**PERU: TRABAJADORAS/ES DE LA AGROEXPORTACION**

En este último año, durante la campaña del actual gobierno se planteó una serie de medidas para favorecer los derechos de las y los trabajadores, sin embargo la mayoría de ellas han sido meramente declarativas, ya que no se ha desarrollado ningún cambio de reforma legal para los trabajadores en general y tampoco para los de la agroindustria.

En primer lugar, la Ley de Promoción Agraria, tenía un carácter temporal y se ha ampliado hasta el año 2021. La ley se dio para promover la agricultura tanto en la costa como en la sierra, sin embargo sólo ha beneficiado a la costa y principalmente a las empresas agroexportadoras que son de capitales mixtos nacionales e internacionales. La Ley ha generado incentivos para la atracción de la gran inversión en las zonas de la costa, facilitando la concentración de tierras. Al mismo tiempo se ha constituido en un elemento que ha aumentado la diferenciación entre el denominado “agro moderno”, básicamente de agroexportación, y el “agro tradicional” que se encuentra más orientado hacia el mercado interno y que descansa en la pequeña producción[[1]](#footnote-1).

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

LEY DISCRIMINATORIA

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

Para facilitar las contrataciones en el sector agroexportador el régimen laboral redujo costos a los empresarios, disminuyendo los derechos a las y los trabajadores y reduciéndoles su aporte a ESSALUD del 9% al 4%. La primera situación estaría generando vacíos en el marco normativo laboral del sector, perjudicando a los trabajadores, en comparación con sus pares del régimen general. Aquí el cuadro comparativo.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Derechos Individualesde trabajo | Régimen Laboral AgrarioLey Nº 27360 | Régimen Laboral Común(Decreto Legislativo Nº 728) |
| Jornada de trabajo  | Puede ser acumulativa.  | 8 horas diarias o 48 semanales, horas extras con un máximo de 12 a la semana.  |
| Menor remuneración  | Remuneración diaria de S/.21.46 ($ 8.25)\* (incluye CTS y gratificaciones)  | Remuneración Mínima Vital: S/. 675 ($ 259.61)\* mensual. (no incluye CTS ni gratificaciones)  |
| Menosvacaciones  | 15 días calendario por año completo de servicio.  | 30 días naturales por año completo de servicio.  |
| Singratificaciones legales  | No lo reciben en sueldo adicional, están incluidas en la remuneración diaria.  | Dos remuneraciones al año (15 de julio y 15 de diciembre).  |
| Sin Compensación por Tiempo de Servicio (C.T.S)  | No lo reciben en sueldo adicional, está incluida en la remuneración diaria.  | Una remuneración al año.  |
| Menor pago por sobre tiempo  | Sólo si pasa el promedio de horas durante todo el contrato.  | Las primeras 2 horas 25% adicional, el resto 35% adicional y domingo 100% adicional.  |
| Menor indemnización por despido arbitrario  | Media remuneración por cada año de servicio más dozavo, con un máximo de seis sueldos.  | Mes y medio de sueldo por año de servicio, con un máximo de doce remuneraciones.  |
| Seguro de Salud  | El empleador aporta el 4%.  | El empleador aporta el 9% . |

Fuente: ASOCIACION AURORA VIVAR, Módulo II El régimen Laboral Agrario. Lima, 2010.

\* Tipo de cambio s/. 2.60

El sector es fuente generadora de empleo pero la ley lo hace MAS PRECARIO, al establecer menores salarios, menor tiempo de vacaciones, menor indemnización por despido arbitrario y perenniza en la temporalidad a trabajadoras/es que podrían gozar de un trabajo estable.

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

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Dictámenes Económico- Laborales, N° 075-2010-MTPE/2/9.3 y N° 062-2010-MTPE/2/9.3

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

CONTRATOS INTERMITENTES

Acerca de los contratos laborales, de acuerdo a la información de la planilla electrónica en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) a junio de 2009 se revela el predominio de la contratación temporal por sobre la contratación indefinida en el sector agrícola y dentro de la contratación temporal el alto número de contratos intermitentes, que según la ley es aquel contrato celebrado entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Sin embargo, la producción de varios de los productos agrícolas como es el caso de los espárragos es permanente, durante todo el año y no existe discontinuidad.

TRABAJADORAS/ES SIN SINDICATOS

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

Al respecto, se ha encontrado que más del 80% de los trabajadores y trabajadoras del agro se localiza en empresas de más de 20 trabajadores. Sin embargo, cumpliéndose esa condición necesaria para la sindicalización, en lo más mínimo ella se refleja en el resultado final. En el 2008, de 97,337 sindicalizados registrados en la planilla electrónica, a nivel nacional apenas 2,367 correspondían al sector agrícola. Uno de los factores es la permanente campaña de amedrentamiento de los empresarios ante las posibilidades de organización sindical.

Si bien es cierto, que en el segundo semestre del año pasado, es decir en la primera legislatura del actual gobierno se presentaron cuatro propuestas legislativas para modificar el régimen laboral agrario, así como se discutió en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, aprobándose una de las propuestas, esto no paso al pleno, por la presión de los propios empresarios. Es decir la norma sigue vigente.

Una mejora sostenible en el bienestar de la población tiene que asentarse en la promoción de actividades que faciliten la generación de trabajo decente, de empleo con ingresos adecuados. Ello supone avanzar, en paralelo, en aumentar las ganancias de productividad y de competitividad de las empresas y ramas de producción junto con la mejora de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores.[[2]](#footnote-2)

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

…………………………….

1. RED GE, CEPES, ASOCIACION AURORA VIVAR, CODEHICA. Agenda Urgente para el trabajo decente en la Agroexportación. Urgen reformas para redistribuir los beneficios del boom agroexportador a las y los trabajadores. [↑](#footnote-ref-1)
2. Eco. Julio Gamero. Agroexportación: competitividad, condiciones laborales y dumping social. Lima, Perú 2010. [↑](#footnote-ref-2)