanas y pieles.**  
Fuentes:  
Memoria BCRP 2003, Anexo 34, Exportaciones de Productos Tradicionales.  
Elaboración propia.

La canasta de EANT es más variada; comprende más de 800 partidas arancelarias<sup>7</sup> de diversos productos agrupados genéricamente en seis tipos<sup>8</sup>: legumbres (agrupa 116 partidas de productos como espárragos, alcachofas y cebollas principalmente), frutas (119 partidas de productos como mangos, uvas y paltas principalmente), vegetales diversos (185 partidas correspondientes a preparaciones para la alimentación de animales entre otros), cereales y sus preparaciones (63 partidas de productos como panadería, pastelería o galletería, además de diversos cereales y granos), té café, cacao y esencias (incluye productos como la manteca de cacao), y el resto de productos agropecuarios (leche evaporada, entre otros).



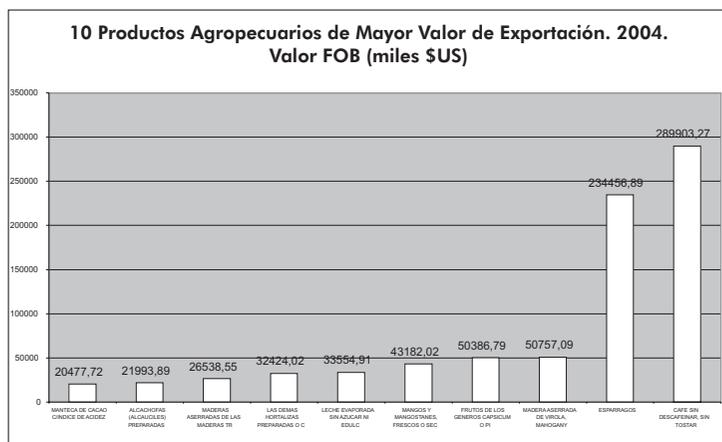
Fuentes:  
Memoria BCRP 2003, Anexo 35, Exportaciones No Tradicionales.  
Elaboración propia

Dentro de los productos agropecuarios (tradicionales y no tradicionales), el valor exportado por los espárragos es superado solo por el café, constituyéndose en el segundo producto agropecuario de exportación. Ambos productos contribuyen con aproximadamente el 39% del valor de las exportaciones agropecuarias de 2004.

Dentro de las EANT las legumbres y las frutas son los conjuntos de productos que generan el mayor valor exportado. Por producto, el espárrago es el principal producto de EANT. En el año 2004 el valor exportado de este producto ascendió a más de US\$ 230 millones, lo que representa el 62% del valor exportado por todas las legumbres, el 29% del valor exportado por todos los productos AENT, aproximadamente el 17% del valor que se exportan por todos los productos agropecuarios (incluidos los tradicionales y los no tradicionales) y menos del 2% del valor total exportado por nuestro país en el 2004.

<sup>7</sup> Según el Clasificador de las Exportaciones No Tradicionales que con fines estrictamente estadísticos utiliza el Banco Central de Reserva del Perú (BCR). Este clasificador es referencial y corresponde al arancel 2002 publicado en el D.S. 239-2001-EF.

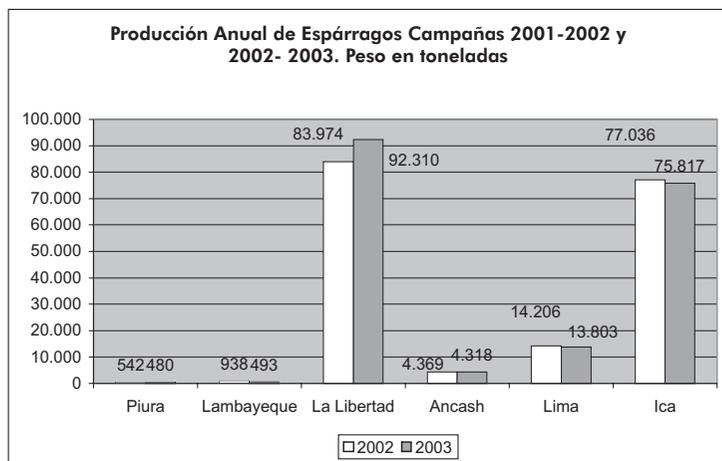
<sup>8</sup> Según la clasificación estadística del (BCR).



Fuentes: Consulta de Exportaciones Agrarias 2004 (realizada en junio de 2005). Portal Agrario del Ministerio de Agricultura. Elaboración propia.

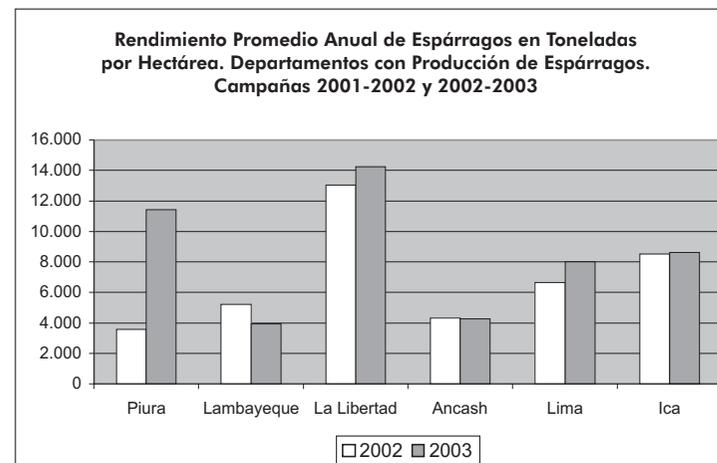
En general, en nuestro país la actividad esparraguera ha venido incrementándose sostenidamente en los últimos años; sin embargo, la producción agrícola y su procesamiento manufacturero muestra comportamientos diferentes.

Tenemos producción esparraguera en Piura, Lambayeque y Ancash, pero ésta se concentra principalmente en Ica, La Libertad y, en menor medida, en Lima.



Fuentes: Direcciones Regionales y Subregionales de Agricultura del Ministerio de Agricultura. DNIA. Portal Agrario. Elaboración propia.

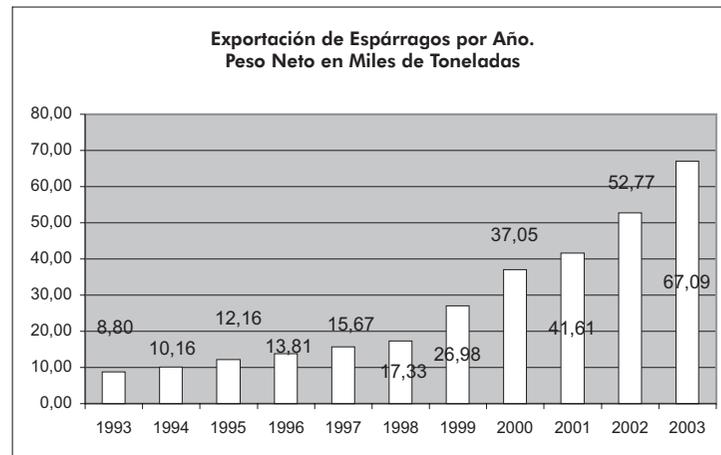
A pesar que en las campañas 2001-2002 y 2002-2003 la superficie sembrada y cosechada de espárragos en Ica ha sido mayor a la de La Libertad, en este departamento norteño la producción de dicha hortaliza es mayor que en el departamento del sur. Esto significa que, en las mencionadas campañas, el rendimiento de espárragos es mayor en La Libertad.



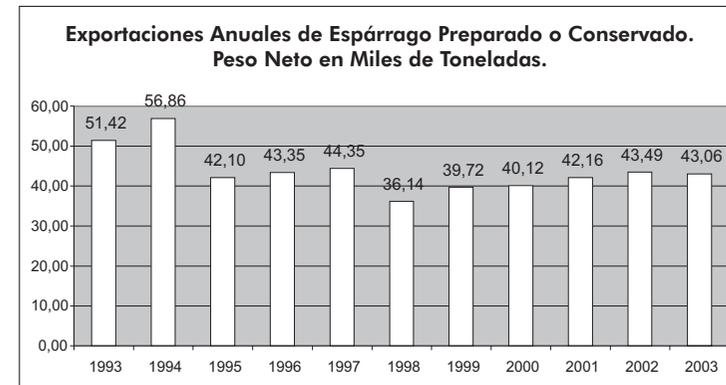
Fuentes: Direcciones Regionales y Subregionales de Agricultura del Ministerio de Agricultura. DNIA. Portal Agrario. Elaboración propia.

Las partidas de exportación de este producto están constituidas por espárragos preparados o conservados y espárragos frescos o refrigerados. A nivel nacional, las exportaciones del espárrago fresco o refrigerado se han incrementando en una proporción interesante. El volumen de exportación del espárrago fresco o refrigerado se ha multiplicado por más de 7 veces desde 1993. En aquel año se exportaron 7 mil 800 toneladas de espárragos, mientras que en el año 2003 pasaron por aduanas 67 mil toneladas rumbo al exterior.

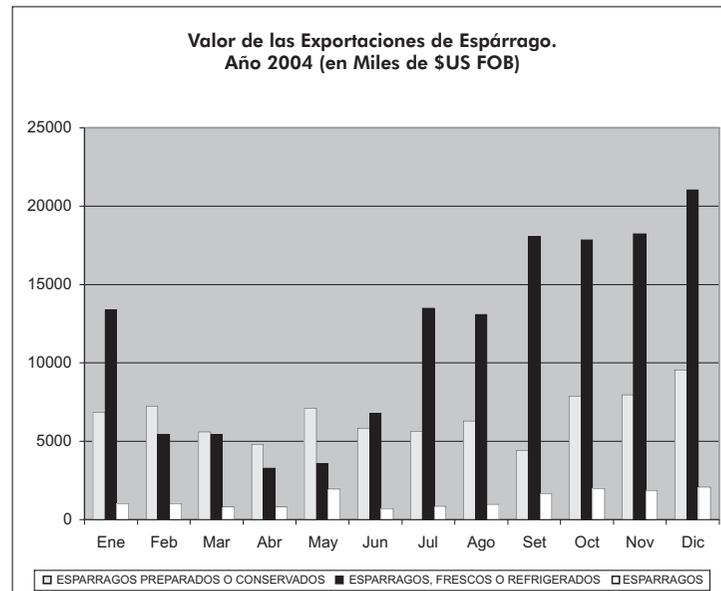
El comportamiento de la producción de estas mercancías con menor procesamiento obedece a ventajas comparativas originadas en el clima de nuestra costa, especialmente en Ica y La Libertad. El nivel de temperatura y humedad de los valles costeros de estos departamentos son particularmente favorables para este producto.



La producción del espárrago preparado o conservado incorpora más mano de obra y tiene mayor nivel de incorporación de valor agregado. A las tareas de cosecha, corte, pelado y clasificación, se le añade el mayor procesamiento industrial. El mercado de exportación de este producto más bien se ha mantenido estático, incluso en disminución. En el año 2003 el volumen de exportación ha disminuido en más de 8 mil 300 toneladas respecto de 1993, es decir, una disminución del 17% en el referido período.

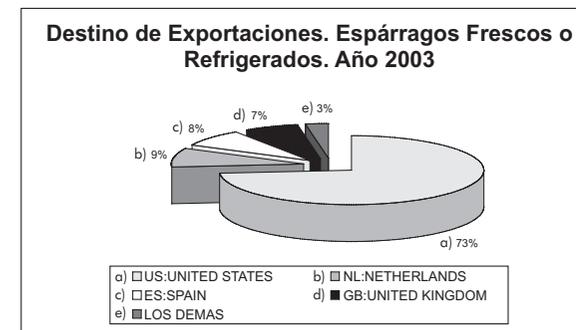


Fuentes:  
Exportaciones por sub partida país destino año 2003. Portal Agrario del Ministerio de Agricultura.  
Elaboración propia.

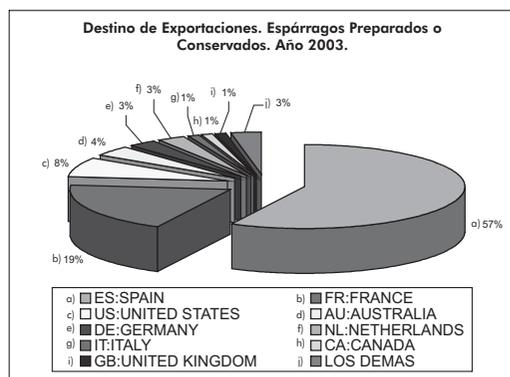


El principal destino del espárrago fresco o refrigerado es Estados Unidos. Para el período 1993-2003 este país ha absorbido más del 75% de la producción exportadora del nuestro, salvo el año 1993 en que compró poco menos del 60% de los espárragos frescos o refrigerados. Más atrás figuran como importadores Holanda, Reino Unido y España; más reducidas aún son las exportaciones a Francia, Italia, Suecia, Japón, Alemania, Bélgica, Dinamarca, Brasil, Chile, Argentina e Israel.

Desde el año 1995 España ha desplazado al Reino Unido como tercer importador de nuestros espárragos frescos o refrigerados.



Las exportaciones del espárrago preparado o conservado están dirigidas principalmente a España. En este caso Estados Unidos es el tercer país de destino. Otros importadores nuestros son países como: Italia, Francia, Japón y, en menor medida, Suecia, Reino Unido, Alemania, Canadá, Holanda, Bélgica, Australia y Chile.



### 1.6. La Exportación y la Agro Exportación: prioridad de política pública.

La integración económica es un asunto de voluntad política. El sistema multilateral de comercio sostenido por el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT, por sus siglas en inglés) primero, y la Organización Mundial de Comercio (OMC) después, existen por la adhesión voluntaria de los gobiernos "para el desarrollo de las relaciones comerciales entre sus miembros"<sup>9</sup>.

En el plano productivo y comercial, el proceso de ruptura de las barreras económicas ha transformado el escenario económico. Los capitales de inversión se mueven más rápidamente en busca de la mayor rentabilidad, y los países entran a competir por recibir esos dineros frescos que generarían fuentes de trabajo. La inserción en la economía global plantea a los países dos estrategias: aumentar la capacidad de adaptación de la economía al cada vez más exigente mercado mundial o privilegiar una estrategia de bajos costos que busque hacer atractivo al país mediante la minimización de los costos de operación y gestión que enfrentarían los empresarios.

Los incondicionales de la integración han destacado la importancia de un tratado de libre comercio (TLC) Perú-Estados Unidos, lo que permitirá consolidar un nivel de comercio con EE.UU. y, lo que quizá sea lo más importante, incrementará las exportaciones para que este monto actual de negociación se convierta en US\$ 3 mil millones o US\$ 4 mil millones. (El Comercio, Lima, sábado 17 de enero de 2004).

En nuestro país, si bien hay consenso a favor de la promoción del sector exportador como palanca del desarrollo, los sectores empresariales, con ocasión de la negociación del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, han demandado una política de

mejoramiento de la competitividad de la producción nacional. El tema de preocupación central es cómo se facilita la inversión, cuánto crece el PBI y cuánto de esa producción se destina a la exportación. En las preocupaciones estatales no está en debate las condiciones laborales de las y los trabajadores.

El Plan Estratégico Nacional Exportador (PENX) según sus defensores, "marcará la ruta para convertir al Perú en un país exportador, haciendo de las exportaciones la locomotora del desarrollo" (RPP Internet, 16 de abril de 2004). "En un contexto de creciente globalización económica, el sector exportador tiene un rol fundamental como motor del crecimiento, generador de empleo e impulsor del desarrollo de las naciones" (PENX, Introducción). Uno de los objetivos estratégicos del PENX es desarrollar una cultura exportadora con visión global y estratégica que fomente capacidades de emprendimiento y buenas prácticas comerciales basadas en valores, con el convencimiento que el sector exportador tiene un rol fundamental como motor del crecimiento, generador de empleo e impulsor del desarrollo de las naciones.

Los gobiernos regionales de La Libertad e Ica se han subido a la locomotora de la agroexportación no tradicional; sin embargo, no se han detenido a mirar cómo están esas ruedas: las y los trabajadores.

El Acuerdo Nacional de Gobernabilidad es un documento suscrito por el Presidente de la República, Alejandro Toledo Manrique, y los líderes de los partidos políticos y de las organizaciones sociales e instituciones religiosas el 22 de julio de 2002; se espera que tenga vigencia por 20 años. Las políticas acordadas están dirigidas a cuatro grandes objetivos:

- Democracia y Estado de Derecho
- Equidad y Justicia Social
- Competitividad del País
- Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado

El 17 de octubre de 2002 el Presidente de la República suscribió el Decreto Supremo 105-2002-PCM que institucionaliza el Foro del Acuerdo Nacional, el que, presidido por el Presidente de la República y cuyos miembros son las organizaciones que suscribieron el documento, será la instancia de promoción del cumplimiento y del seguimiento del Acuerdo Nacional.

En este documento de políticas se vincula el desarrollo humano con la política económica y la acción del Estado:

#### "Competitividad del País"

Concordamos que, para lograr el desarrollo humano y solidario en el país, el Estado adoptará una política económica sustentada en los principios de la economía social de mercado, reafirmando su rol promotor, regulador, solidario y subsidiario en la actividad empresarial."

#### "Equidad y Justicia Social"

Afirmamos que el desarrollo humano integral, la superación de la pobreza y la igualdad de acceso a las oportunidades para todos los peruanos y peruanas, sin ningún tipo de discriminación, constituyen el eje principal de la acción del Estado."

A pesar del consenso en un enfoque de desarrollo integral y más humano, seguimos priorizando el lado económico del desarrollo. Las facilidades que el estado peruano ha brindado al sector agroexportador van desde la ampliación de la frontera agrícola mediante millonarias inversiones estatales en obras de irrigación, exoneraciones tributarias para las empresas, hasta menores obligaciones respecto a sus trabajadores, sin mencionar los beneficios del ATPDEA.

<sup>9</sup> Acuerdo de Marrakech. Hecho en Marruecos, el 15 de abril de 1994, por el cual se crea la Organización Mundial de Comercio.

La agroindustria de ENT es ahora el sector moderno de la agricultura y, por ello, no solo sus prácticas agrícolas: también sus prácticas laborales deben dar muestras de ello. Esto pasa por un asunto de responsabilidad social empresarial, la cual no debe empezar en acciones filantrópicas o de apoyo social, sino en el cumplimiento del estándar laboral que impone la legislación nacional; debe procurar superar esas obligaciones mínimas en el centro de trabajo y en toda la cadena productiva, pasando obviamente por la vigilancia al respeto de los derechos laborales de parte de los proveedores de las empresas agroexportadoras.

El respeto de los derechos laborales no solo es un asunto de Derechos Humanos en el trabajo o de responsabilidad social empresarial: también es un asunto de competitividad empresarial. La presencia de los productos agrícolas peruanos requiere el cumplimiento de ciertos estándares para ofrecer al mercado productos de elevada calidad e inocuidad con un mínimo impacto ambiental. Los mercados externos no solo han establecido criterios fitosanitarios: también se ha desarrollado toda una cultura del consumo ético y una sensibilidad por las condiciones laborales en los lugares donde se produce. Sin embargo, todavía hay empresas que incumplen no solo las medidas de salud y seguridad en el trabajo, evidenciando la ausencia de una cultura de prevención en este tema, sino también los derechos fundamentales en el centro laboral, como se analiza en los capítulos siguientes.

## CAPITULO II: Trabajadoras y Agroindustria de Exportación No Tradicional (AENT): Una mirada desde las mujeres

Con el crecimiento del sector agroindustrial de exportación se configuran, en el mercado de trabajo, nuevos actores laborales: el asalariado y asalariada agrícola, que en el Perú es mayoritariamente femenino.

Los procesos que favorecen esta suerte de feminización de la AENT no están relacionados con una política laboral de inserción de las mujeres al mercado de trabajo sino con un asunto de género. Dada la temporalidad laboral que ofrece el sector (demanda de una fuerza de trabajo temporal, principalmente en épocas de cosecha y envasado) se recurre a personas que tengan la posibilidad de insertarse y retirarse cíclicamente del mercado de trabajo. De otro lado, *las tareas y tecnologías utilizadas en el proceso de producción privilegian habilidades motoras finas, destreza manual y meticulosidad por sobre la fuerza física, habilidades que se consideran propiamente femeninas*<sup>10</sup>. Finalmente, *las nuevas precariedades que el trabajo temporal lleva asociado hacen insuficiente el salario de una persona (jefe de hogar) para la manutención de la familia, obligando a los grupos familiares a entrar al mercado para asegurar la subsistencia.*

Sin embargo, aun cuando estos procesos de inserción de las mujeres al mundo del trabajo no se enmarcan dentro de una política laboral ni de género, la AENT, en un contexto de pobreza y desempleo, brinda a las mujeres una *oportunidad de trabajo remunerado*, convirtiéndose para algunas en su primera experiencia laboral, permitiéndoles a otras que pasen, de una *agricultura de trabajo familiar y de subsistencia*, o de un trabajo socialmente poco valorado (trabajo doméstico), a un *trabajo agrícola asalariado*. Pero ello va acompañado de un conjunto de vulnerabilidades de derechos básicos que terminan afectando sus condiciones mismas de vida.

*“Todo el mundo ha tenido su chacrita antes. Se siembra pallares, esas cosas, y después uno lo cosecha. Es mejor el trabajo en la chacra, porque en la chacra te sentabas a descansar y después seguías. Sin embargo, ahí en el otro sitio (se refiere a la empresa) te daban tu hora pa' que descansen [...]. En cambio, en la chacra tú ayudas y ya está, a comer todos. Claro, pero allá percibes tu dinero, te puedes liberar; si falta para una cosa, ya tienes.”*

(I., mujer de 47 años, trabajadora de campo y fábrica, Ica).

Esta vulnerabilidad a sus derechos como trabajadoras se da tanto para las mujeres que laboran en las fábricas de la agroindustria como para quienes trabajan en el campo. Mas existen algunas particularidades para cada una, de allí lo importante de recoger las voces de las trabajadoras en el presente capítulo.

La información está organizada tomando en cuenta el perfil de la trabajadora entrevistada, el ejercicio y prácticas de sus derechos laborales, las condiciones de trabajo de las mujeres, y la situación de su salud y seguridad en el trabajo.

<sup>10</sup> Cid, A., Beatriz E., Trabajadoras temporeras de la agroindustria: Núcleo de contradicciones en el nuevo mundo real, desafíos para las políticas públicas.

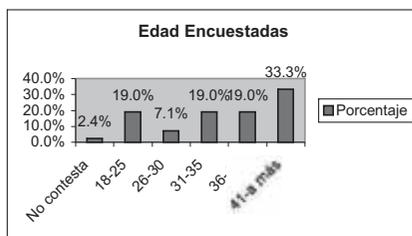
## 2.1. Perfil de las trabajadoras entrevistadas

Las trabajadoras que hemos entrevistado tienen determinadas características personales, socio-demográficas y económicas.

### 2.1.1. Características personales

#### Edad de las trabajadoras

Las edades de las trabajadoras a quienes se les aplicó el cuestionario fluctuaron entre los 18 a más de 41 años. Las menores de 30 años representan el 26,1% y el 64,1% tiene menos de 40 años. Por otro lado, de las 30 trabajadoras a quienes se les aplicó las entrevistas semiestructuradas, el 62,5% era menor de 30 años de edad, el 20,8% tenía entre 31 y 35 años y el 8,3% entre 36 y 40 años. Agrupando solo a las menores de 40 años tenemos que ellas representan el 64.1%.

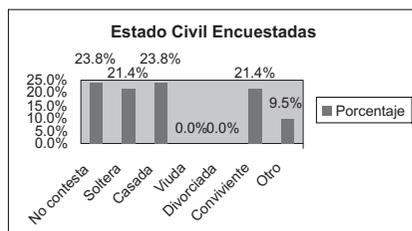


Las trabajadoras en la AENT no son personas muy adultas, como puede desprenderse de las opiniones de las trabajadoras; por el contrario, quienes se insertan a laborar a este sector son principalmente personas jóvenes.

*“En la empresa trabajamos más jóvenes; a las mayores no las reciben porque no avanzan el trabajo; mis compañeras tienen 18 años, 20 años, hasta 17 años hay [...]. M., mujer de 23 años, trabajadora de fábrica y campo, La Libertad.”*

#### Estado Civil

Las trabajadoras son mujeres con pareja en su mayoría. Del total de entrevistadas el 23,8% manifiestan ser casadas; sin embargo, las mujeres que pertenecen a la categoría de convivientes representan de igual manera una cantidad significativa (21,4%). Considerando entonces a las mujeres casadas y convivientes el porcentaje es bastante significativo (45,2%), lo que revela que estas trabajadoras tienen algún nivel de responsabilidad familiar y, por lo mismo, algún nivel de demanda de parte de su familia (actividades de socialización, recreación, etc.), que en muchas ocasiones no pueden cubrir las jornadas largas de trabajo.



El grupo de solteras (21,4%) es también importante a tomar en cuenta porque está relacionado con la oferta laboral que ofrece el sector. Las empresas prefieren a mujeres que no tienen carga familiar ya que pueden estar dedicadas de manera permanente al trabajo en tiempos de mayor demanda de los productos. Además porque no representan, según las entrevistadas, los mal llamados “costos laborales” adicionales en su condición de género, como son: las licencias por maternidad, lactancia materna, etc. que son derechos protegidos.

*[...] prefieren a las jóvenes en lugar de las mayores; no las contratan porque se gasta más, dicen; porque piden permiso cuando están embarazadas, se enferman [...].*

#### Lugar de procedencia

La ubicación de las empresas agroindustriales y de los fundos determinan las zonas de procedencia de las trabajadoras. Quienes laboran en la Región La Libertad son mujeres que provienen de la misma Región, principalmente de la sierra de La Libertad (de las provincias de Huamachuco y Sánchez Carrión) y de regiones del norte (Cajamarca y Chimbote). Refieren algunas entrevistadas que las trabajadoras de campo provienen de la sierra de La Libertad y que, quienes se insertan en el trabajo de fábrica, son las de la misma ciudad y las que llegan del norte.

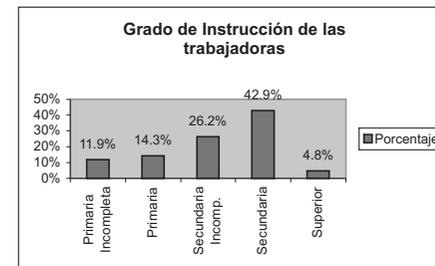
Las trabajadoras en el departamento de Ica son mayoritariamente mujeres inmigrantes que provienen principalmente de los departamentos de Ayacucho y Huancavelica, y su proceso de inserción laboral es mayormente en labores de campo aunque existen algunas mujeres que han logrado insertarse en las fábricas. Las trabajadoras también provienen del mismo departamento y ellas sí se insertan mayoritariamente en el trabajo de fábrica.

Gran parte de esta fuerza laboral migrante se inserta al mundo del trabajo en la agroindustria sin una experiencia laboral asalariada, sin una experiencia de trabajo en el que se les haya reconocido derechos o que hayan participado en la conquista de otros nuevos, lo que les dificulta hacer valer los ya ganados y normados como aquellos relacionados con la maternidad por ejemplo.

### 2.1.2. Características socio-demográficas

#### Nivel educativo de las trabajadoras

Una de las características sociales de las trabajadoras entrevistadas está relacionado con su nivel educativo. Un número importante de ellas (42,9%) casi la mitad de las entrevistadas ha logrado concluir su secundaria; el 4,8% tiene grado de instrucción superior quienes, ante la ausencia de empleo para ejercer su carrera, trabajan como obreras en las fábricas.



*“Sigo trabajando en la fábrica porque necesito para sacar mis papeles. Yo he terminado odontología en la Universidad. Tengo varios años trabajando y sé de los malos tratos que recibimos [...]”*

Ex trabajadora de fábrica, Ica<sup>11</sup>.

El 52,4%, un poco más de la mitad, no ha logrado concluir su secundaria. El testimonio de una trabajadora reafirma esta problemática, pero evidencia, además, que las mujeres no estudian porque no tienen las condiciones para hacerlo, frustrando con ello sus propios ideales:

*“He estudiado hasta el tercer año de secundaria. Me gustaría seguir estudiando bastante. Me gustaría estudiar educación inicial, me gusta bastante.”*

A., trabajadora de fábrica, La Esperanza, La Libertad.

El bajo nivel educativo que tienen las mujeres insertas en este sector tiene relación con la temprana edad a la que se inician en el trabajo (18-25 años) y con las prácticas sociales y culturales de zonas rurales. Las poblaciones rurales, de las cuales provienen el mayor número de trabajadores / as asentadas en las empresas agroindustriales, tienden a realizar un trato diferenciado entre niños y niñas para el acceso a la educación, permitiéndoles estudiar, principalmente a los hijos hombres, por considerar que las mujeres deben estar dedicadas a las actividades más domésticas. Ello se refleja en el testimonio que una trabajadora del departamento de La Libertad expresa:

*“Yo no he estudiado señorita. Porque mis padres no me mandaron al colegio, ni a primero, ni a segundo grado; nos han criado a base de trabajo nada más, y sin nada de estudio; nos han andado de aquí para allá. Mis hijas van a estudiar. ¿Para qué? Para que haga cartas para los cholos nos decía; vuelvan allá a trabajar [...], a pastear los animales, a tejer su tejido; haraganes; yo lloraba. Decía: mi mamá es mala, a ninguno de nosotros nos ha dejado estudiar, a ninguno [...] pero, para qué. Mis hermanas por su cuenta han estudiado acá; yo no, pero no quiero que sean así, igual que yo. Yo quiero que ellas salgan adelante, que estudien mucho; no tanto, pero que sepan al menos firmar su nombre. Porque me da pena. Uno da vergüenza cuando va a una reunión de los que saben. Yo no sé y da vergüenza. Me dan algo y, como los ciegos, mirar y no saber nada”*

A., 35 años, trabajadora del campo, La Libertad.

### Composición familiar

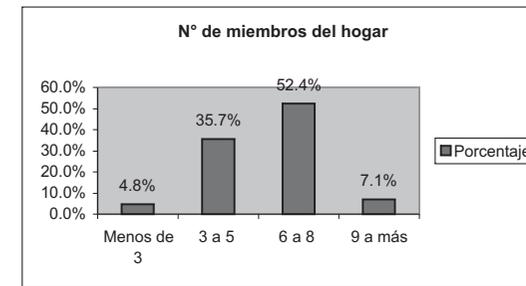
Los testimonios expresan que la composición familiar de las trabajadoras tiende a ser numerosa.

*“Somos como diez hermanos. Yo soy la séptima. Como le dije, hace un año que estoy trabajando para esa empresa. He aprendido bastante, de lo que antes no sabía(...)”*

(A. M., trabajadora de fábrica, La Esperanza, La Libertad).

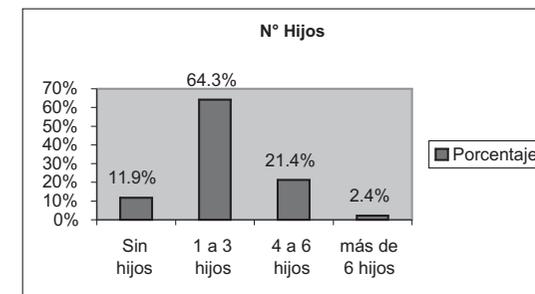
El reporte de los cuestionarios expresa una situación similar: el grupo de las familias compuestas por 6 a 8 personas representa más de la mitad (52,4%), seguido por el grupo de familias constituidas por 3 a 5 personas. Sin embargo, es importante observar que, si bien el grupo de 9 personas a más no supera el 10%, tampoco deja de ser insignificante.

<sup>11</sup> Información recogida en talleres de capacitación.



### Número de hijos

Analizando el número de hijos / as por trabajadora vemos que no es numeroso, lo cual podría estar relacionado con la presencia de mujeres jóvenes en estas labores y /o con la disminución de las tasas de natalidad y fecundidad de nuestro país. Más de la mitad de las entrevistadas manifiesta tener entre 1 y 3 hijos / as (64,3%). Un porcentaje importante, (21,4%), tiene entre 4 a 6 hijos / as.



### Jefatura del hogar

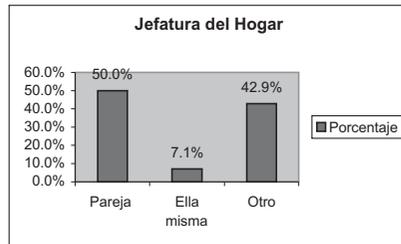
Las trabajadoras, al asumir la jefatura de sus hogares, se ven obligadas a quedarse en los puestos de trabajo, independientemente de su posición o condición en los mismos, debido a la responsabilidad económica y social (atención de la familia, los hijos / as) que implica ser jefas de hogar.

Por otro lado, la posibilidad de mantenerse en el trabajo, para el caso de las mujeres madres y muchas veces solteras responsables de sus hijos / as y jefas de hogar, tiende a ser posible gracias al apoyo de otras mujeres, como sus madres o hermanas u otro familiar, quienes se ocupan de las labores domésticas y del cuidado de los /as niños / as.

*“Mayormente a mí me gusta trabajar. Soy poco de estar aquí en mi casa. Cuando no hay trabajo estoy acá, pero cuando hay trabajo yo me dedico a trabajar. Cuando no voy a trabajar le digo a mi hija que me enseñe sus tareas cuando va al colegio. Cuando voy a trabajar ya no hago nada en casa. De mi hija se encarga mi mamá, y mi hermana de los trabajos de la casa; su papá no se acuerda de nosotros(...)”*

M., mujer de 23 años, trabajadora de campo, Ica.

La maternidad es posible gracias a esta forma de redes de mujeres. El Estado no interviene para protegerla, como demanda la CEDAW<sup>12</sup>; más bien el soporte y apoyo viene de otras mujeres, quienes cuidan de los /as hijos / as, prestan la cuna, la ropa, el mobiliario y ayudan cuando se trabaja fuera de casa<sup>13</sup>.



Del 50% de las trabajadoras entrevistadas, es la pareja quien asume la jefatura de su hogar. Sin embargo, un alto porcentaje, (42,9%), reporta que tiene como jefe de hogar a otra persona que puede ser el padre, la madre, el abuelo, la abuela, los tíos o hermanos / as. Por otro lado, el 7,1% de las mujeres encuestadas asume la jefatura de sus hogares.

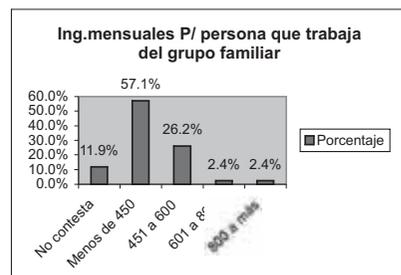
Esta situación influye en las mujeres al momento de decidir quedarse y /o permanecer en el mercado laboral de la agroindustria.

### 2.1.3. Características económicas

#### Ingresos familiares

De las personas que trabajan al interior del núcleo familiar, sus ingresos mensuales son menores a S/. 450. Se podría decir que más de la mitad de ellos, (57,1%), perciben un ingreso menor al salario mínimo vital (SMV) fijado por el Estado.

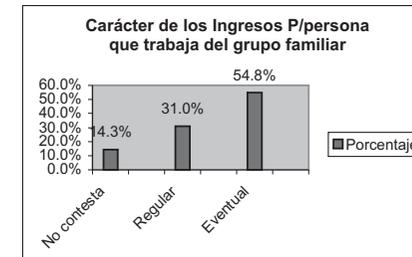
Un porcentaje del 26,2% gana entre S/. 451 y S/. 600<sup>14</sup> que, si bien es una cantidad un poco mayor, eso no significa que se logre con ello solventar la canasta básica familiar.



<sup>12</sup> Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.  
<sup>13</sup> Grupo focal con feministas desarrollado en Perú para investigación sobre Políticas Públicas y Mujeres. Documento de Tribunal DESC de Mujeres. 2004.  
<sup>14</sup> En dólares equivale a US \$.140 y US \$. 186 respectivamente.

#### Carácter de los ingresos familiares

En la estructura económica familiar, los ingresos tienden a ser eventuales en más de la mitad de las familias, (54,8%), lo cual está relacionado con la ubicación que tienen las/los trabajadoras/es al interior del mercado laboral (trabajadoras/es independientes, por cuenta propia, obreras/os agrícolas temporales, etc.) y reforzado por las actuales políticas laborales del país (flexibilización laboral, ausencia del Estado como regulador de los derechos en el mundo del trabajo) dadas desde la década pasada.

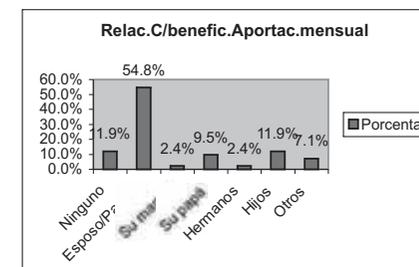


#### Relación de la trabajadora con la persona que aporta al núcleo familiar

Las personas que aportan a la economía del núcleo familiar de la trabajadora son, mayoritariamente, la pareja o el esposo, (54,8%), y, en un menor porcentaje, los hijos e hijas, (11,9%), y el padre, (9,5%), lo que nos refleja que, aun cuando las familias de las trabajadoras son numerosas, ello no guarda relación con las aportaciones que hacen los y las integrantes a la economía familiar, sino, en algunos casos, más bien significa una carga familiar que tiene que asumir la trabajadora.

*"[...] si no tengo trabajo regresaría, porque en esta situación que estamos se necesita el trabajo. Aunque nos paguen una miseria tenemos que estar ahí porque nos hace falta, y si también estamos en casa habiendo este trabajo, aunque sea ahí tenemos una entrada. Entonces, si necesitara nuevamente el trabajo, regresaría a la uva, por mis hijos. Mi mamá tampoco tiene trabajo, ni mi papá."*  
 I. M., mujer 33 años, trabajadora de campo, Ica.

En general, la economía de las familias de las trabajadoras y de ellas mismas no les garantiza un nivel de vida adecuado debido a que los ingresos que perciben son menores al SMV, son eventuales y, aun siendo familias numerosas, no todos / as aportan.

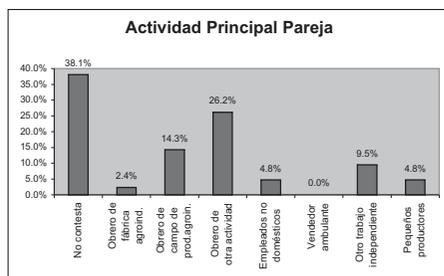


### Principales actividades económicas de la pareja

Como se muestra en el cuadro, casi la mitad de las parejas de las trabajadoras a quienes se les aplicó el cuestionario son obreros, (42,9%), ya sea en otras actividades, (26,2%), o en el mismo sector de la agroindustria (16,7%), como obreros de campo o como obreros de fábrica. Esta inserción en actividades de campo, que es bastante superior, tiene que ver con la experiencia que tienen muchos de ellos en el sembrado y cosecha de tierras propias de cultivo que tuvieron o aún tienen.

Un porcentaje menor de las parejas son todavía pequeños productores, (4,8%); la mayoría ya no tiene tierra y ven en la AENT su única alternativa laboral y, en muchos casos, su única fuente de ingresos.

El trabajo en el sector de la agroindustria permite el acceso a ingresos, no solo de las mujeres, sino también de sus parejas. Algunos de ellos, antes de ingresar a este sector, eran pequeños agricultores dedicados a la producción de alimentos para el autoconsumo.



## 2.2. Mercado laboral y condiciones de trabajo

La política de apertura comercial con un Estado no regulador, dada a partir de la década del 90 con la finalidad de brindar mejores oportunidades que faciliten el comercio internacional, ofrece a la inversión privada nacional y extranjera oportunidades importantes de inversión. En materia agraria, esta inversión se hace en las regiones y zonas donde se permite una producción en mayor escala costa central, norte y sur del país allí donde existen posibilidades de inversión agraria para la exportación, principalmente de cultivos como el ají páprika, cebolla amarilla, espárragos, uvas, mangos y hortalizas para congelar, denominados productos de exportación no tradicional.

Esta situación no solo cambia la producción agrícola<sup>15</sup> sino que plantea nuevos escenarios de análisis económico y social, en particular en materia de inversión y propiedad de la tierra y estructura tradicional del mercado en el sector agrario.

En materia de inversión y propiedad de la tierra, además de focalizarse la inversión en zonas o regiones<sup>16</sup> específicas, la constitución de complejos agroindustriales y el impulso de estos nuevos productos hace que la forma de producción agrícola demande de grandes

<sup>15</sup> En el caso de los agricultores de la Región Ica que, durante los últimos años, estaban dedicados a la producción del algodón, reorientan su producción a los nuevos productos denominados no tradicionales.

<sup>16</sup> Ica y La Libertad, y en menor medida Lambayeque, Piura, Ancash, Lima y Arequipa se han convertido en las principales zonas de producción de los productos no tradicionales exportación.

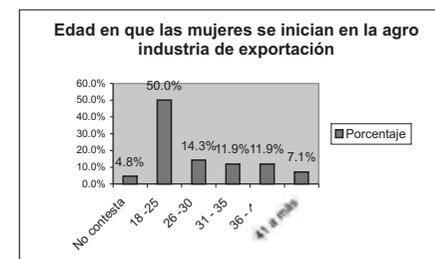
extensiones de tierras y que ésta sea más tecnificada y con un uso intensivo de capital, condiciones que solo dan cabida a las empresas capaces de manejar grandes capitales como corporaciones transnacionales y grandes inversionistas nacionales y extranjeros iniciándose así un proceso de reconcentración de la tierra en estas zonas de la costa<sup>17</sup>.

La estructura del mercado laboral en el sector agrario ha cambiado a partir de la presencia de la agroindustria. La forma de producción en este sector demanda de una fuerza de trabajo masiva, mayoritariamente en tiempos de cosecha, lo que genera que las trabajadoras y trabajadores ingresen y reingresen a las empresas (fábrica y campo) por períodos o temporadas. Aún así, la mayoría de las empresas trabajan en las regiones en estudio todo el año, variando la siembra de sus productos.

No existen datos oficiales del total de asalariadas y asalariados agrícolas y tampoco cuántas de ellas y ellos laboran en puestos fijos permanentes y cuántos son no permanentes<sup>18</sup>. Sin embargo, los datos reportados por representantes de algunas organizaciones sociales<sup>19</sup> y empresas dan cuenta de la existencia de un número importante de hombres y mujeres que trabajan en esta actividad. En el caso de Ica se habla de 50 mil puestos (no se precisa cuántos son permanentes o fijos y cuántos no lo son), el 70% son mujeres. En el caso de La Libertad se habla de 25 mil puestos permanentes (fijos)<sup>20</sup>. Tampoco hay cifras desagregadas por sexo; no obstante, las cuestiones de género mencionadas anteriormente hacen que, en estas regiones, la presencia en este sector sea principalmente femenina<sup>21</sup>.

### 2.2.1. Iniciación de las mujeres en el trabajo

Las mujeres entrevistadas se inician en estas labores generalmente jóvenes (entre 18 a 25 años) sin haber empezado, y menos terminado, estudios superiores y, por lo mismo, sin posibilidades de ascender o ubicarse en puestos que demandan mayor calificación y/o manejo de tecnologías en los que se ubican más los hombres puestos que, por lo general, permiten algún grado de estabilidad, ya que comprenden una mayor permanencia laboral debido a que estas empresas trabajan durante todo el año.



<sup>17</sup> Los cambios en materia de propiedad de la tierra pueden verse en diversos productos, pero, de manera particular, se puede evidenciar en la producción del espárrago, que es uno de los productos agrícolas que en los últimos años ha venido incrementándose y ascendiendo de lugar entre los principales productos agrícolas de exportación no tradicional tanto a nivel de superficie cosechada, volumen de producción y el rendimiento por hectárea y cuya mayor cantidad de Ha. cultivadas (40% de las Ha.) se concentran hoy en el 6% de propietarios de empresas de sociedad anónima, mientras que el 92% de productores son personas naturales y tienen aproximadamente el 55% de las Ha. cultivadas. Este 6% (136 empresas) productores / empresarios a nivel nacional se localizan principalmente en ciudades de tres departamentos del país como Ica (60% de productores empresarios agrícolas), Lima (18% de propietarios empresarios agrícolas) y Trujillo (16% de propietarios empresarios agrícolas). Fuente: Ministerio de Agricultura, 1er. Censo Nacional de Productores y Plantas Procesadoras de Espárrago, 1998. Anuario Estadístico. Perú en Números 2000. Cuánto p. 759.

<sup>18</sup> Del total de trabajadores (7755) a nivel nacional en la actividad esparraguera el 61% trabaja eventualmente. Las mujeres son las que mayormente tienen esta modalidad de trabajo (70%). Censo Nacional de Plantas Procesadoras de Espárragos, 1998.

<sup>19</sup> Aleida Chaclatana, FEPROMU-ICA. Diálogo Ciudadano: Derechos Humanos y TLC. CLADEM-PERÚ, 2006.

<sup>20</sup> Entrevista radial a Gerente General de empresa Campo Sol ubicada en La Libertad. Junio del 2006.

<sup>21</sup> El número de trabajadores a nivel nacional desagregada por sexo que labora en el espárrago da cuenta de una presencia mayoritariamente femenina en el sector (72% mujeres). Fuente: Portal del Ministerio de Agricultura.

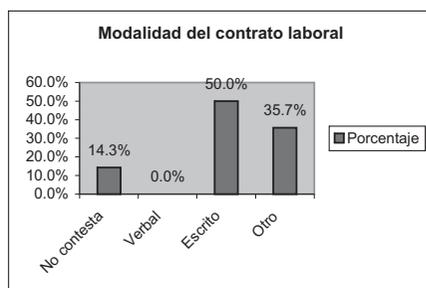
“El sistema de riego solo lo realizan los hombres. El mantenimiento y reparación de las mangueras de riego solo lo realizan los hombres. El mantenimiento de almácigos de espárragos solo lo realizan los hombres. Los controles biológicos lo realizan los hombres. Los supervisores siempre son hombres. Los que reciben capacitaciones son hombres. Mayormente los hombres se quedan a trabajar casi todo el año, en cambio nosotras, las mujeres, solamente trabajamos temporalmente. Los que controlan los carnés son hombres.” Resultados de la Cuarta reunión de trabajo con trabajadoras de Ica para la construcción de la Agenda DESC de las mujeres de la agro-exportación no tradicional, 26 de junio del 2004, Asociación Aurora Vivar-FEPROMU-ICA.

Por otro lado, existen mujeres que han empezado a laborar en este sector siendo menores de edad<sup>22</sup>, lo que les restringe toda posibilidad de alcanzar mejores niveles educativos o tener calificación técnica para insertarse en nuevos u otros puestos de trabajo.

“Trabajo desde los trece años en la empresa, en la cosecha, limpiando y embolsando la uva, que se dice embalaje. Ya cerrada la llevan a la cámara y de ahí la trasladan a los camiones a cargarla. La empresa exporta uvas y espárragos. Cuando empecé a trabajar aquí, entré al deshojar. Comenzamos a deshojar la parra para que no se manche, porque a veces las mismas hojas manchan y rallan al racimo; por eso es que llaman a desbrote. Antes he trabajado en la chacra; también como comerciante, y en otra empresa [...]” M., mujer de 23 años, trabajadora de fábrica y campo, Ica.

### 2.2.2. Contrato laboral

En los casos entrevistados, un 50% de los contratos laborales son establecidos en forma escrita y un 36,7% considera la modalidad de otros. Los contratos establecidos de manera escrita se hacen, por lo general, durante la primera relación contractual que se establece con la empresa, aun cuando los períodos laborales de trabajo sean largos. Dentro de la variable otros se encuentra una práctica -poco conocida y no vigilada por los representantes del Estado- que atenta contra todo derecho laboral: *Una persona independiente visita zonas y /o casas y ofrece puestos de trabajo, asumiendo ésta tanto el pago de los salarios como el hecho de decirles la empresa en la que van a laborar, enganchadores y tercerizadores que no cuentan con razón social o no están registrados en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.* Esta práctica no establece ninguna relación contractual ni responsabilidad alguna de parte de las empresas con las trabajadoras, haciéndolas a éstas aun más vulnerables para el ejercicio de sus derechos. Generalmente los contratos son firmados sin que las trabajadoras puedan darle lectura alguna, existiendo, incluso, casos en los cuales, por no establecer relación contractual, se exige cambio de identidad permanente de la trabajadora, solicitándosele un Documento Nacional de Identidad (DNI) diferente por cada mes y /o trimestre:



<sup>22</sup> En el Perú la mayoría de edad se alcanza a los 18 años.

“Sí, tengo contrato, pero no te lo leen mucho. Te dicen: ya mira, es así, y ya te lo piden. Ahí nomás, en el momento, te dicen “firma”, y firmas ahí mismo [...]” R., mujer de 25 años, trabajadora de fábrica, La Libertad.

“[...] No conozco mi contrato; solo leí una parte que decía para un mes. Nos hacen firmar un contrato; ese contrato dice ocho horas. Este mes yo firmé un contrato con mi documento DNI; al otro mes tuve que llevar un documento de otra persona más mi documento, y así es. Si llevo mi documento no quieren, no nos hacen entrar, para no pagar los beneficios. Me consigo documentos de una vecina, una amiga. Una vez no llevé y me quisieron regresar. A algunas compañeras no las dejaban ingresar. Por ejemplo, este mes era el mío, al otro mes era el de mi cuñada, al siguiente mes era yo. Pero dos meses consecutivos no podía llevar mi DNI. Todos los meses me hacen contratos con nombres y documentos de una persona que uno quiera. Cuando nos pagan hay dos papelititos como lo que es una boleta. Una vez yo cogí una y el señor me dijo que no, que solo cogiera el dinero y firmara, y eso se quedó, o sea, no dan. Solamente a la secretaria le dan un papel donde busca su nombre en una firma.” M. R., mujer de 28 años, trabajadora de fábrica, Ica.

Las empresas agroindustriales están legalmente en condiciones de establecer contratos laborales, determinados o indeterminados, por la normatividad que las rige. Sin embargo, estas situaciones particulares mostradas es una afectación directa de este derecho. La Federación Provincial de Mujeres de Ica<sup>23</sup>, para el caso de la agroindustria del espárrago, menciona una regresión del Estado en el ejercicio de este derecho, haciendo que las relaciones trabajador-patrono pertenezcan a la esfera privada y convirtiéndose así el mercado en un asunto de particulares.

### 2.2.3. Jornada Laboral

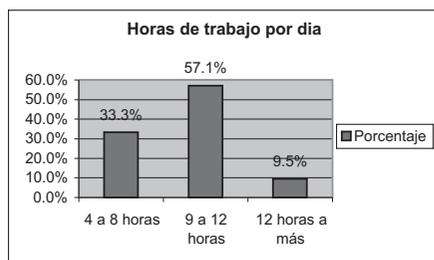
La jornada de trabajo es variable según la etapa productiva. En tiempos de cosecha o entrega de productos a las empresas distribuidoras, las jornadas de trabajo suelen prolongarse más allá de 12 horas, llegando incluso a las 18 y 20 horas, en fábrica o planta de procesamiento, empacadoras, conserveras sin pago de horas extras ni dominical u otro beneficio adicional.

“Entrábamos a las seis de la mañana, salíamos a las once, doce de la noche. Cuando había bastante producto que lavar las peladoras teníamos que quedarnos hasta las once, doce de la noche, hasta terminar ese producto.” I. R., mujer, 22 años, trabajadora de fábrica, La Libertad.

“Yo envasaba alcachofa; parada todo el día desde las ocho de la mañana. A veces nos quedábamos hasta las once o doce de la noche. Aunque las horas se pasaban trabajando y es para matarse, a fin de cuentas pagaban bien; ya después una se acostumbra. Había un grupo que entraba en la noche, y yo dos meses he trabajado en la noche; el otro mes yo trabajé en el día. Era de ocho a seis de la mañana, hasta amanecida.” L., mujer, 19 años, trabajadora de fábrica, La Libertad.

<sup>23</sup> Mujeres asalariadas en la agroindustria del espárrago. Federación Provincial de Mujeres de Ica. Octubre 2000, p 76.

De las mujeres que se les aplicó el cuestionario en su mayoría refiere que trabajan jornadas prolongadas (entre 9 y 12 horas por día) llegando incluso un importante porcentaje de ellas a trabajar más de 12 horas diarias (9.6%).



Para las trabajadoras de campo esta situación se agudiza, pues ellas son trasladadas muy temprano, directamente desde sus hogares hasta los fundos (mediante camiones y buses en las que van hacinadas) quedando sujetas a que la empresa decida el momento en que las lleva al campo y el momento en que las retorna.

*“Eso es en la fábrica, pero en el campo, cuando van a la chacra, como está lejos, van a las tres, cuatro de la mañana, y les lleva el camión y les trae a las seis de la tarde o noche a las siete; todo el día están por allá [...]”*  
H., mujer, 40 años, trabajadora de campo, Ica.

*“Entramos a las seis, cinco de la mañana, y trabajamos hasta la noche, según como nos recojan los camiones. Si entramos a las cuatro salimos a las siete de la noche; si entramos a las cinco, seis, salimos a veces más tarde, y al otro día tenemos que entrar temprano [...]”*  
A. G., mujer, 25 años, trabajadora de campo, Ica.

Aún así es importante hacer notar que las prácticas agrícolas de trabajo en el campo tienen relación con las características del producto, el espárrago por ejemplo debe ser cosechado dos veces diarias.

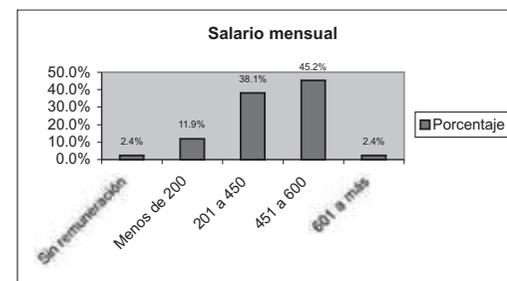
La Constitución Política del Perú (CPP) estipula una jornada de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas semanales para los trabajadores / as; la legislación especial para el sector de la AENT establece jornadas de trabajo acumulativas sin exceder los límites máximos previstos por la ley. La realidad expresada por las trabajadoras entra en estrecha contradicción con dichos instrumentos.

#### 2.2.4. Salarios y Remuneraciones

En algunos casos las trabajadoras no alcanzan el Salario Mínimo Vital (SMV). La mayor parte de ellas percibe entre S/.200<sup>24</sup> y S/. 600, independientemente de las jornadas largas que se establecen. Son pocas las trabajadoras que obtienen salarios superiores a los S/.600<sup>25</sup> (2,4%), según el reporte del cuestionario.

<sup>24</sup> US \$.60 (Sesenta dólares americanos).

<sup>25</sup> US \$.180 (Ciento ochenta dólares americanos).



Las obreras perciben su salario de acuerdo a la Ley N° 27360 (30/10/00)<sup>26</sup> que establece una remuneración diaria para el trabajador /a de la agroindustria de S/1.6<sup>26</sup> al momento de la promulgación -que incluye Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) y la gratificación de Fiestas Patrias y Navidad- sin el establecimiento de sujeción al incremento del SMV que se establece para los /as trabajadores / as en el país<sup>27</sup>. Existe un porcentaje importante de mujeres que perciben menos de lo establecido por esta ley, con lo que se expone a que su salario no cambie, así el SMV se incrementa para el resto de trabajadores. Esta situación se da mayormente en las mujeres que trabajan en el campo.

*“Me están pagando diecisiete setenta diarios.”*  
M. R, mujer, 28 años, Ica.

*“O sea, diario tú no sabes cuánto ganas; ellos dicen que nos pagan dieciocho soles, incluyendo las horas extras.”*  
M. R, mujer, 28 años, distrito de Parcona, Ica.

*“A mi me pagan 14 soles y cuando trabajo más a veces llega a 15 soles, pero no se da todas las veces(...)”*  
S. mujer, 40 años, La Libertad.

Las trabajadoras que son remuneradas a destajo perciben una remuneración de acuerdo a su productividad y a la etapa de la campaña. Cuando el producto está en su mejor rendimiento y en época de demanda externa las trabajadoras pueden percibir mayores ingresos (llegando algunas de ellas hasta S/.150 semanales) siempre que cumplan con la cantidad solicitada o la superen pero bajando considerablemente al final de la campaña, reportándose casos de S/.50 a la semana.

*“(...) Nos piden que llenemos 15 jvas de tomate por la mañana, si lo hacemos ganamos más, sino cumplimos a veces nos pagan menos”*  
M.P mujer, 40 años, trabajadora de campo y fábrica, Ica

#### 2.2.5. Remuneración por horas extras

La jornada laboral extensa, para el caso de las trabajadoras, no se traduce necesariamente en horas extras con una retribución económica, según lo expresado en los testimonios siguientes.

*“Las horas extras no nos las pagaban; nos daban unas cuantas horas y después nos*

<sup>26</sup> Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario.

<sup>27</sup> US \$.4.80 (Cuatro con ochenta dólares americanos). Actualmente es de S/.19.50 (US \$.6.05).

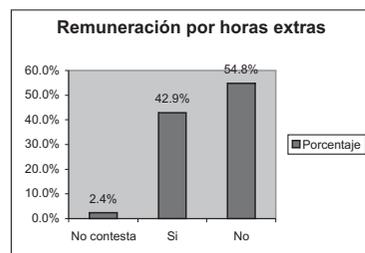
<sup>28</sup> El salario mínimo vital en el país es de S/.460 por mes.

robaban los días y no nos daban todas nuestras horas; entonces por eso es que hubo esa huelga, y al compañero se lo llevaron preso. El acuerdo quedó en que se les iba a cumplir, pero el ingeniero se fue y al final quedó igual, hasta ahora [...].”  
M., 23 años, trabajadora de fábrica.

“En el área de palta, en la que he estado trabajando el año pasado, nos hacían trabajar 13, 14 horas y nuestro pago era 110, 120 soles. Yo creo que horas extras no, y eso que durante el día estaba a dieciséis soles más las horas extras [...]. Quizá en el trato haya mejorado, hay mejor trato, pero también son más agarraditos.”  
M., de 25 años, trabajadora de campo, La Libertad.

Más de la mitad de las trabajadoras entrevistadas (54,8%) no percibe remuneraciones por horas extras trabajadas y, en cuanto al total de mujeres a las que sí se les paga este derecho -que representa el 42,9%- no significa necesariamente que ellas estén percibiendo el pago (pago real), ya que, en muchos casos, éste es tomado como remuneración ordinaria o es menor al valor de la hora.

Para el 21,4% de las mujeres las horas extras están incluidas como remuneración ordinaria,

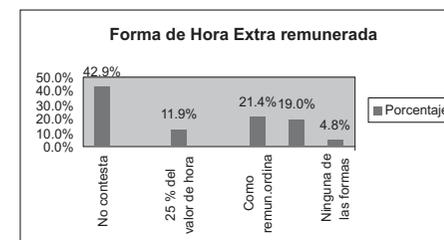


mientras que para el 11,9% dicha remuneración es el 25% del valor de la hora. Si bien en algunos casos las horas extras no son remuneradas, o en otros solo son cubiertas en un porcentaje, llama mucho la atención cómo éstas sí son obligatorias para las trabajadoras.

“Uy, en las horas extras nos paseaban; hacíamos un mar de horas extras, y nos daban dos o tres, nada más. La remuneración no era justa porque algunos sacaban más y otros menos que nosotros; y trabajábamos iguales. Si era menor el horario, era menor el pago; si salíamos más tarde, más alto era el pago; pero no era claro si eran horas extras. Nos quitaban horas. Nunca alcanza porque hay que pagar la luz, el agua y otras necesidades.”  
A. M., 25 años, lca.

Solo el 14,3% de las trabajadoras manifiestan que las horas extras de trabajo tienen un carácter voluntario, frente a un 57,1% que expresa que tienen un carácter obligatorio.

En las entrevistas también se puede ver que se exige un trabajo de horas extras involuntarias y éstas no son remuneradas adecuadamente o en su totalidad. A pesar de eso, existen casos excepcionales de mujeres a las que se les respeta estos mínimos derechos. Del total de entrevistadas solo son dos las mujeres (de diferentes empresas) que mencionan tener un salario dentro del marco de lo legal, con sus horas extras remuneradas y su dominical. Pero por otro lado, una de estas trabajadoras no recibe el pago de sus horas extras en dinero sino mediante la reducción de sus horas de trabajo.



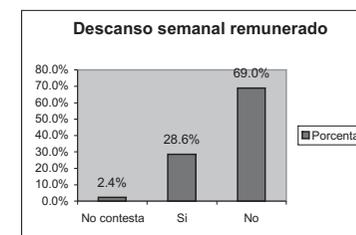
“Pagan 16 soles, por las ocho horas. De ahí las demás horas, hasta las diez, son horas extras. También pagan dominical.”  
M., mujer de 23 años, trabajadora de fábrica, lca.

“Me pagaban, pero ahora, en esta nueva campaña de producción, nos van a pagar en tiempo, o sea: si nosotros nos quedamos dos horas, entonces otro día nos van a dar menos tiempo de trabajo y las dos horas.”  
M. R., mujer de 28 años, trabajadora de campo y fábrica, lca.

Es así cómo el salario de las trabajadoras no es adecuado para cubrir la canasta básica familiar porque la ley que regula la agroindustria no las favorece -ya que no se considera el dominical- y, además, porque no se respeta el derecho de horas extras<sup>28</sup>. Para ello algunas empresas han establecido sub-registros para las horas extras.

### 2.2.6. Descanso semanal remunerado

Otro elemento que reduce el salario de las mujeres está relacionado con las prácticas de algunas empresas de no considerar que el descanso sea semanal y además remunerado. Hemos encontrado casos en los que para las trabajadoras, el día de descanso es día no pagado; y, para poder percibir el salario por una semana completa, no se puede descansar ningún día, ni siquiera domingos. De este modo se pierden el derecho al descanso y al pago dominical.



Como podemos observar, el 69% de las trabajadoras entrevistadas no tiene un descanso remunerado durante la semana. Esta situación les perjudica a la salud, pero también tiene costos ocultos como son: una merma en la relación con la familia y la imposibilidad de poder acceder a mejorar la calificación.

<sup>28</sup> Ibid.

### 2.2.7. Horario de refrigerio

Las trabajadoras refieren que no se les contempla un horario prudente para su refrigerio. En algunos fundos el tiempo para consumir los alimentos no llega a ser ni media hora, son apuradas por los supervisores para que sigan trabajando. Los alimentos en estos fundos mayoritariamente se consumen muy temprano (6 de la mañana), antes de ingresar a trabajar. Otras obreras refieren que en las fábricas no hay un horario fijo para el almuerzo, a las 3, a las 4 o las 5 de la tarde, habiendo ingresado a laborar muy temprano por la mañana.

*“Salimos a almorzar a veces cuando terminamos nuestro trabajo, no tenemos un horario fijo, siempre nos cambian, a veces nos sacan tarde para almorzar (...)”*  
T., mujer, 29 años, trabajadora de fábrica, La Libertad.

No todas las empresas cuentan con comedores, por lo que las mujeres optan por consumir sus alimentos en sus casilleros o fuera de la empresa. En el campo se carece de estos ambientes.

*“(...) A nosotras la empresa nos da almuerzo, nos sirven en el comedor pero nos descuentan de nuestro pago y a veces no nos conviene”*  
M. mujer, 40 años. Ica.

### 2.2.8. Promoción y/o ascenso de las trabajadoras

Las trabajadoras peruanas, en este sector, se mantienen en puestos de menor valoración social y en los cuales los salarios, en algunas ocasiones, son menores. El ascenso para ellas no siempre es posible debido a la baja calificación que las restringe y por la estructura misma de las empresas que, en cargos de decisión, solo tienen contratados a empleados profesionales.

El género es otra limitante para llegar, por lo menos, a puestos superiores inmediatos y en los que no siempre se requiere de calificación técnica importante sino de experiencia y dedicación. Nos referimos a los de veedoras, supervisoras o caporales<sup>29</sup>, que son los puestos superiores máximos a los que pueden ascender las obreras.

*“[...] más o menos hasta veedora o caporala llegas; ahí te exigen, pero ganas más.”*  
M., mujer de 40 años, Ica.

Mas estas posibilidades de ascenso están supeditadas a que logren establecer buenas relaciones con sus superiores y, de preferencia, a que sean mujeres carentes de capacidad o de actitudes que evidencien autonomía.

*“No, no te permiten ascender, porque allí una persona debe estar a favor del ingeniero. Pero si eres una persona libre de ideas y te das cuenta que está mal lo que ellos hacen, y sacas cara por el trabajador, jamás te ascienden. Ellos solo ven el beneficio para ellos, jamás lo ven para el trabajador.”*  
M., mujer, 33 años, trabajadora de fábrica, Ica.

*“[...] veedores, hombres la mayoría.”*  
H., mujer, 40 años, Ica.

<sup>29</sup> Un veedor o caporal es quien controla la producción y el logro de la misma. Es también uno de los puestos de nivel superior (con relación a ser trabajador /a-obrero /a de campo o fábrica) a los cuales se puede ascender. En algunas empresas son denominados jefes de línea o supervisores.

*“Veedora no, nunca, a pesar de los años de trabajo que tengo ahí; por mi enfermedad también.”*  
H., mujer, 40 años, Ica.

El mercado en el sector de la agroindustria de ENT establece así una segregación vertical y horizontal para las mujeres. Por un lado, debido a su ubicación en los puestos de menor calificación al interior de las empresas, y, por el otro, en la medida que existe una tendencia a la feminización de la mano de obra.

## 2.3. Organización y sindicalización en la AENT

Hemos encontrado prácticas antisindicales en este sector, las cuales son promovidas por las empresas y reforzadas por el Estado a través de sus políticas y normas. Estas estrategias pueden traducirse en la hostilización directa, promovida por las mismas empresas - quienes, para que presionen a las trabajadoras, contratan a ex sindicalistas con manifestaciones de arrepentimiento por haber sido dirigentes- hasta la presión indirecta ejercida hacia las familias, a quienes se las hostiliza (además de emplear el despido arbitrario por ejercer este derecho). La última experiencia organizativa a nivel de sindicalización se ha dado en la Región de La Libertad con la conformación del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD AGRÍCOLA VIRÚ S.A., reconocido y registrado por el Ministerio de Trabajo<sup>30</sup>, pero que, al saber de ello, la empresa despidió de manera sistemática a todos / as quienes estaban registrados en él.

*“Otra cosa que hicieron, cuando se enteraron del sindicato, es amenazar a nuestros familiares que trabajan en otras empresas con despedirlos por ser familiar de un subversivo; y además, aquellos que firmaron por el sindicato y fueron despedidos, tampoco han podido conseguir trabajo en estas empresas. Dos de ellos fueron admitidos, pero al poco tiempo los sacaron del trabajo que venían realizando [...]”*  
G. C., mujer de 23 años, trabajadora de fábrica, La Libertad.

Existe también referencia de que se desarrollaron prácticas de amenazas a quienes forman el sindicato.

*“Recibí también anónimos amenazantes dejados en la casa de mi hermana para atemorizarla diciendo que me desaparecerían. Me habían citado los de la empresa a las 10 de la noche en un lugar peligroso y oscuro en la carretera [...]”*

La represión directa o inclusión de nombres en “listas negras”, que impiden al trabajador conseguir empleo en el sector<sup>31</sup>, también ha sido una experiencia asumida por algunas empresas.

*“Pero yo no me siento bien pues estoy sin trabajo. Mis compañeros, con quienes intentamos organizarnos, también; y estamos como vedados; nadie nos quiere en su empresa; somos mal vistos porque defendimos nuestros derechos. Si estamos cerca de trabajadores, muchos nos dan la espalda, pues tienen miedo que nos vean juntos y se queden sin trabajo. Yo solo quiero justicia y poder trabajar. Vendo en el mercado pero solo ayudando a mi tía, vendiendo comida con mi mamá, y no nos alcanza.”*

La organización de los /as trabajadores / as al interior de las empresas no siempre es sistemática, ni tampoco se da de manera programática o para la defensa de

<sup>30</sup> Fue reconocido por la Sub-Dirección de Negociaciones Colectivas y Registro mediante Auto Sub Directoral N° 166-2004-DRTPE-DPSC/SDNCRG de fecha 14 de octubre del 2004.

<sup>31</sup> Ibid.

planteamientos estratégicos, sino más bien, en algunos casos, de manera espontánea, como un mecanismo de reclamo frente a la violación de situaciones concretas o de afectación inmediata de sus ingresos.

*"[...] un grupo hemos ido a reclamar y nos dicen: "mañana vengan a las doce". Vamos a las doce y nos tienen hasta las diez, once de la noche, desde las diez de la mañana. Decían: "esperen, esperen, que no llega plata". Hasta que llega el ingeniero diciendo que recién va a pagar a las seis de la tarde; y como nosotros somos de acá otros de lejos vienen, con dos pasajes teníamos que esperar ahí nomás; y a las seis de la tarde llega y dice: "saben qué, no hay plata; a las diez de la noche vamos a pagar". Seguimos esperando hasta las diez y después la gente ya se molestó, entramos toditos y salieron con todos sus guachimanes; nos querían pegar, sobre todo a los hombres. Las mujeres los defendimos y llamaron a los policías diciendo que estábamos robando, asaltando a esta empresa, y para eso los policías vinieron un montón para desalojarnos a nosotros que estábamos cobrando nuestro trabajo y no asaltando, como dice el señor, sino cobrando lo que es justo. Entonces llamaron a la policía y ellos comenzaron a atacarnos por afuera. Nos pagó, pero sin boleto, sin nada, de quince a diez días solamente. Nos pagaron ciento cuarenta, ochenta soles, así nada más."*  
G., mujer de 27 años, trabajadora de fábrica, Ica.

Un punto crítico dentro de un contexto de neoliberalismo es la sindicalización. Cada vez más las prácticas sindicales se vienen perdiendo en el país. En el sector de la agroindustria, como hemos visto, no existen experiencias de formación de organizaciones sindicales. Algunas empresas reconocen y respetan explícitamente el derecho legítimo de los trabajadores a asociarse<sup>32</sup>, pero eso dista de la realidad. Esta situación termina perjudicando principalmente a los trabajadores / as debido a que tienen menores oportunidades para negociar colectivamente con el sector empresarial.

## 2.4. Maternidad: factor de discriminación y tensión en la AENT

*"Mayormente detectan a las personas que están gestando y mayormente no les dan trabajo."*

*"A veces el embarazo no se te nota y pasa nomás. Pero a medida que los meses van transcurriendo y ella sigue trabajando, entonces, pasados los tres meses, ellos se dan cuenta y ya la sacan."*  
G., mujer de 25 años, trabajadora, La Libertad.

Con relación a la maternidad, en el caso de las trabajadoras de la AENT que hemos entrevistado, una **Primera tensión** tiene que ver con la maternidad y el derecho al trabajo, tanto para el ingreso como para la permanencia en él. Para ingresar, el embarazo actúa como una limitante para los contratos, puesto que se considera que generará costos a la empresa. En algunas empresas, por política empresarial o por la forma de producción del sector, que es "estacional", no otorgan los derechos específicos relacionados con la reproducción (licencia por maternidad, lactancia, etc.).

Permanecer en el puesto laboral implica, para las mujeres que están en período de gravedad, no solo estar expuestas a maltratos psicológicos, sino a maltratos que afectan su salud pues, en muchos casos, no pueden asistir al baño las veces que demandan.

*"Como no saben que estás embarazada no puedes ir muchas veces al baño o sino te gritan o no te dejan."*  
Trabajadora de campo, La Libertad.

<sup>32</sup> Expresión de la Gerencia de Recursos Humanos de una empresa agroindustrial registrada en el libro Derechos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial en el Perú, CEDAL, 2004.

Esto hace que su situación laboral, que ya es inestable por contar con contratos temporales, se agrave aún más, puesto que, al ser descubiertas que están embarazadas, inmediatamente son despedidas.

Las percepciones de los trabajadores, supervisores, caporales, expresan cómo las empresas desarrollan prácticas discriminatorias hacia las mujeres por considerarse que, por tener muchos derechos, no se les da trabajo, complejizando cualquier medida de protección en su condición de mujer y afectando su participación en el mercado laboral.

*"No quieren contratar a mujeres que están embarazadas porque dicen que son un problema y que hay que pagarles mucho y darles más beneficios. [...] A veces nos piden que las saquemos del trabajo porque dicen que hacen que nos atrasemos [...]."*  
J., hombre de 40 años, supervisor, La Libertad.

Esta es una situación que contradice todo instrumento normativo internacional y nacional de protección de los Derechos Humanos de las mujeres que viven actualmente en estas regiones, y que tiene relación con esta primera tensión planteada. Incluso, actualmente, algunas empresas están solicitando para el ingreso y /o permanencia de mujeres en el trabajo las tarjetas de planificación familiar y la prueba de embarazo.

Una **Segunda tensión** tiene que ver con la maternidad y las responsabilidades familiares. Esta tensión es vivida a través de dos formas:

- La primera forma está relacionada con la idea de que las mujeres son las responsables para que la familia se sostenga sin mayores problemas. Esto hace que muchas mujeres asuman sentimientos de culpa frente a los problemas que puedan tener los hijos / as, la pareja o los demás miembros de la familia.

*"Ya no quiero ir a trabajar por mis hijitos. En sus estudios han bajado mucho; uno se me ha enfermado y ya mi mamá no quiere verlos. A veces también tengo problemas con mi esposo porque él no cree que yo deba llegar tan tarde en la noche; piensa en dónde estado [...]."*

- La segunda forma es la ausencia de políticas públicas que permiten que las mujeres con hijos menores puedan trabajar libremente, como, por ejemplo: establecer guarderías en las empresas, salas-cunas, etc., las cuales fueron derogadas en el marco de la flexibilización laboral<sup>33</sup>.

Es así cómo el panorama en que viven las mujeres en su condición materna les genera constantes tensiones y momentos de toma de decisiones debido a que tienen que optar por permanecer o retirarse, aun cuando este ingreso represente su fuente económica de sobrevivencia.

En términos de política pública nacional podemos ver cómo la maternidad como *función social* no es atendida por el Estado sino, más bien, ésta se convierte en un factor de discriminación, tanto para insertarse como para permanecer en el puesto de trabajo.

### Los derechos específicos relacionados con la mujer trabajadora: La ley como utopía

Debido a su capacidad reproductora, el derecho laboral les otorga a las mujeres derechos específicos que, en el ámbito del trabajo, se traducen en el derecho a la lactancia materna, el derecho a las licencias por maternidad entre otros. Pese a ello, en el caso de las mujeres de la agroindustria, estos derechos distan mucho de cumplirse en algunos centros de trabajo.

<sup>33</sup> Antes de la flexibilización laboral de la década de 1990, en las empresas con más de 20 trabajadores / as existió la obligatoriedad de contar con una sala cuna.

*“A veces el embarazo no se te nota y pasas nomás, pero, a medida que los meses van transcurriendo, y ella sigue trabajando, entonces pasados los tres meses, ellos se dan cuenta y ya la sacan.”*

De ahí que sea tan natural, para una mujer de la agroindustria con un recién nacido, privilegiar su papel de madre sobre el de trabajadora.

*“Cuando di a luz me retiré, ya no seguí trabajando; ya por lo que mi hija estaba bebita ya no regresé.”*

S., mujer, trabajadora de fábrica, La Libertad.

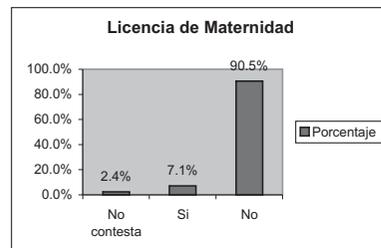
Los derechos relacionados con las mujeres, como podemos observar en el cuadro, no son respetados. Al 90,5% de las trabajadoras que hemos entrevistado no se les otorga la licencia por maternidad, derecho amparado en las leyes nacionales.

Sin embargo, es importante rescatar que existen algunas empresas, que sí otorgan este beneficio. Según los resultados del cuestionario aplicado, el 7,1% de las mujeres habría gozado de la licencia por maternidad.

De las entrevistadas, dos mujeres manifestaron que, en las empresas en las cuales habían laborado, se les otorgó este beneficio.

*“A mi sí, me pagaron todo; incluso cuando nació mi primer hijito me dieron permiso por algunos meses, como uno o dos creo.”*

M., trabajadora de 30 años, La Libertad.



## 2.5. Mujeres, salud y seguridad en el trabajo en el sector de la AENT

Otro de los temas a revisar en el proceso productivo de la AENT está relacionado con la salud y la seguridad en el trabajo.

Aun cuando la actual Constitución no establece ningún artículo específico sobre seguridad y salud en el trabajo<sup>34</sup>, sí contempla algunos artículos expresos sobre este tema<sup>35</sup> que lo convierten en un derecho, un derecho con amparo constitucional, genérico y no específico.

<sup>34</sup> La Constitución Política de 1979 consagraba en su artículo 47 [...] “la responsabilidad del Estado de dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo que permita prevenir los riesgos profesionales y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores”. Derecho a la salud laboral en la comunidad andina. Consejo Consultivo Laboral Andino, Programa Laboral de Desarrollo, Julio 2003.

<sup>35</sup> Artículos 7° y 9° sobre el derecho a la protección de la salud y la responsabilidad del Estado para determinar una política nacional de salud; artículos 11° y 12° relacionados con la seguridad social y el trabajo en condiciones dignas (artículos 22° y 23°). Artículo 58°, en el que se establece el rol protagónico del Estado en la promoción del empleo, salud y seguridad y se garantiza la libertad de trabajo, empresa, comercio e industria, precisando que estos derechos no deben ejercerse en forma lesiva a la moral, a la salud o a la seguridad pública (artículo 59°). Ibid.

El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado en el 2005<sup>36</sup> es aplicable a todos los empleadores y trabajadores de todos los sectores económicos bajo el régimen laboral de la actividad privada (servicios, industria, educación, pesca, confecciones, etc.) incluyendo a los que se encuentran bajo la norma especial sobre el tema (electricidad o minería) y el Decreto Legislativo 910 del 17-03-2001 y la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador<sup>37</sup>. Estos son los instrumentos más específicos que, en esta materia, ha desarrollado el Gobierno del Perú.

En el ámbito regional andino, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo con su respectivo Reglamento<sup>38</sup> (Decisión 584), dirigido a impulsar acciones de prevención de riesgos derivados del trabajo en el ámbito geográfico de la Comunidad Andina de Naciones, es el instrumento internacional de carácter vinculante más importante en el tema.

Pese a existir estos importantes avances normativos en dicha materia, las expresiones de las trabajadoras de la AENT muestran su inaplicabilidad en la cotidianidad laboral. Las difíciles condiciones en las cuales laboran -largas jornadas de trabajo, ausencia de espacios y tiempo para su alimentación, ausencia de seguridad en el trabajo, etc.- genera que ellas, no solo tengan accidentes de trabajo, sino, además, enfermedades ocupacionales o problemas de salud laboral, entendiéndose a éstas como enfermedades que se pueden ir generando, no como fruto del azar, sino como producto de las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven las /os trabajadoras / as en sus centros laborales.

En las fábricas, durante la selección, corte, envasado, etiquetado, desinfectado, conservación, pasteurización, etc. las mujeres deben mantenerse toda la jornada laboral paradas, utilizando con mayor intensidad las manos, los pies, los brazos o los ojos, sin cambiar de posición por mucho tiempo, sin asientos, sin la ropa adecuada, y expuestas a cambios de temperatura frecuentes.

*“Me interné por enfermedad, gastritis; salíamos en un horario que no era uno solo. Salíamos a las once, doce, una, dos, tres de la tarde a comer, y con el estómago vacío; y no se puede llevar ninguna fruta, ni una manzana, ni siquiera agua para tomar [...]. Falté un día al trabajo y fui al otro día al doctor; regresé y llevé mi receta y la asistente me lo negó y me dijo: “sabes qué, suspendida”. Después me pasó al congelador, donde hacía más frío, y me hacía más mal todavía [...]. Estuve ahí quince días, pero ya me afectó mucho la garganta, porque de repente entrábamos, y, adentro, la temperatura era de dos grados; mucho frío, mucho hielo. Entonces agarré y le dije al ingeniero: “ingeniero, me ha dado la gripe, necesito que usted me dé permiso” Y él me dice: “pero si tú ya has faltado ¿no? Ya, tómate tus pastillas nada más; con las pastillas ya te vas a mejorar; y si no, mañana vienes medio día a pelar y medio día te vas al congelador” me dijo. Entonces yo le dije: “mi cuerpo no es automático para que medio día se sane y medio día se vaya a trabajar”. Y él me dice: “es decir, si tú quieres, si no, las puertas están abiertas”. Entonces yo dije: “ya ingeniero”. Y ya no vine a trabajar.”*  
Mujer de 33 años, La Esperanza, Trujillo.

<sup>36</sup> Este reglamento fue aprobado por el D.S.N° 009-2005-TR, vigente desde el 30 de setiembre de 2005.

<sup>37</sup> En este instrumento se estableció que el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo se considera como infracción de Segundo Grado, pudiéndose ser sancionado con una multa máxima de hasta 10 UIT. El Ministerio de Trabajo está facultado para celebrar convenios de cooperación, colaboración o delegación a su favor con instituciones públicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Vigente desde el 01 de julio del 2001.

<sup>38</sup> El Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584) fue aprobado en Lima el 26 setiembre del 2005 por la Secretaría General de la Comunidad Andina. A partir de éste los Estados están obligados a promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo, a fin de disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Para tal efecto, los cinco países de la Región Andina deberán implementar o perfeccionar sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo mediante acciones que propugnen políticas de prevención y de participación del Estado, de los empleadores y de los trabajadores.

*"[...] tendré que retirarme del trabajo para poder mejorarme porque no voy a arriesgar mi salud. Porque muchos salían del congelador botando sangre de la nariz, de la boca. Agarré y dije: "está bien, me voy". Regresé a la semana y, como me rechazaron todo, no me quedó otra que devolver el uniforme y salir; o sea, no renuncié, sino me interné. Devolví el uniforme, botas, todo; y devolví el fotocheck, que también se usa; y de ahí, cuando quiera volver a trabajar, regreso. Esa fue la condición mía Yo no me retiré porque, como dicen ellos, me fui al baile, y por culpa del baile perdí el trabajo. Me fui por lo que estaba mal. Y cuando tú haces eso ¿te consideran para que puedas volver? Si, cuando uno se interna nos consideran para volver a trabajar."*  
E., mujer de 35 años, La Esperanza, Trujillo.

En el caso del trabajo en el campo, en las diferentes etapas del proceso productivo (almacigo, sembrío, riego, cosecha, etc.) deben permanecer en largas jornadas a la intemperie, agachadas, expuestas al sol, a la intoxicación por plaguicidas, a la humedad, cargando el producto en grandes cantidades (sobrepeso), sin equipo de protección, sin instrumentos y herramientas adecuadas, que en algunas empresas se les provee.

Una mujer que actualmente trabaja en una fábrica de espárragos manifiesta cómo, pese a haber contraído un grave problema de salud en su especificidad de mujer, en el campo se ve obligada a seguir trabajando.

*"[...] es del campo, por estar tanto tiempo cortando espárragos: sufrí de hemorragia. Igual trabajaba e iba al campo, pero, en ese tiempo había un ingeniero, allá en Chapi, que era muy buena gente; sacaba cara por los trabajadores, discutía por lo que nos correspondía; horas extras cuando trabajaban más horas y otras cosas. Lo trataron de sacar. También inflamación en los ovarios. Eso es porque una está parada todo el día con el peso."*  
H., mujer, 40 años, Ica.

*"Muy duro. Hay que acostumbrarse a trabajar de noche, a no dormir, a estar parada. Uno se enferma de los riñones y hasta a veces te enfermabas, te daban vómitos o te intoxicabas. Ni la uva la podía comer, porque hasta eso nos prohibían."*  
I., mujer, trabajadora de fábrica en uva y espárrago, Cercado de Ica, Ica.

Estas condiciones en las cuales laboran las mujeres de la AENT les genera diversas enfermedades ocupacionales<sup>39</sup> o daños a su salud. Los problemas de salud más frecuentes que reportan algunas mujeres son principalmente -inflamaciones a la vista, dolores estomacales (gastritis), enfermedades dérmicas por utilización de hipoclorito de sodio o por la humedad, problemas genito-urinarias, enfermedades bronquiales y asmáticos, problemas de columna, hasta stress laboral- que luego no les permiten seguir trabajando adecuadamente. Es así cómo una enfermedad, pese a ser contraída como producto del trabajo en la AENT, no solo se convierte en un factor de desempleo para las mujeres quienes se ven obligadas a dejar sus puestos de trabajo, aun cuando éste es la única fuente de ingresos para curarse sino que, en algunas ocasiones, es un riesgo para su propia vida, puesto que no les queda otra opción que seguir trabajando.

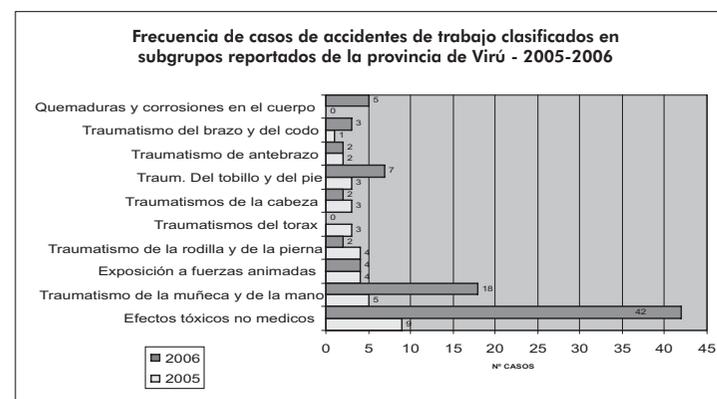
*"¿Por qué se retiró de su trabajo?  
Por mi enfermedad, me da la gripe. ¿No ve que estuve en el congelador? Envasábamos espárrago fresco. Sobre todo es de los ingenieros. ¿Por qué, por ejemplo, está el derecho a la alimentación? En el trabajo a veces nos sacan a almorzar muy tarde, y a veces sufrimos de gastritis todas y otras enfermedades en los congelados, los bronquios. Y en cuanto al derecho a la alimentación, nos dan de comer a las cuatro, cinco de la tarde, y si vas a quejarte lo botan."  
J., mujer 25 años, trabajadora de fábrica, La Libertad.*

<sup>39</sup> Son aquellas enfermedades que se pueden ir generando, no como fruto del azar, sino producto de las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven las /os trabajadores / as en sus centros laborales.

Un factor de riesgo a la salud de las trabajadoras a ser resaltado, es la exposición a plaguicidas por parte de las mujeres, principalmente en el campo. La exposición de muchas de las trabajadoras mujeres a estos plaguicidas, se da vía exposición cutánea o por inhalación una vez fumigado el fundo a veces la fumigación se realiza cuando las mujeres están trabajando en otros casos se fumiga por la mañana y durante la tarde las mujeres ya están ingresando a laborar olvidándose del efecto residual de los plaguicidas<sup>40</sup>.

En las fábricas la situación es un poco diferente, pero igualmente si los productos están contaminados se emplea algún plaguicida y el uso del cloro y otros compuestos<sup>41</sup>.

Existe en la regiones escasa información que de cuenta de esta situación, sin embargo, los datos reportados en la Provincia de Viru, da cuenta de que los casos de accidentes de trabajo clasificados son en mayor número por los efectos tóxicos no médicos.

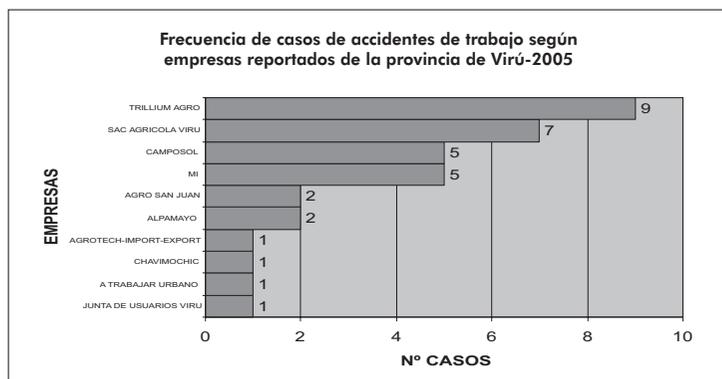


Fuente:  
Exposición: ANALISIS SITUACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL. RED DE SERVICIOS DE SALUD DE VIRU. Dr. MARTIN KONG SANDOVAL. Taller con Operadores de Salud, organizado por ISAT y la Asociación Aurora Vivar. Viru, 27 de julio 2006.

<sup>40</sup> Condiciones de trabajo y salud de las mujeres trabajadoras de la agroindustria del espárrago, Región Ica, Instituto de Salud y Trabajo, 2005. Pag.36.

<sup>41</sup> IBID

En esta misma región los casos de accidentes de trabajo reportados según empresa, muestra que estos son registrados mayormente en las empresas relacionadas con la actividad agroindustrial.



Fuente: Exposición: ANALISIS SITUACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL. RED DE SERVICIOS DE SALUD DE VIRU. Dr. MARTIN KONG SANDOVAL. Taller con Operadores de Salud, organizado por ISAT y la Asociación Aurora Vivar. Viru, 27 de julio 2006,.



Fuente: Exposición: ANALISIS SITUACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL. RED DE SERVICIOS DE SALUD DE VIRU. Dr. MARTIN KONG SANDOVAL. Taller con Operadores de Salud, organizado por ISAT y la Asociación Aurora Vivar. Viru, 27 de julio 2006,.

El Ministerio de Salud de la Región de Ica reporta la siguiente información

**Casos de intoxicación por Plaguicidas en el Departamento de Ica, 2003-2005**

Plaguicida	2004	Grupo de edad			2005 (enero-marzo)	Grupo de edad 19-49 años
		5-19 años	20-49 años	50-60 años		
Total	49	13	25	1	42	42
Órgano Fosforado y carbamato	43	12	21	1	42	42
Insecticida halogenados	3	0	2	0	0	0
Plaguicidas no especificado	3	1	2	0	0	0

Fuente: Ministerio de Salud. Los datos del 2005 corresponden a datos recopilados del Hospital Regional de Ica. Información recogida en la investigación Condiciones de trabajo y salud de las mujeres trabajadoras de la agroindustria del espárrago. ISAT

Del total de casos encontrados los primeros meses del año 2005 (enero –marzo) 26 correspondieron a trabajadoras mujeres de un fundo de la región de Ica quienes fueron atendidas con síntomas de intoxicación por organofosforados<sup>42</sup>.

En nuestro país la agricultura no esta considerada como una actividad de alto riesgo, por lo cual la inspección de parte de las autoridades competentes no es de carácter obligatorio sino más bien esta sujeta a la voluntad de las empresas y a pedido de los trabajadores y trabajadoras. Esta exclusión también significa no ser beneficiarias de la cobertura del Seguro Complementario de Trabajo en Riesgo.

Por lo expuesto, la estructura productiva de la agroindustria de exportación no solo conduce al empeoramiento de las condiciones laborales de las trabajadoras, sino que genera, además, la extenuación y el quebrantamiento de la salud, es decir, el empobrecimiento físico de la misma fuerza de trabajo femenino<sup>43</sup> y el estado se mantiene ausente<sup>44</sup>.

<sup>42</sup> Ibid

<sup>43</sup> Mujeres asalariadas en la agroindustria del espárrago, Federación Provincial de Mujeres de Ica, Octubre 2000. Pag. 71.

<sup>44</sup> Aún así es importante recoger las expresiones que refieren que las empresas formales muestran una cierta mejoría en la región de Ica en términos de cumplimiento de algunas condiciones básicas en el trabajo (refrigerio, comedores, salud, etc.). FEPRMU-ICA hace referencia de una cuarta parte del total de estas empresas. Pero en materia de derechos laborales la Dirección regional de Trabajo de Ica, entre el 17 y el 22 de octubre del 2005 realizó una inspección a 48 empresas de las 64 empresas agrícolas del Valle de Ica, encontrando que sólo 4 de ellas cumplen con los estándares laborales y la normatividad vigente. Diario El Comercio, 4 de diciembre del 2006.

## CAPITULO III: Normatividad laboral Ejercicio y prácticas de las trabajadoras de la AENT

En el presente capítulo se intenta dar una mirada a la normatividad relacionada con el mundo del trabajo, teniendo en cuenta principalmente el trabajo en la agroindustria. Se aborda los derechos laborales, los relacionados con la salud laboral y la seguridad social, y se compara con la opinión de las mujeres.

### 3.1. ¿Reformas laborales (ó) creación de nuevas leyes?<sup>39</sup>

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer compromete y obliga al Estado peruano a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos<sup>40</sup>.

Por otro lado el Estado peruano ha firmado y ratificado convenios internacionales de la OIT sobre el trabajo de la mujer:

- Convenio N° 04 sobre Trabajo Nocturno (mujeres), 1919-08/11/45
- Convenio N° 41 sobre Trabajo Nocturno (mujeres) (revisado), 1934-08/11/45
- Convenio N° 45 sobre Trabajos Subterráneos (mujeres), 1935-08/11/45
- Convenio N° 89 sobre Trabajo Nocturno (mujeres) (revisado), 1948-14/11/73
- Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración, 1951-01/02/60
- Convenio N° 111 sobre Discriminación (empleo y ocupación) 1958-10/08/70
- Convenio N° 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981-16/06/86

Asimismo, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, La Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", también se incorporan compromisos que el

<sup>39</sup> Parte de esta reflexión fue tomado del documento preparado por Karim Flores para el informe sobre los derechos humanos de las mujeres en el Perú 2001-2004 elaborado por el Tribunal DESC de las Mujeres.

<sup>40</sup> De manera particular se menciona: El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio; el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción; prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables, sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia, con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Estado debe cumplir en materia de no discriminación y trabajo de las mujeres. Pero ¿qué tanto de esos compromisos está cumpliendo el Estado en materia de empleo?

En general una primera cuestión a relevar es la inexistencia en el Perú de una reforma laboral; el único intento se ha dado a partir de la elaboración por el Consejo Nacional del Trabajo<sup>41</sup> del Proyecto de Ley General del Trabajo, que aún no ha sido debatido por el Congreso de la República, a pesar que ha sido un esfuerzo y acuerdo tripartito (trabajadores, empresarios y Estado).

Lo que sí se ha dado en este período es la restitución de derechos derogados en la década del 90 y la dación de algunas nuevas leyes relacionadas exclusivamente con la maternidad.

Sin embargo, desde un enfoque de Derechos Humanos y de género, el marco jurídico relacionado con la mujer y el mundo del trabajo es **DUAL Y CONTRADICTORIO**, puesto que se siguen dando leyes que incorporan nuevos actores sujetos de derechos; así tenemos la Ley de protección de la mujer gestante (Ley 28048 - 01/08/03), que incorpora al embrión o feto como sujeto de derecho y no únicamente a la trabajadora en su condición específica de su capacidad reproductora.

Pero también se han dado leyes que reducen derechos generales especiales para sectores marcadamente feminizados o en donde la fuerza laboral femenina se ha incrementado altamente, como es la Ley N° 27360 (30/10/00), la Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector y la Ley de Trabajadoras del Hogar, que reconoce su trabajo pero con menores derechos.

En cuanto a la legislación que protege la maternidad, se **restituye** el derecho a la **LACTANCIA MATERNA**, sobre la que se dieron tres leyes<sup>42</sup> para su regulación, siendo la última la Ley 27591 (13/12/01), "[...] ley que equipara la duración del permiso por lactancia de la madre trabajadora del régimen privado con el público"; la que establece la hora diaria de permiso dentro de su jornada laboral por lactancia materna hasta que el hijo tenga un año de edad.

Asimismo, se **modifican** otras leyes como; la Ley 27402 (20/01/01) para casos de adelanto de alumbramiento respecto a la fecha probable del parto<sup>43</sup>; la Ley 27606

<sup>41</sup> El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo es un órgano consultivo del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, según lo establecido en el Art. 13 de la Ley No. 27711, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, promulgada el 16 de abril del 2002. Es un órgano de carácter tripartito integrado por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside; y por representantes de las Organizaciones Sindicales y Gremios Empresariales más representativos. Un cuarto grupo lo conforman los representantes de las Organizaciones Sociales vinculadas al Sector o también denominado Grupo de Expertos, quienes tienen derecho a voz pero no a voto. Mediante Resolución No. 179-2001-TR del 20 de setiembre de 2001 se estableció la actual conformación de miembros del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual tiene como función la discusión y concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción y previsión del empleo en función del desarrollo nacional y regional. Asimismo, está encargado de la regulación de la remuneración mínima vital. [http://www.mintra.gob.pe/con\\_nac\\_trabajo.php](http://www.mintra.gob.pe/con_nac_trabajo.php)

<sup>42</sup> Ley 27240 (23/12/99) Ley que otorga Permiso por Lactancia Materna, hasta que el menor haya cumplido como mínimo seis meses de edad [...] restituyéndose parcialmente un derecho ya adquirido, pero que fuera derogado en el marco de la flexibilización laboral en julio de 1995, al dejarse anulada la Ley 2851, Ley referida al trabajo de las mujeres y en cuyo Art. 21 se regulaba la hora de lactancia remunerada por un año. Con la Ley 27403 (20/01/01) se precisa que el permiso por lactancia materna equivale a una hora diaria, la cual se considerará como efectivamente laborada para todo efecto legal, inclusive para lo relativo al goce de la remuneración correspondiente. Finalmente se da la Ley 27591 (13/12/01) que equipara la duración del permiso por lactancia de la madre trabajadora del régimen privado con el público.

<sup>43</sup> Esta Ley modifica el artículo 3° de la Ley 26644 y expresa: "En los casos en que se produzca el adelanto del alumbramiento respecto de la fecha probable del parto fijada para establecer el inicio del descanso pre natal, los días de adelanto se acumularán al descanso postnatal. Si el alumbramiento se produjera después de la fecha probable de parto, los días de retraso serán considerados como descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo y serán pagados como tales".

(23/12/01) que modifica la Ley N° 26444, estableciendo la extensión del descanso postnatal en los casos de nacimiento múltiple<sup>44</sup>.

En cuanto a la promulgación de **nuevas leyes**, se otorga la Licencia Laboral por Adopción (Ley 27409 - 25/ 01/01) por un término de 30 días, para el padre y /o la madre responsables de la misma, siempre que el niño a adoptar no sea mayor de 12 años<sup>45</sup>. En sí mismo este derecho es importante porque busca proteger a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, sin embargo, **¿qué sucede con aquellos que son padres biológicos?** ¿Por qué no se les concede este derecho? A los padres se les sigue negando la licencia por paternidad, aun cuando el derecho internacional lo plantea en el Convenio sobre Responsabilidades Familiares de la OIT, firmado por el Estado peruano.

Otras Leyes dadas han sido la nulidad del despido por motivo de embarazo (Ley 27185 - 20/10/99<sup>46</sup>) y la protección de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y /o el desarrollo normal del embrión y el feto (Ley 28048 - 01/08/03)<sup>47</sup>. Esta ley pone a la mujer no como la única sujeta de derecho, sino incorpora también en esta categoría al embrión o feto, con lo que puede verse como positiva, pero dual o contradictoria, y puede ser aprovechada por los grupos conservadores para influir en la toma de decisiones de las mujeres respecto a su maternidad.

Finalmente, se han dado otras normas sectoriales, como la ley que regula la situación laboral de las trabajadoras del hogar<sup>48</sup>, Ley No. 27986 de las Trabajadoras del Hogar, que sigue haciendo un tratamiento diferente a las mujeres de este sector a partir del otorgamiento de derechos reducidos. No deja de ser importante para este período la ley dada en contra del acoso-abuso sexual en el espacio laboral (Ley 27942 de Prevención y

<sup>44</sup> Esta ley establece que el descanso post natal se extenderá por 30 días naturales adicionales (a los 45 días fijados por la ley 26644 del 27/06/96) en los casos de nacimiento múltiple, con lo que se concede un beneficio adicional a las trabajadoras en los casos de nacimientos múltiples.

<sup>45</sup> La ley fija un término de 30 días en calidad de licencia por adopción, siempre que el niño a adoptar no sea mayor de 12 años. El plazo para solicitar esta licencia es de 15 días contados a partir de la entrega física del niño. Si los solicitantes son los cónyuges, la licencia es otorgada a la esposa. El trabajador peticionario que cuente con récord vacacional cumplido, y no haya hecho uso de sus descansos vacacionales, puede pedir a su empleador que el mismo se inicie al día siguiente de vencido el plazo de treinta días naturales de la licencia por adopción, acumulando ambos periodos. La ley no especifica en caso de imposibilidad física de la esposa.

<sup>46</sup> [...] será nulo el despido que tenga por motivo el embarazo si éste se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto, siempre que no se encuentre sustentado en una causa justa establecida en la ley.

<sup>47</sup> Según esta ley, las trabajadoras gestantes que cuenten con la certificación médica correspondiente podrán solicitar al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud o el desarrollo del embrión y del feto durante la gestación. El empleador deberá asignar a la trabajadora gestante labores que no impliquen los riesgos señalados, sin afectación de sus derechos laborales. Esta ley es importante en la medida que se busca proteger la salud de la madre de cualquier daño laboral. Sin embargo, puede ser un arma de doble filo, puesto que en el mismo Art. 1° no hay una especificidad de beneficio y protección a la mujer, pues se menciona: “[...] el empleador, después de tomar conocimiento de lo solicitado, asignará a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo la salud y /o desarrollo normal del embrión y el feto durante el periodo de gestación, sin afectar sus derechos laborales”, con lo cual podría tergiversarse la norma.

<sup>48</sup> Ley de los Trabajadores del Hogar No. 27986 publicada en El Peruano el 03 de junio del 2003. Según esta ley, los trabajadores del hogar (en masculino, contradiciendo los datos de la realidad, pues son muchas más mujeres que hombres quienes figuran en ese rubro laboral) no tienen derecho a un monto de remuneración establecido (será acordado por ambas partes), pero sí a alimentación o alojamiento adecuados. De trabajar “cama adentro”, no deben hacerlos más de ocho horas diarias, ni más de 48 horas semanales, debiendo contar con las facilidades para asistir a un centro de estudios regularmente. También tienen derecho a una CTS específica (15 días de remuneración por cada año de servicio), descanso semanal de 24 horas continuas, trabajo en días feriados especialmente remunerado (50% más que el habitual), 15 días de vacaciones anuales y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad equivalentes al 50% de la remuneración mensual. Así también gozan de seguro obligatorio y, en cuanto a sus pensiones, pueden optar por el SNP o por el SPP. Por lo anterior, las trabajadoras del hogar (y trabajadores del hogar) pasan a ser objeto de una serie de beneficios sociales, como cualquier otro trabajador formal, pero sin gozar de una remuneración mínima prefijada, lo cual valida que ellas (y ellos) sigan percibiendo bajísimas remuneraciones mensuales por sus poco valoradas y desgastantes labores, como viene ocurriendo desde hace décadas. El contrato puede ser celebrado de manera verbal o escrita, manteniéndose la regulación anterior que no exigía ningún tipo de formalidad. Pese a que las mujeres que trabajan en los hogares son constantemente asediadas por sus empleadores, no se regula en la ley algo específico al respecto, aunque se considera que, en casos de hostigamiento sexual, tienen derecho a acogerse a la acciones establecidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Sanción del Hostigamiento Sexual [26/ 02/03]), con su reglamento respectivo (DSN° 010-2003-MIMDES) orientada también al ámbito público y privado, e inclusive a los centros educativos e instituciones policiales y militares<sup>49</sup>. Igualmente se continúan logrando leyes sectoriales como la Ley del Artista, la Ley de la Obstetra (Ley 27853 - 22/ 10/02), la Ley de la Enfermera y la Ley del Trabajador Portuario.

### 3.2. Normatividad laboral: régimen especial para los /as trabajadoras / as de la agroindustria.

Las medidas vigentes de promoción del sector agrario se sustentan en la Ley N° 27360, "**Ley que Aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario**" de octubre de 2000. Los beneficios que la Ley N° 27360 otorga a la actividad empresarial son un régimen tributario con menores obligaciones frente al fisco, un régimen laboral con menores obligaciones ante las y los trabajadores y un régimen de seguridad social con menos contribuciones a ESSALUD.

En el **aspecto tributario** impone una tasa de 15% para Impuesto a la Renta de tercera categoría, posibilita también la depreciación a razón de 20% anual, del monto de las inversiones en obras de infraestructura hidráulica y obras de riego, y la gracia de que las inversiones realizadas en la etapa preproductiva puedan recuperarse anticipadamente el IGV.

En el ámbito de la **seguridad social en salud**, creaba el Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria en sustitución del Régimen de Prestaciones de Salud, el aporte mensual por el empleador establecido era de 4% de remuneración mínima vital por cada trabajador dependiente.

Contempla un régimen laboral especial con menos derechos para las y los trabajadores. Establece una remuneración indexada al incremento de la remuneración mínima vital. Esta remuneración incluye la compensación por tiempo de servicios y las gratificaciones de Navidad y Fiestas Patrias. Al momento de promulgarse la ley la remuneración diaria estaba establecida en S/. 16,00; actualmente consiste en S/. 19,51 debido a los incrementos de la RMV. Si a la remuneración diaria vigente para el sector agroindustrial les deducimos la CTS y las gratificaciones, resulta que el jornal de las y los trabajadores agrarios consistiría en S/. 15,65, menor en S/. 1,01 diario y en S/.31,7 mensuales.

Con esta norma el Estado desatiende su rol promotor en la protección de los Derechos Laborales y regula una práctica violatoria de derechos básicos, contraponiéndose a instrumentos internacionales importantes como el Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales, los convenios relativos al trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a diversos instrumentos relacionados con los derechos de las mujeres, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y otros relacionados con los Derechos Humanos.

La continuidad de la política económica del gobierno, el **neoliberalismo** institucionalizado como política de Estado y que contribuye a la flexibilización laboral y a la ausencia del Estado regulador en materia laboral, favoreciendo el desarrollo capitalista y la inversión extranjera es la que crea las bases para el otorgamiento de estas leyes con regímenes especiales, bajo el argumento de que es necesario primero propiciar las

<sup>49</sup> Esta ley establece que en el régimen laboral privado, si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigamiento sexual típico da lugar a que el hostigado pueda optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo. En el régimen laboral público, los funcionarios y servidores públicos hostigados serán sancionados conforme al artículo 28 inciso l) del Decreto Legislativo N° 276. Además, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente. También se contemplan situaciones de hostigamiento sexual en centros educativos, instituciones militares y policiales y en relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral. Sin embargo, se establece también la posibilidad de darse una sanción judicial al denunciante en caso de falsa queja. Con esto, pese a la salvedad final, es claro que se busca proteger, curiosamente sin decirlo, los derechos de las mujeres en los distintos tipos de centros laborales, donde ellas son las hostigadas por excelencia.

condiciones adecuadas para que las empresas generen empleo y capital. Sin embargo, en estos argumentos no se contempla las condiciones laborales en las que se desempeñan quienes contribuyen al crecimiento de las empresas: las trabajadoras y los trabajadores.

En términos de políticas públicas, el Estado ha impulsado millonarias inversiones estatales en proyectos de ampliación de la frontera agrícola como son los proyectos Chavimóchic (La Libertad) y Tambo Ccaracocha (Ica) que no han favorecido a las y los pequeños productores sino a los inversionistas de la AENT. Finalmente, están también todos los esfuerzos del gobierno centrados en la aprobación del Tratado de Libre Comercio con EEUU que, para el sector agrario, busca, según la perspectiva del gobierno, "[...] consolidar y ampliar las preferencias arancelarias otorgadas por EEUU bajo la ATPDEA. (Éste último caduca el 2006)<sup>50</sup>". La política pública y la normatividad, desde una perspectiva de género, no se visibiliza. No existe ningún proyecto desde el Sector Trabajo ni desde el ministerio rector de dichas políticas por revertir la situación de las trabajadoras y /o desarrollar acciones concretas para paliar los efectos de las políticas y de la normatividad que las desprotege, como sí lo tienen algunos países de la región<sup>51</sup>.

El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social 2000-2005 (MIMDES) no plantea la problemática específica de este sector de mujeres; más bien los pocos esfuerzos que se han dado han sido más al nivel de algunos Gobiernos Regionales. Tampoco existe programa alguno que dé cuenta de un trabajo con mujeres asalariadas de la AENT por parte del MIMDES y /u otros ministerios. Desde el Estado, las trabajadoras de la AENT no son consideradas aún sujetas de derechos, ni en la legislación ni en las políticas públicas.

### 3.3. Percepción de las trabajadoras acerca del rol del Estado.

La opinión que se tiene del Estado es de disconformidad, sustentada en: la desconfianza que se mantiene en los funcionarios / as, operadores / as y trabajadores / as de las instituciones que son responsables de velar por los derechos laborales; la inacción que éstos expresan y, en algunos casos, en la parcialización que toman cuando se trata de asumir posición y regular el derecho a favor o en contra de las trabajadoras.

*"Ah, nos trataban mal; incluso ya tenemos varias denuncias por esa fábrica y el Inspector de Trabajo no nos hace caso; pero ya no vamos a quejarnos porque un año hemos ido a quejarnos al Inspector del Trabajo cuando nos han botado a toditos los trabajadores; porque estábamos trabajando más de veinticuatro horas y estábamos con sueño, rendidas, hasta sin almorzar, sin cenar. Así que nos hemos salido de ahí; sin pagar nada nos han botado; lo hemos denunciado y el Inspector de Trabajo no nos ha hecho caso. Entonces este año no hemos hecho casi nada porque el ingeniero nos carajeaba, nos mentaba la madre, todo nos hacía. Pero como no hay trabajo teníamos que aguantar.*  
E., mujer de 38 años, trabajadora de campo y fábrica, Ica.

Esta mirada que se tiene del Estado hace que las trabajadoras dejen de denunciar violaciones a sus derechos.

*"En esta empresa hay como trescientas o cuatrocientas personas, la mayoría mujeres, y cuando fuimos a la Inspección del Trabajo nos decían que vayamos a trabajar a otro sitio porque esta fábrica ya está conocida y más bien busquen cuidar el puesto de trabajo para no ser despedidas, y no nos apoyaron.*  
M., mujer de 37 años, trabajadora de campo y fábrica, Ica.

<sup>50</sup> "La agricultura peruana y el Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos". Documento de Presentación en el Acuerdo Nacional. Ing. Alvaro Quijandría Salmón, Ministro de Agricultura. Febrero 2005.

<sup>51</sup> En el Servicio Nacional de la Mujer SERNAM, organismo de rango ministerial de Chile, se ha instalado un programa específicamente orientado al trabajo con mujeres temporeras: El Programa de Mujeres Trabajadoras Temporeras, con una intervención doble: hacer lobby a nivel intergubernamental y realizar un trabajo de carácter más directo con las mujeres.

## Derechos laborales, Seguridad Social y Salud y Seguridad en el Trabajo en el Perú Versus el ejercicio y prácticas de las mujeres trabajadoras de la AENT

Régimen laboral general	Régimen especial del sector agrario (Leyes N° 27360, Ley 28810)	Régimen laboral general	Ejercicio y prácticas laborales de las trabajadoras
<b>Derechos Laborales</b>			
<b>Contrato de trabajo:</b>	Este puede ser por período indeterminado o determinado. En este último caso, la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria por desarrollar.	En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Pueden celebrarse contratos de duración indeterminada o determinada si existe causa temporal. (Art.4 del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral-LPCL).  Los contratos pueden ser de naturaleza temporal, accidental, de obra o servicio, y otros.  Son contratos de naturaleza temporal: el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad [...]. Son contratos de naturaleza accidental: el contrato ocasional, de suplencia, de emergencia. Son contratos de obra o servicio: el contrato para obra determinada o servicio específico [...]. Otros tipos: el contrato del régimen de exportación de productos no tradicionales, cualquier otro contrato cuya causa de contratación sea temporal. (Art. 54 al 82 de la LPCL).	<i>"Nos hacen firmar contrato cuando ingresamos. Nosotros ingresamos en mayo a la mar, ahí nomás ya nos hacen firmar contrato. No sé qué dirá el contrato porque nunca nos hacen ver".</i>  <i>"Nosotros estamos trabajando y viene el señor [...], nos bajamos del caballete, firmamos y seguimos trabajando".</i> Mujer de 25 años, trabajadora de campo, Ica.
<b>Jornada de trabajo:</b>	Pueden 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 por la Ley.	La jornada ordinaria es de ocho horas diarias o 48 semanales como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas laborales en el período respectivo no puede superar dicho máximo. (Art. 25 de la Constitución Política del Perú de 1993 y Arts. 1 y 2 del DL No 854).	<i>"Según el contrato que hacemos son ocho horas laborales, pero eso no es real, porque nuestra hora se nos cumple a la una y media y a veces nos hacen trabajar hasta las dos y media; y a veces tomamos nuestro desayuno antes de que sean las seis de la mañana y ellos dicen: "no, que nada más es media hora de desayuno"; o a veces nos demorábamos solamente veinte minutos en el desayuno y ellos nos hacen barrer media hora; teníamos que correr toda la tarde. Pero yo</i>

			<p>me refiero a la hora laboral del día sábado: esa no puede ser igual para las mujeres que estamos amarrando. Hay diferencia, porque todos los hombres salen los sábados a las doce o a la una y nosotros hasta las dos y media tenemos que estar". M., 26 años, trabajadora de fábrica, La Libertad.</p>
<b>Derecho al descanso:</b>		El descanso semanal es remunerado, preferentemente el día domingo. (Art. 1 del DL No 713 y Art. 25 de la Constitución de 1993).	
<b>Derecho a vacaciones</b>	Descanso vacacional de 15 (quince) días calendario remunerados por año o la fracción que corresponda.	30 días calendario por cada año completo de trabajo, siempre que se trate de trabajadores que laboran cuatro o más horas diarias. (Art. 10 del DL No 713).  La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. (Art. 16 del DL No 713).	<p>No te dan vacaciones, solamente te pagan por quince o veinte días y luego te vuelven a llamar (...)" M., mujer de 28 años, trabajadora de fábrica, Ica.  (...) tengo 5 años trabajando y no se de eso de vacaciones, pero siempre me dan permiso temporal y he regresado al trabajo pero no me han pagado en ese tiempo que descansaba (...). J. mujer de 30 años, trabajadora de fábrica, La Libertad.</p>
<b>Remuneración y Salario</b>	Remuneración diaria (RD) no menor a S/. 16, siempre y cuando laboren más de 4 horas diarias en promedio. Dicha remuneración incluye la Compensación por Tiempo de Servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital. (Ley N° 27360)..  Al 2006 la remuneración es de S/.585.32/mes ó S/.19.51/día.	Remuneración: el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, y cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada en crudo o preparada, y las sumas que por tal concepto, se obonen a un concesionario o directamente al trabajador tienen naturaleza remuneratoria cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituye, o cena. (Art. 6 de la LPCL).  Salario Mínimo. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del	<p>Pero no está incluido ahí todo, porque dicen: "su jornal de ustedes es dieciséis soles; de ahí para adelante nos tienen que dar el sol para la CTS; también la asignación familiar el tiempo de trabajo". Entonces, en realidad solo estamos ganando un promedio de trece cincuenta, y ahí se incluye todo lo anterior, y no debe de ser así. M. L., mujer de 30 años, Ica.</p>

		<p>trabajador tiene prioridad sobre cualesquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas son reguladas por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. (Art. 24 Constitución Política del Perú).  (Al 2006 el salario mínimo vital corresponde a 500.00/mes ó S/.16.66/día).</p>	
		Si a las remuneraciones mínimas del sector agrario les deducimos la CTS y las gratificaciones, resulta que el jornal de los trabajadores agrarios consistiría en S./ 15,65 (menor en S/1,01 que la remuneración diaria correspondiente a la RMV) y la remuneración mensual consistiría en S/.468,26 (menor en 31,7 que la RMV)	
<b>Remuneración Diferida (gratificaciones)</b>	Las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad están incluídas en la remuneración diaria.	Dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad. El monto de cada una de ellas será equivalente a la remuneración básica. (Ley No 25139)	Horas extras, como ya le dije, nos paseaban así; hacíamos un mar de horas extras y nos daban dos o tres. R. I., trabajadora de La Libertad.
<b>Compensación por tiempo de servicios (CTS)</b>	La remuneración diaria incluye la Compensación por Tiempo de Servicios	Consiste en 1 remuneración mensual por cada año de trabajo.	
<b>Horas Extras.</b>		El tiempo de trabajo que exceda a la jornada ordinaria diaria o semanal es sobre tiempo. No existe límite para las horas extras y, cuando se trate de caso fortuito o fuerza mayor, son obligatorias. (Art. 10 y SS del DL No 854).	
<b>Remuneración de Horas Extraordinarias.</b>	(...) Los pagos por sobretiempro procederán sólo cuando se supere el referido promedio.	Recargo a convenir que no podrá ser menor del 25% por hora, calculado sobre la remuneración ordinaria. (Art. 10 del DL No 854 )	Horas extras, como ya le dije, nos paseaban así; hacíamos un mar de horas extras y nos daban dos o tres. R. I., trabajadora de La Libertad.
<b>Trabajo nocturno.</b>		Tiempo trabajado entre las 10 p.m. y las 6 a.m. (Art.8 del DL No 854).  Remuneración del trabajo nocturno. Como mínimo, remuneración mínima legal mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del 30%. (Art. 8 del DL No 854).	Había un grupo que entraba en la noche, y yo he entrado en la noche y en el día. Si, de noche, hasta amanecida. Sí, era de ocho a seis de la mañana. No, no había descanso: era de corrido. Bueno, un grupo de chicas se quejaron pi-

			<i>diendo refrigerio, pero otros nos quejamos, porque eso nos disminuye las horas y nos pagaban menos. Si uno pide descanso te pagan menos. L., 19 años, ex trabajadora, La Libertad.</i>
<b>Indemnización por despido arbitrario</b>	Indemnización es equivalente a 15 (quince) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 180 (ciento ochenta) remuneraciones diarias. Las fracciones de años se abonan por dozeavos. (Ley N° 27360)	Una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por doceavos o treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba. (Art. 38 de la LPCL).	
<b>Derechos relacionados con la salud y la seguridad social</b>			
<b>Seguridad social en salud</b>	Manténgase vigente el Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria en sustitución del régimen de prestaciones de salud. El aporte mensual al Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria, a cargo del empleador, será del 4% (cuatro por ciento) de la remuneración en el mes por cada trabajador. Los afiliados y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones del seguro social de salud siempre que aquellos cuenten con 3 (tres) meses de aportación consecutivos o con 4 (cuatro) no consecutivos dentro de los 12 (doce) meses calendario anteriores al mes en el que se inició la causal. En caso de accidente, basta que exista afiliación.	Derecho a la salud y otras bonificaciones. El pago al Seguro Social es a través de los aportes en dinero que los empleadores realizan por el total de sus trabajadores; deben aportar el 9% de la remuneración del trabajador. (Ley N° 26790).  Todo trabajador debe estar inscrito en el Seguro Social y recibir servicios a través de ESSALUD o las Entidades Prestadoras de Salud (EPS). (Ley de Modernización de la Seguridad Social.-Ley 26790).	<i>[...] falté un día de trabajo y fui al otro día al doctor y le dije: "doctor, me siento mal", y como yo sabía que con la receta se entra a trabajar, entonces yo ese día junté mi receta y el asistente me preguntó por qué yo había faltado. Y yo le dije porqué. Y ella me dijo: "pero deberías ir al Seguro". Pero en el Seguro es muy difícil, atienden solo a diez, quince y el resto? Ya, a su casa. Y tenemos que madrugar a veces. Entonces yo le expliqué y ella me dijo: "no, que yo le estaba mintiendo, que a lo mejor había ido a un baile y no había ido a trabajar". Entonces yo le dije: "aquí está mi receta". Me lo negó y me dijo: "¿sabes qué? Suspendida. [...]"</i> A., mujer de 23 años, ex trabajadora de campo, La Libertad.

<b>Régimen provisional (Pensión de jubilación).</b>	Los trabajadores podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, siendo	El porcentaje de aportación por parte del trabajador es del 13% de la remuneración para el caso de la aportación al régimen estatal (ONP) y de 11% para el privado (AFP).	
<b>Derechos relacionados con la salud laboral y seguridad en el trabajo</b>			
<b>Enfermedades profesionales</b>	<b>Enfermedades profesionales.</b> Son enfermedades profesionales las siguientes: asma profesional causada por agentes sensibilizantes o irritantes reconocidos como tales o inherentes al tipo de trabajo. Enfermedades causadas por sustancias asfixiantes: óxido de carbono, cianuro de hidrógeno o sus derivados tóxicos, hidrógeno sulfurado. Enfermedades de la piel causadas por agentes físicos, químicos o biológicos. Enfermedades causadas por el trabajo con aire comprimido. (DS 032-89-TRDE 02/09/89 Art. 60 del Reglamento de la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).		<i>Sí, por el agua. Como todas las fábricas de espárragos son de agua, tienes que estar bañando al espárrago a cada rato porque, si tú no bañas al espárrago, éste se muere. Entonces tienes que estar echando a cada instante agua, agua; y de protección te dan solo un mandil, pero no te dan botas, si no estás con tus propias zapatillas y ya estamos todas mojadas. A causa de eso yo estoy sufriendo de bronquios. Y tampoco no te dejan comer; hay muchas chicas que se han desmayado y nosotros hemos reclamado. Hemos dicho que nos den aunque sea cinco minutos de refrigerio para poder alimentarnos nosotros y tampoco nos dejan ingresar comida. Esta fábrica es demasiado, señorita.</i> E. T., mujer de 40 años, trabajadora de fábrica, Ica.
	<b>Accidentes de trabajo.</b> Son los indicadores inmediatos y más evidentes de que existen malas condiciones de trabajo. Los accidentes, por muy inesperados que sean, no surgen espontáneamente ni son producto de la casualidad.		
	<b>Indemnización.</b> En caso de un accidente y /o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de ellas tiene derecho a indemnización. (Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo DSN° 009-2005).		
	<b>Información y capacitación.</b> El trabajador tiene derecho a información y capacitación preventiva sobre los riesgos en el trabajo. (Ibid.).		
	<b>Comités de Seguridad y Salud.</b> Derecho a Comités de Seguridad y Salud. (Ibid.).		
<b>Derecho a la protección de la maternidad y responsabilidades familiares.</b>			
<b>Descanso pre-natal y post-natal:</b>	descanso pre-natal y 45 días de descanso post-natal. El goce de descanso pre-natal podrá ser diferido, parcial o totalmente y acumulado al post-natal, a decisión de la trabajadora gestante. LEY No. 26644 (27/06/96).		<i>A mí sí, me pagaron todo; incluso cuando nació mi primer hijito me dieron permiso por algunos meses, como uno o dos creo.</i> M., trabajadora de 30 años, La Libertad.
<b>Lactancia materna:</b>	La trabajadora tiene derecho a una hora diaria de permiso dentro de su jornada laboral por lactancia materna hasta que el hijo tenga un año de edad. Ley 27591 (13/12/01)		<i>"Pero no está permitido salir antes de la hora o sin terminar el trabajo(...) no se nada de eso que nos dice, de salir antes para ver a mi hijito (...) ni siquiera minutos antes salimos y que nos van a dar una hora (...)"</i> J. Mujer 30 años, Trabajadora de fábrica, La Libertad.

<b>Extensión del descanso postnatal en los casos de nacimiento múltiple:</b>	Es derecho de la trabajadora que su descanso post natal se extienda por 30 días naturales adicionales (a los 45 días fijados por la ley 26644) en casos de nacimiento múltiple. Ley 27606 (23/12/01)	
<b>Adelanto del alumbramiento:</b>	En los casos en que se produzca el adelanto del alumbramiento respecto de la fecha probable del parto fijada para establecer el inicio del descanso pre-natal, los días de adelanto se acumularán al descanso postnatal. Si el alumbramiento se produjera después de la fecha probable de parto, los días de retraso serán considerados como descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo y serán pagados como tales. Ley 27402 (20/01/01).	
<b>Nulidad del despido por motivo de embarazo.</b>	(...) será nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, si este se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto, siempre que no se encuentre sustentado en una causa justa establecida en la ley (Ley 27185 - 20/10/99).	
<b>Licencia laboral por adopción:</b>	30 días de licencia para el padre y/o la madre responsables de la adopción, siempre que el niño a adoptar no sea mayor de 12 años. Si los solicitantes son los cónyuges, la licencia es otorgada a la esposa (Ley 27409 - 25/01/01)	

## CONCLUSIONES

- Nuestro país se encuentra cada vez más integrado al comercio mundial. El crecimiento del valor de las exportaciones debido, entre otros factores, al aumento de la demanda internacional y los mayores precios de algunos productos, ha recibido el apoyo de los actores políticos, a través de facilidades a la inversión privada. Frente a los evidentes beneficios en términos de generación de empleo e ingreso de divisas, en el aparato estatal peruano hay una voluntad política de promoción del sector exportador como palanca del desarrollo.
- Uno de los sectores promovidos es el sector agro exportador, que cuenta con una ley que otorga beneficios tributarios, un régimen de seguridad social en salud con menores contribuciones y menores derechos para las y los trabajadores; sin mencionar las facilidades arancelarias establecidas por el gobierno norteamericano a través del ATPDEA.
- El crecimiento de agroexportación no tradicional esta contribuyendo a la disminución del desempleo en zonas como Ica y La Libertad.
- No obstante el crecimiento de la actividad agro exportadora, su rentabilidad y la existencia de beneficios para su desarrollo, junto a casos de iniciativas empresariales por respetar los derechos laborales y la seguridad y salud en el trabajo, persisten serias situaciones que vulneran la vigencia de los Derechos Humanos en el trabajo”.
- Dentro de una mirada de Responsabilidad Social Empresarial Corporativa, hace falta construir un nuevo sistema político laboral dentro de las empresas, que contenga un trato más digno para con sus trabajadores y trabajadoras, que permita mirar a las mujeres y hombres en general como sujetas /os de derechos, y que respete los derechos internacionales como respuesta a la flexibilización de los derechos en nivel interno.
- En el sector moderno y exitoso de la agricultura, en la agroindustria de exportación no tradicional se debe incorporar el lado de los Derechos Humanos como signo de esta modernidad a nivel de política pública, política regional /local y al interior del sector empresarial.
- Los /as trabajadores / as de la agroindustria de exportación no tradicional conforman actualmente un grupo de riesgo que al final de su vida ocupacional no van a gozar de un sistema provisional que ampare una vejez digna. Momentos de desempleo prolongado, inciertos, existencia de subregistros en las empresas contribuyen con esta situación.
- En los Departamentos de Ica y La Libertad se viene dando una suerte de feminización de la AENT, la misma que no es producto de una política laboral de inserción de las mujeres al mercado de trabajo por parte de Estado, sino que tiene que ver con las características especiales que ofrece éste sector: trabajo temporal, uso de tecnologías que privilegian habilidades motoras finas, destreza manual y meticulosidad por sobre la fuerza física, habilidades que se consideran propiamente femeninas.
- Si bien los procesos de inserción de las mujeres al mundo del trabajo no se enmarcan dentro de una política laboral ni de género, la AENT, en un contexto de pobreza y desempleo, brinda a las mujeres una oportunidad de trabajo remunerado, permitiéndoles que pasen de una agricultura de trabajo familiar y de subsistencia, de una actividad socialmente desvalorizada (trabajo domésticos), a un trabajo agrícola

asalariado. Sin embargo, ello va acompañado de un conjunto de vulnerabilidades a los derechos básicos que terminan afectando sus condiciones mismas de vida.

- Quienes laboran en la AENT son mujeres que se inician en estas labores generalmente jóvenes (entre 18 y 25 años) y, en su mayoría, sin haber comenzado, y menos terminado, estudios superiores, no pudiendo, por lo mismo, ascender o ubicarse en puestos que demandan mayor calificación y/o manejo de tecnologías. Dichos puestos, por lo general, permiten algún grado de estabilidad por ser de mayor permanencia laboral.
- Las condiciones de trabajo se caracterizan por la ausencia de contratos y jornadas prolongadas, llegando incluso, en tiempos de cosecha o entrega de productos a las empresas distribuidoras, a 18 y 20 horas, sin pago de horas extras, ni dominical, ni ningún otro beneficio adicional. Los ingresos en pocos casos superan el salario mínimo vital. En la mayoría de ellos el promedio está entre los S/. 200<sup>52</sup> y S/. 600, independientemente de las jornadas largas que se establezcan.
- La maternidad no es asumida como función social y más bien ésta se convierte en algunos casos un factor de discriminación, tanto para insertarse como para permanecer en el puesto de trabajo.
- La política pública y normatividad, desde una perspectiva de género, no se visibiliza para el sector agroindustrial. No existe ningún proyecto, ni desde el Sector Trabajo ni desde el ministerio rector de dichas políticas, para revertir la situación de las trabajadoras y/o desarrollar acciones concretas para paliar los efectos de las políticas y la normatividad que las desprotege.
- Se carece de políticas efectivas que atiendan la salud y seguridad en el trabajo en la agricultura.

<sup>52</sup> US \$.60. (Sesenta dólares americanos).

## EPÍLOGO

Mientras terminábamos de preparar la versión final del presente documento un hecho importante ocurría en nuestro país. El Dr. Alejandro Toledo promulgó una nueva ampliación de las medidas de promoción agraria como parte de las medidas destinadas a establecer las compensaciones a los sectores afectados por el TLC, lo que en el aspecto laboral significa mantener el régimen laboral agrario vigente por 21 años, es decir hasta el 2021.

La Asociación Aurora Vivar reconoce el interés del Estado por promover el sector agrario para incrementar las inversiones, la competitividad y la rentabilidad de las empresas. Así mismo también creemos que el Estado en su rol de respeto, promoción y protección de los Derechos Humanos debe cautelar los derechos laborales de las y los trabajadores. Apelando a este rol estatal remitimos al entonces Presidente de la República, Dr. Alejandro Toledo, una carta solicitándoles que observe el régimen laboral agrario de la Ley N° 27360 "Ley que Aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario" a fin de que las y los trabajadores de la agroindustria de exportación no tradicional, en el que laboran miles de mujeres, no sigan siendo objeto de vulneración de sus derechos humanos en el trabajo.

Esta fue carta suscrita por la Asociación Aurora Vivar, la Secretaria de la Mujer y la Niñez de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), el Sindicato Unitario de Trabajadores del Hospital Arzobispo Loayza, DEMUS, la Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer-Perú (CLADEM-Perú), ciudadanas peruanas y representantes de organizaciones de mujeres de nuestro país y del mundo. El 14 de julio el Despacho Presidencial nos informa que la comunicación enviada por nuestra institución fue derivada a la Presidencia del Consejo de Ministros mediante la Hoja de Trámite N° 06-000894. Muy a pesar nuestro el Proyecto aprobado por el Congreso de la Republica fue promulgado el día 21 y publicado el día 22 de julio de 2006.

### Una nueva Ampliación: 25 años como Trabajadores de Segunda Categoría

Las medidas de promoción empresarial no deben afectar el goce y ejercicio de los derechos laborales como menores salarios que la remuneración mínima vital establecida por el Estado, menores vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios licuadas en los jornales y abaratamiento del despido.

La Ley de Promoción Agraria que se amplió hasta el 2021 nació como temporal, sin embargo tendrá más de una generación de vigencia, 21 años que trabajadoras y trabajadoras laboran como ciudadanos de segunda categoría, con derechos recortados por esta ley y una vida laboral marcada por la violación de sus derechos humanos en el trabajo, con grave perjuicio sobre sus vidas.

El Estado tiene la obligación de cumplir su rol de promoción de la actividad privada, pero creemos firmemente que no debe menoscabar los derechos de las y los trabajadores que laboran en la exitosa agroindustria de exportación no tradicional; mejor aún, debe cumplir su obligación de proteger, promover y respetar los DERECHOS HUMANOS, particularmente de la población más vulnerable y excluida de nuestro país.

# BIBLIOGRAFÍA

- BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ (BCRP)  
2004. *Memoria 2003, 2004.*
- BANCO MUNDIAL  
1995. *Informe sobre el Desarrollo Mundial.*
- BECK, Ulrich  
1998. *¿Qué es la globalización? (Falacias del globalismo, respuestas a la globalización).* Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- CALISAYA, Miguel  
2003. "Globalización, Empleo y Tecnología". En: *Globalización y Empleo (una mirada desde las Mujeres)*. Lima: Valdivia, Betsey y Lourdes Valverde, editores. Asociación Aurora Vivar.
- CID, Beatriz  
2001. *Trabajadoras temporeras de la agroindustria: núcleo de contradicciones en el nuevo mundo rural, desafío de las políticas públicas.* Chile.
- CENTRO DE ASESORIA LABORAL DEL PERU  
2004. *Derechos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial en el Perú.*
- CONSEJO CONSULTIVO LABORAL ANDINO  
2003. *La reforma de los sistemas de seguridad social en los países andinos.*
- CONSEJO CONSULTIVO LABORAL ANDINO. PROGRAMA LABORAL DE DESARROLLO  
2003. *Derecho a la Salud Laboral en la Comunidad Andina.* Julio.
- FEDERACIÓN PROVINCIAL DE MUJERES DE ICA  
2000. *Mujeres asalariadas en la agroindustria del espárrago: el caso del valle de Ica.*
- INSTITUTO SALUD Y TRABAJO  
2005. *Condiciones de trabajo y salud de las mujeres trabajadoras de la agroindustria del espárrago.* Región Ica.
- LÓPEZ, Diego  
2004. *Los Derechos Laborales en el Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos.* OXFAM.
- OXFAM  
2004. *Frutas y flores de exportación: las condiciones laborales de las trabajadoras de Chile y Colombia.*
- RUBIO, Blanca  
2003. *Explotados y excluidos: los campesinos latinoamericanos en la fase agro exportadora neoliberal.* Segunda edición.
- SIERRA, Claudia Patricia  
2003. *Floricultura de exportación en América Latina: hipótesis y retos.* Corporación Cactus.
- WIENER, Raúl  
2005. *Auge exportador: pobreza de las Regiones.* Cedral.

## PÁGINAS WEB