

Derechos laborales y empleo en la agroexportación

Eco. Julio Gamero Requena

**DERECHOS
LABORALES
EMPLEO
AGROEXPORTACIÓN**

Derechos laborales y empleo en la agroexportación

Eco. Julio Gamero Requena

**DERECHOS
LABORALES
EMPLEO
AGROEXPORTACIÓN**

Derechos laborales y empleo en la agroexportación

Documento elaborado por:

Eco. Julio Gamero Requena

Red Peruana por una Globalización con Equidad – RedGE:

Acción Internacional para la Salud – AIS, Asociación Pro Derechos Humanos – Aproveh, Centro de Derechos y Desarrollo – CEDAL, Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo – DESCO, Centro Peruano de Estudios Sociales – CEPES, Convención Nacional del Agro Peruano – CONVEAGRO, Derecho, Ambiente y Recursos Naturales – DAR, CooperAcción, Grupo Propuesta Ciudadana – GPC.

Centro Peruano de Estudios Sociales – CEPES

Av. Salaverry N° 818, Jesús María

Teléfono: 433 6610 / Fax: 445 0908

www.redge.org.pe/redge@cepes.org.pe

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2012-04171

Diagramación:

Neva Studio S.A.C.

Av. Angamos Oeste 355 - oficina 301 - Miraflores

Teléfono: 652 6779



LICENCIA CREATIVE COMMONS

Algunos derechos reservados

Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente esta obra bajo las condiciones siguientes:

- Debe reconocer los créditos de la obra.
- No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.
- Debe ser usada solo para propósitos no comerciales.

Índice

La evolución macro económica del sector agrario	7
Derechos laborales en el sector	13
2.1 Aspectos laborales del marco normativo vigente para el sector agrario	13
2.2 Los trabajadores asalariados agrícolas	17
El trabajo decente en los asalariados agrícolas	27
Agenda Prioritaria: Principales reformas pendientes en materia de derechos laborales, empleo y agroexportación	31

1 La evolución macro económica del sector agrario

Desde 1950, el sector agrícola ha mostrado el siguiente comportamiento. Presenta una tendencia declinante desde 1950 hasta fines de los ochenta. A partir de dicho momento, en el marco de la implementación de políticas neo liberales y de una nueva ley de promoción agraria, encontraría un momento de relativa recuperación en su participación dentro del PBI.

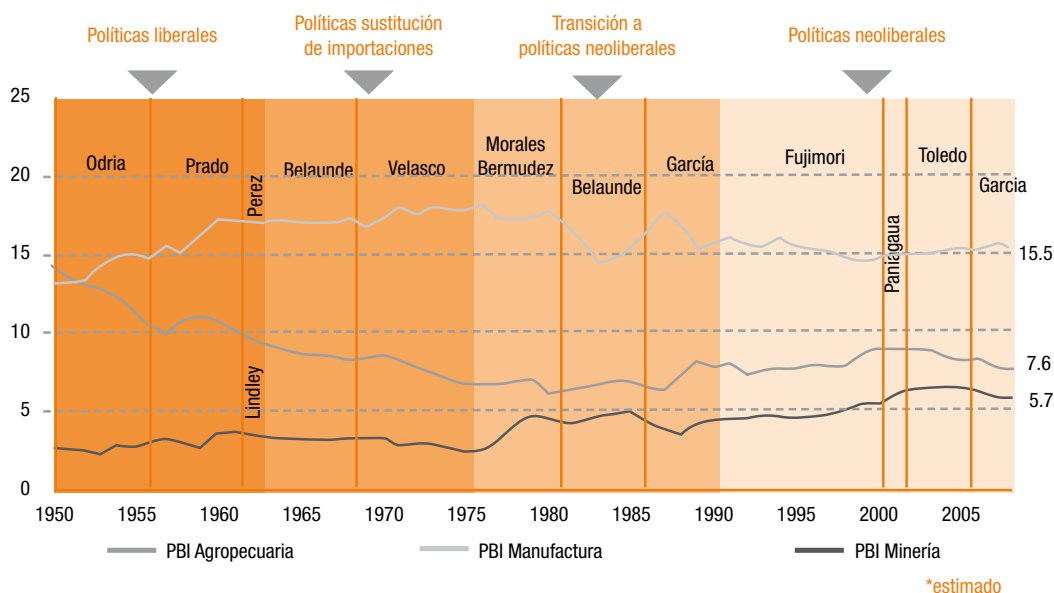
Cabe señalar que es una tendencia mundial el declive en la participación del sector

agrícola dentro de la estructura productiva. Por un tema de aumento en los niveles de bienestar –y de acuerdo con la Ley de Engel– históricamente este sector irá concentrando en menor proporción los recursos económicos en crecimiento. En otras palabras, conforme una sociedad se enriquece irá disminuyendo la cantidad relativa de recursos orientados hacia el sector primario (dentro del cual se identifica la actividad agrícola).

GRÁFICO 1

Evolución en la composición sectorial del PBI del país

Estructura porcentual del PBI sectorial: 1950 - 2008



Fuente: INEI-BCRP
Elaboración: AgroData-CEPES

Ello significa que el mayor crecimiento de la economía irá trasladando recursos – activos físicos, capital humano, financieros, etc.- desde los sectores primarios hacia los sectores terciarios. En el caso de la economía peruana dicho proceso no ha sido lineal sino que ha resultado influido no sólo por las crisis

económicas sino por las dinámicas mundiales que, en los últimos años, se han expresado en un aumento de la demanda de recursos primarios, particularmente los provenientes de la actividad minera. Ello ha aumentado la dependencia externa hacia las actividades extractivas. Los factores derivados de un

mayor precio de los minerales y el aumento de la inversión en dicho sector se han visto reflejados en un incremento de la actividad minera como porcentaje del PBI nacional.

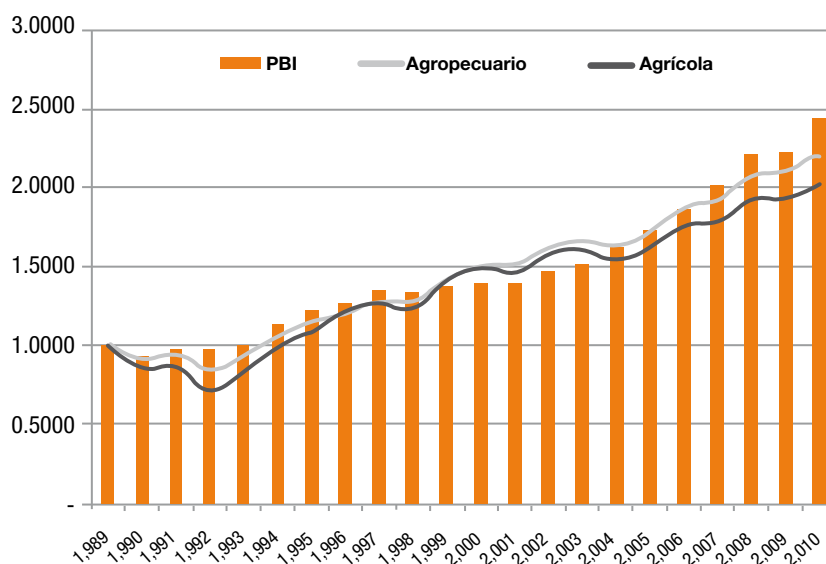
Si bien la actividad agrícola ha contado con una ley de promoción agraria que ha generado incentivos para la atracción de la gran inversión en las zonas de la costa, ello no ha sido suficiente para dinamizar al conjunto de la actividad agrícola. Más bien se habría constituido en un elemento que habría aumentado la diferenciación entre el denominado “agro

moderno”, básicamente de agro exportación, y el “agro tradicional” que se encuentra más orientado hacia el mercado interno y que descansa en la pequeña producción.

Cuando se analiza los últimos 20 años de desempeño económico del país se encuentran 3 periodos muy definidos. El primero de ellos, que culmina a comienzos de los noventa. Se caracterizó por la caída sistemática de la producción como secuela de la hiperinflación y la posterior puesta en práctica del programa de ajuste estructural.

GRÁFICO 2

Índice del PBI: Total, Agropecuario y Agrícola, 1989 - 2010 (1989 = 100)



Fuente: BCRP e INEI
Elaboración: Propia

Un segundo momento correspondió a la recuperación de la actividad económica impulsada por el proceso de privatización de las empresas estatales y el acceso a los flujos de crédito internacionales. Esto, en el marco de una economía muy desregulada, de apertura plena y de alejamiento del Estado de la actividad empresarial. Dicho ciclo expansivo fue corto, quedó en suspenso tras el impacto de la crisis financiera internacional de 1998, cuyas secuelas se extenderían hasta el 2003.

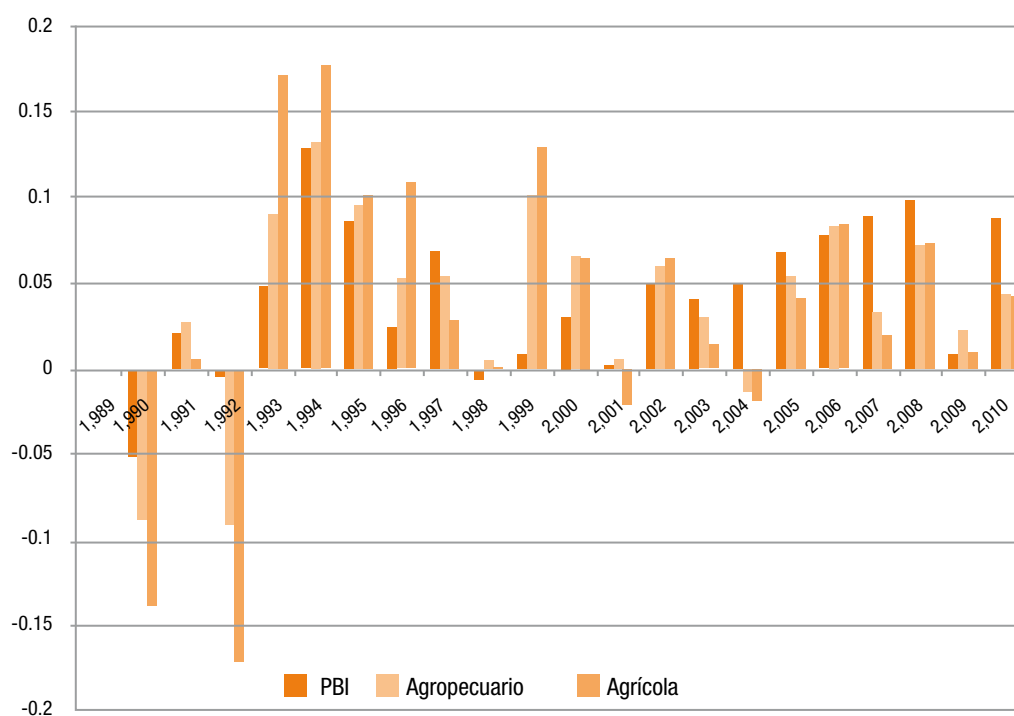
Del 2003 en adelante, la recuperación económica se consolida –alentada por una nueva política fiscal y monetaria- y el país empezaría a crecer desde el 2006, cuando se remonta recién el nivel del PBI per cápita de 1975 que, hasta ese entonces, constituía el mayor nivel histórico. La economía del país habría ingresado en un ciclo económico expansivo de largo plazo, quizás equivalente al acontecido tras el fin de la guerra de Corea y que nos acompañó poco más de 20 años.

En el 2000 se promulga una ley de promoción agraria, la 27360, ¿cuáles han sido sus resultados? Tal como se observa en el Gráfico 2, ella no ha implicado que el PBI agrícola supere en dinamismo al crecimiento promedio del PBI. Incluso cuando se observan las

variaciones anuales, los mayores porcentajes de crecimiento agrícola acontecieron entre 1993 y 1996 (Ver Gráfico 3). Del 2000 en adelante sólo en 2 años – 2002 y 2006- el crecimiento agrícola fue mayor o igual que el promedio de la economía.

GRÁFICO 3

PBI: Total, Agropecuario y Agrícola, 1989 - 2010 (variaciones anuales %)



Fuente: BCRP e INEI
Elaboración: Propia

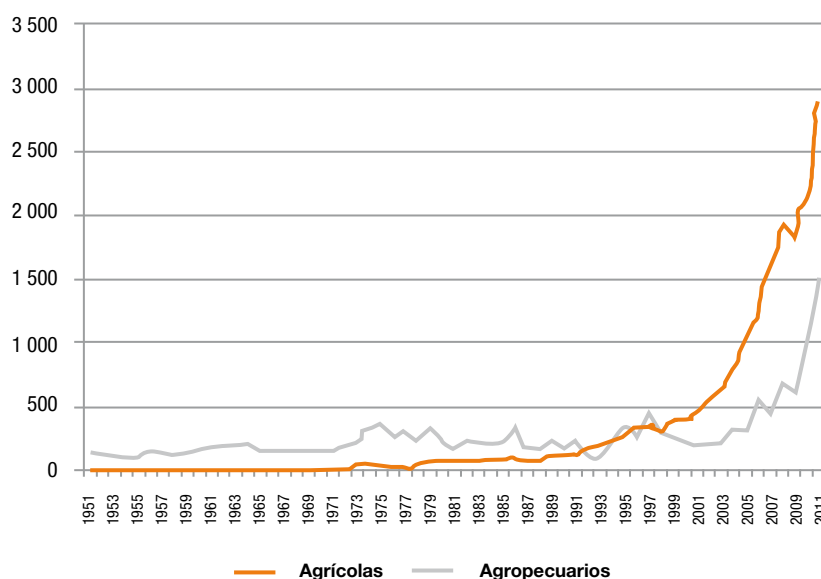
Lo que sí se observa claramente es que la agro exportación se ha incrementado sustantivamente. En ese sentido la ley de promoción agraria al favorecer la concentración de las tierras ha generado las condiciones de rentabilidad para traer de vuelta el gran capital hacia la agricultura pero focalizado hacia el mercado externo. A su vez, en dicho proceso la nueva inversión no se ha orientado al monocultivo sino que 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. Ello constituye una lógica de producción que les minimiza el riesgo de mercado.

Tal como se puede observar en el Gráfico 4, si bien la exportación agropecuaria venía creciendo, llegando a equiparar a la tradicional exportación agrícola, tras la implementación de la ley de promoción agraria sus exportaciones tomarían una mayor pendiente positiva superando a las tradicionales en casi 3 veces.

GRÁFICO 4

Exportaciones FOB, 1950 – 2011/ junio (en millones de US\$)



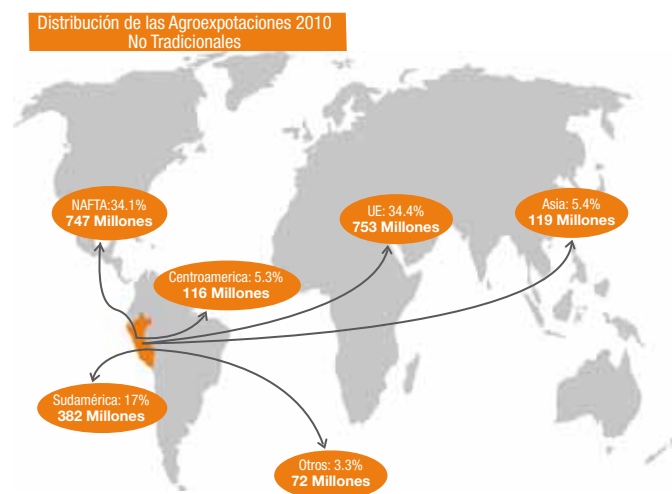
Fuente: BCRP e INEI
Elaboración: Propia

Una cuestión a reconocer es que dicho proceso de inserción en los mercados internacionales ha sido diversificado. Así, un tercio de las exportaciones se orientan al mercado de EEUU, otro tercio a la Unión Europea y el tercio restante ha acabado distribuido entre

Sud América, Centro América, Asia y otros destinos (ver Gráfico 5). Dicha diversificación constituye una cobertura ante la volatilidad de la economía internacional y, también, reduce el impacto de eventuales choques externos originados en los mercados de destino.

GRÁFICO 5

Destino de la agroexportaciones no tradicionales peruanas (2010)



Fuente: SUNAT / Elaboración: Departamento de Agro y Agroindustrias Promperu

Fuente: PROMPEX

Pero si dicho comportamiento se compara con el PBI agrícola se encuentra que su expansión no es lo suficientemente intensa ni profunda como para dinamizar a todo el sector agrario. Por el contrario habría acentuado su diferenciación con el agro más “tradicional”, orientado al mercado interno y conformado por pequeños productores.

Ello significa que se tendría que contrastar la imagen de “boom” agro exportador, en el sentido que no es sinónimo de “boom” para toda

la agricultura. Es para parte de ella. Además, puede que esté recibiendo más transferencias desde el Estado que la pequeña agricultura. Desde los trabajadores y la seguridad social, también, se ha generado una “redistribución” de recursos –menos salarios relativos y un aporte menor a ESSALUD. Restaría hacer un análisis costo – beneficio para transparentar la magnitud y sostenibilidad del “boom” agro exportador. Ello sin incorporar, aún, la variable medio ambiental.

CUADRO 1

Principales productos de agro exportación

	2009	2010	Var %	Participación %
1 Espárragos, frescos o refrigerados	250,62	290,68	15,99%	0,83%
2 Uvas frescas	135,68	184,60	36,06%	0,52%
3 Espárragos preparados o conservados, sin congelar	114,42	105,94	-7,41%	0,30%
4 Alcachofas (Alcaucles)	74,60	96,99	30,01%	0,28%
5 Mangos y mangostanes, frescos o secos	69,70	89,42	28,29%	0,25%
6 Aguacates (Paltas), frescas o secas	67,65	84,85	25,41%	0,24%
7 Leche evaporada sin azúcar ni edulcorante	59,16	76,95	30,06%	0,22%
8 Pimiento piquillo (Capsicum Annuum)	40,72	50,09	23,01%	0,14%

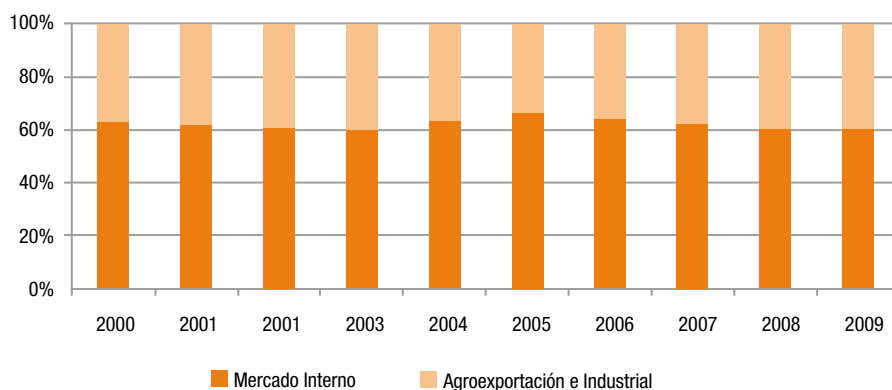
Fuente: SUNAT, aduanet <http://www.aduanet.gob.pe/aduanas/informae/2010/exportacion/prodPorSectorEconomico.html>

Si bien la agro exportación ha aumentado en forma sustantiva desplazando a las exportaciones tradicionales –que han crecido básicamente por el impulso del café– el destino de la producción agrícola aún

presenta al mercado interno como la fuente principal de destino (Ver Gráfico 6). En lo que va de los últimos diez años, el mercado interno ha venido oscilando alrededor del 60%.

GRÁFICO 6

Destino de la producción agrícola, 2000 - 2009



Fuente: BCRP e INEI
Elaboración: Propia

2 Derechos laborales en el sector ¹

En el presente capítulo se analizará lo concerniente al marco normativo laboral para el sector agrario. Igualmente se analizará las características del empleo, el tamaño de las empresas, las modalidades de contratación y la presencia de sindicalización y negociación colectiva.

2.1 Aspectos laborales del marco normativo vigente para el sector agrario

En la actualidad, el marco normativo para el sector agrario está conformado por la Constitución que en su artículo 88° establece que el Estado “apoya preferentemente el desarrollo agrario”; la Ley de Promoción del Sector Agrario en vigencia desde el 31 de octubre del año 2000 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 049-2002-AG. Además, son aplicables algunas disposiciones del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y la Ley de Modernización de Seguridad en Salud, así como dos convenios de la OIT ratificados: el convenio num. N° 99, sobre los métodos de fijación de los salarios mínimos en la agricultura; y el convenio num. 101, sobre vacaciones pagadas en la agricultura.

Ámbito subjetivo y temporal del régimen

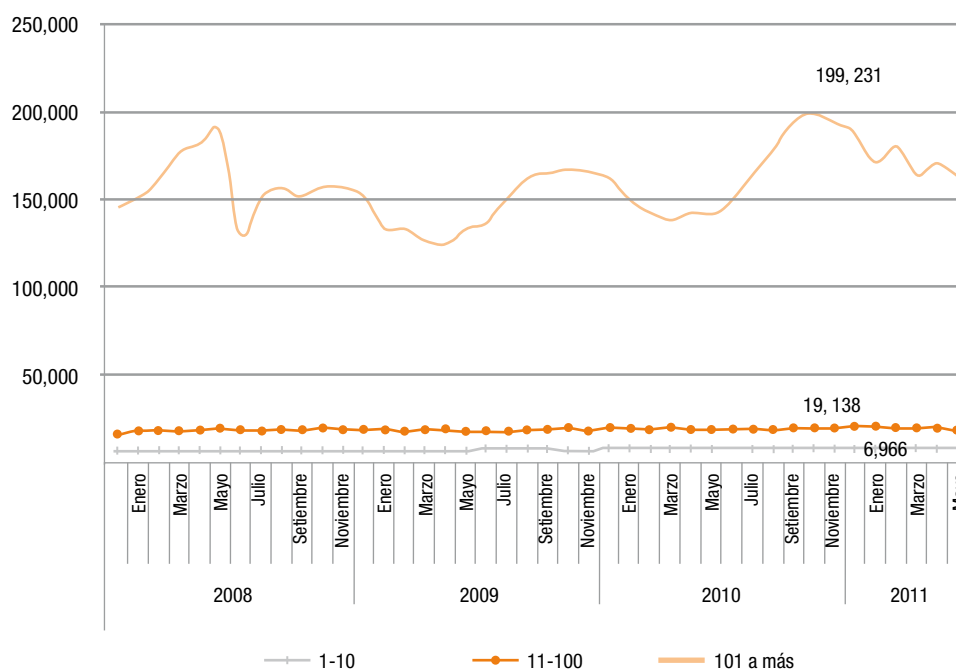
La Ley N° 27360 y su reglamento es de aplicación a los siguientes sectores:

- a. Los empleadores, ya sean personas naturales o jurídicas que desarrollen principalmente actividades de cultivo o crianza, con excepción de la industria forestal;
- b. Los empleadores que realicen principalmente actividad agroindustrial, fuera de la provincia de Lima y la provincia Constitucional del Callao, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios producidos directamente o adquiridos de las personas que desarrollen cultivos y/o crianzas, señalados en el punto anterior, en áreas donde se producen dichos productos. No se encuentran incluidas las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.
- c. Quienes desarrollen actividad avícola sin utilizar maíz amarillo duro importado en el proceso productivo.

La norma alude a la aplicación del régimen promocional a las empresas agrícolas señaladas anteriormente sin precisar si las disposiciones referidas al régimen laboral pueden ser aplicadas a todos los trabajadores de una empresa o solo a aquellos que desarrollen labores agrícolas. En la práctica, las empresas suelen aplicar el régimen a todos sus trabajadores sin importar si desarrollan efectivamente labores agrícolas.

1 Esta parte del documento recoge el trabajo realizado por Edgardo Balbín.

GRÁFICO 7

Evolución del empleo por tamaño de empresa
Régimen Laboral Agrario, 2008 – 2011 (junio)

Fuente: MTPE, Planilla Electrónica
Elaboración: Propia

Cabe resaltar que, acorde a los criterios del Tribunal Constitucional (TC) que serán reseñados más adelante, los beneficios establecidos por la Ley de Promoción del Sector Agrario tienen carácter temporal, y en la actualidad, de conformidad con lo señalado en la Ley N° 28810, promulgada el 22.07.2006, su vigencia ha sido ampliada hasta el 31 de diciembre de 2021.

Régimen de contratación y tiempo de trabajo

La normativa establece que en el sector agrario los empleadores podrán contratar a su personal por período indeterminado o determinado agrega que, en este último caso, la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria a desarrollar. También señala la norma que podrán establecerse jornadas de trabajo acumulativas en razón de la naturaleza especial de las labores, siempre que el número de horas trabajadas durante el

plazo del contrato no exceda en promedio los límites máximos previstos por la Ley. Además, se indica que los pagos por sobretiempo procederán sólo cuando se supere el referido promedio.

Como puede verse, en materia de contratación y tiempo de trabajo, la normativa no establece mayores diferencias con el régimen laboral común. La contratación deberá ajustarse al tipo de necesidad empresarial a la que se da cobertura, utilizando para ello la contratación a tiempo indefinido, las modalidades contractuales previstas en la LPCL o el contrato por exportación no tradicional regido por Decreto Ley N° 22342, si se cumplen con las condiciones fijadas para cada caso. En otros términos, no se trata de la imposición legal de una nueva modalidad contractual, sino simplemente de la reconducción de la contratación en el sector a las formas de contratación previstas en el régimen común.

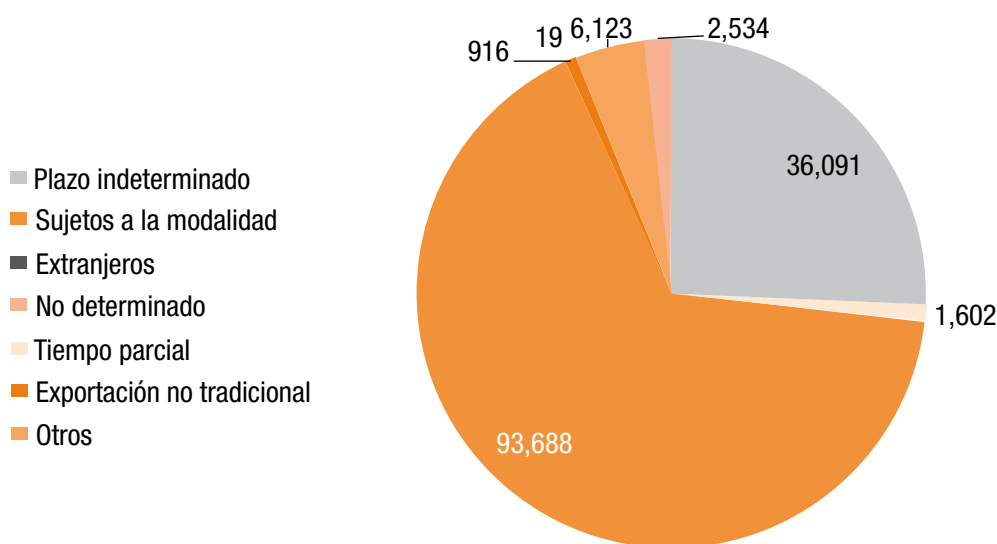
A junio de 2009, la información de la planilla electrónica sobre contratos registrados en el

MTPE 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. Según la ley, el contrato intermitente en aquel 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. Los contratos intermitentes otorgan al trabajador un derecho preferencial en la contratación futura, que operará sin requerirse la celebración de un nuevo contrato o una renovación.

GRÁFICO 8

Modalidades contractuales en el sector agropecuario



Fuente: MTPE, Anuario Estadístico 2009
Elaboración: Propia

Régimen remunerativo

En sus inicios del régimen laboral agrario (marzo de 2,000), la legislación estableció una remuneración diaria no menor a S/. 16.00, siempre y cuando laboren más de 4 horas diarias en promedio, y señala que dicha remuneración incluye a la CTS y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. La normativa agrega que la remuneración mínima del sector agrario se actualiza en

el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital. Por consiguiente, desde 2008, la remuneración diaria del trabajador rural es de S/. 21.46, la misma que a partir de febrero de 2011 se ha incrementado a S/. 23.41 y desde agosto de dicho año subió a S/ 26.34. Cuando se concrete, en el 2012, la otra parte del reajuste comprometido, dicho salario se habrá elevado a S/ 29.26.

CUADRO 5

Evolución de la remuneración mínima en el agro, 2000 en adelante

Norma Legal	Fecha de publicación	Vigencia	Salario (S/)	% Incremento respecto año 2000	Remuneración mínima del sector agrario	
					Incremento respecto año 2000	Sueldo
DU 012-2000	09/03/2000	10/03/2000 al 14/09/2003	410.00			16.00
DU 022-2003	13/09/2003	15/09/2003 al 31/12/2005	460.00	12.2%	1.95	17.95
DS 016-2005-TR	29/12/2005	01/01/2006 al 30/09/2007	500.00	22.0%	3.51	19.51
DS 022-2007-TR	29/09/2007	01/10/2007 al 31/12/2007	530.00	29.3%	4.68	20.68
DS 022-2007-TR	29/09/2007	01/01/2008 al 30/11/2010	550.00	34.1%	5.46	21.46
DS 010-2010-TR	11/11/2010	01/12/2010 al 31/01/2011	580.00	41.5%	6.63	22.63
DS 010-2010-TR	11/11/2010	01/02/2011 en adelante	600.00	46.3%	7.41	23.41
DS 011-2011-TR	14/08/2011	15/08/2011 en adelante	675.00	64.6%	10.34	26.34
	2012	2012	750.00	82.9%	13.26	29.26

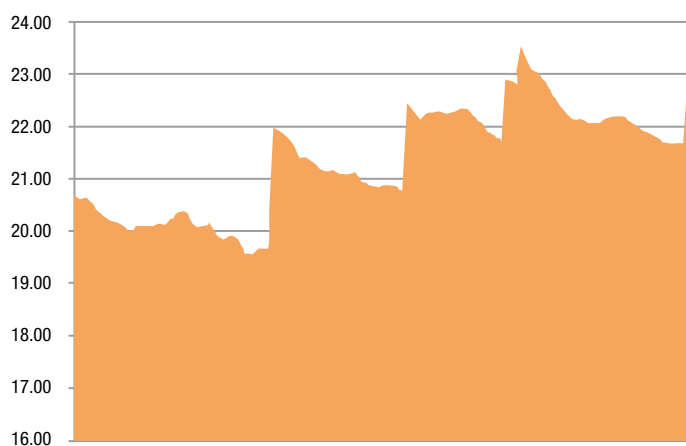
Fuente: MTPE

Las previsiones reseñadas generaron ciertas dudas dado que para algunos el régimen implicaba la desaparición de la CTS y las gratificaciones para los trabajadores agrarios (remuneración agraria consolidada); y, para otros, la aplicación de una remuneración mínima menor a la fijada con carácter general dado que dentro del monto mínimo de pago debía discriminarse los porcentajes respectivos de la CTS y las gratificaciones (remuneración integral). Este tema resultaba

relevante, por ejemplo, a efectos de los aportes que gravan la remuneración debido a que, de tratarse de una remuneración consolidada, el aporte se computaría respecto de la totalidad de la suma pagada; en tanto que de tratarse de una remuneración integral debía discriminarse cada concepto a efectos de determinar el monto sobre el cual se determinarían los aportes. En la actualidad, el Ministerio de Inspección del Trabajo maneja el criterio de la remuneración consolidada.

GRÁFICO 9

RMV Agraria Real 2000 - 2011, en nuevos soles diarios de febrero 2011

Fuente: MTPE e INEI
Elaboración: Propia

Lo señalado nos lleva a concluir que, a diferencia de las normas referidas a la contratación, el aspecto remunerativo sí implica una alteración del régimen general, lo que determina que en gran medida la promoción al sector agrario especial consista en la fijación de un régimen diferenciado de beneficios económicos.

Régimen vacacional y de despido arbitrario

El régimen promocional establece un descanso vacacional de 15 días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor, y señala que en caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 180 remuneraciones. Este es otro aspecto en el que la legislación impone un trato diferenciado al del régimen.

Régimen de seguridad social

El régimen de seguridad social prevé el Seguro de Salud para los trabajadores de la actividad agraria. El aporte por afiliación al Seguro de Salud Agrario, para todos los trabajadores, dependientes o independientes, es de carácter mensual. En el caso de los trabajadores dependientes, el aporte es de cargo del empleador y será equivalente al cuatro por ciento (4%) de la remuneración mensual que le corresponda abonar al trabajador, durante el período que dure la relación de dependencia. Tratándose de los trabajadores independientes, el aporte es de cargo del propio trabajador y será equivalente al cuatro por ciento (4%) de la Remuneración Mínima Vital.

Los afiliados y sus derechohabientes tienen derecho a las prestaciones del seguro social de salud siempre que cuenten con 3 meses de aportación consecutivos o con 4 no consecutivos dentro de los 12 meses calendario anteriores al mes en el que se inició la causal. Para el caso de accidentes,

basta que exista afiliación. Las prestaciones previstas para el Seguro de Salud Agrario son de prevención, promoción y atención de la salud; prestaciones de bienestar y promoción social; prestaciones en dinero correspondientes a subsidios por incapacidad temporal y maternidad; y prestaciones por sepelio. Dichas prestaciones son brindadas mediante los servicios de ESSALUD o de otras entidades.

Finalmente, las normas del sector agrario prevén que los trabajadores pueden afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, siendo opción del trabajador su incorporación o permanencia en los mismos.

2.2 Los trabajadores asalariados agrícolas

Como se ha señalado en el ítem anterior, desde el año 2000 la modalidad particular de contratación de trabajadores en las empresas formales del sector agrícola viene siendo bajo la normativa del régimen laboral agrario (RLA).

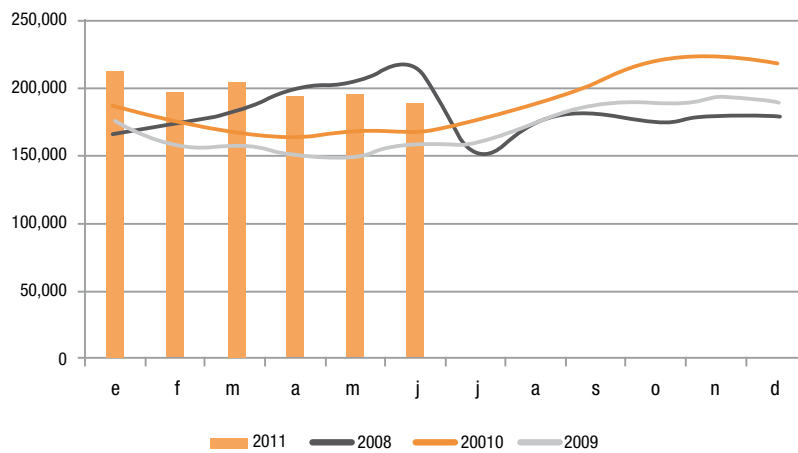
El empleo

En el 2008, antes del estallido de la crisis internacional, se llegó a contratar poco más de 200 mil trabajadores entre los diferentes tamaños de empresas (Ver Gráfico 10). Dicha cantidad se reduciría posteriormente y recién en el segundo semestre del 2009 es que se empieza a registrar una recuperación en dichos niveles. En el 2010 y durante el primer semestre del 2011 se apreciaba una consolidación de dicha tendencia. El nivel de empleo asalariado se encontraba en sus más elevados niveles históricos.

Una cuestión importante es que la gran concentración del empleo asalariado en el agro viene aconteciendo en empresas de más de 50 trabajadores (como se puede observar en el Gráfico 7). Esto supone que las condiciones legales para la gestación y organización de sindicatos no serían una restricción para ello.

GRÁFICO 10

Evolución del total de los asalariados bajo el Régimen Laboral Agrario



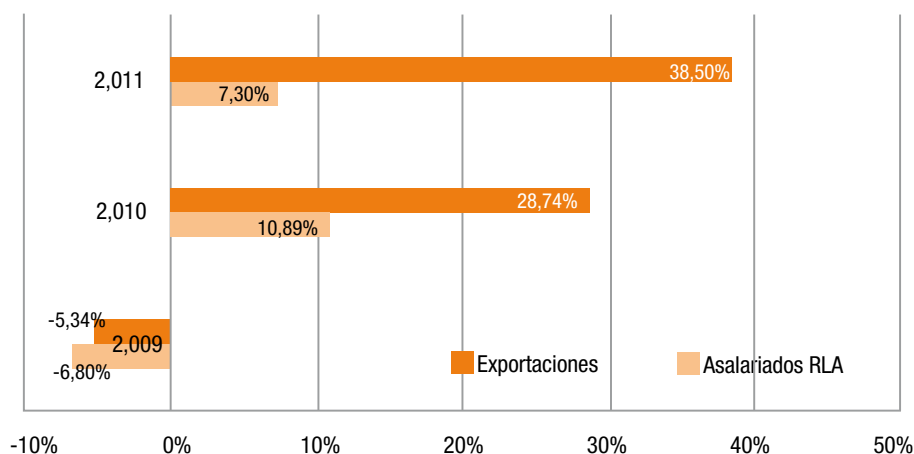
Fuente: MTPE, Planilla Electrónica
Elaboración: Propia

A nivel de toda la economía, en las empresas formales, el empleo creció en 1,3% en el 2009. En la manufactura decayó en 5,9% pero en la actividad agrícola dicho

porcentaje fue de -6,80%. Eso significa que el empleo en el sector agrario moderno acabó siendo de los más afectados (Ver Gráfico 11).

GRÁFICO 11

Variación del empleo de los trabajadores en el Régimen Laboral Agrario y de las Exportaciones agrarias (2009 – 2011)



Fuente: MTPE, Planilla Electrónica
Elaboración: Propia

Si la parte más importante del empleo asalariado en el agro está vinculado con empresas dedicadas a la exportación, hay un determinado grado de asociación entre dichas variables. Cuando se analiza la variación del

empleo y la variación de las exportaciones agrícolas se hace visible una correlación que se puede denominar la elasticidad empleo de las exportaciones agrarias. Lo que se observa (ver Gráfico 11) es que en la crisis, 2009, la

pérdida de empleo fue elástica a la reducción de las exportaciones. Es decir, se redujo en proporción mayor a las exportaciones. En cambio, cuando estas se recuperaron (2010 en adelante), lo que se aprecia es que el aumento del empleo resultó inelástico al incremento de las exportaciones. En dichos años, el empleo acabó creciendo pero a una tasa menor.

Dicho comportamiento estaría indicando que el aumento de la producción –y de las exportaciones está teniendo como contrapartida un aumento de la productividad del trabajo muy significativa. Ello se traduce en

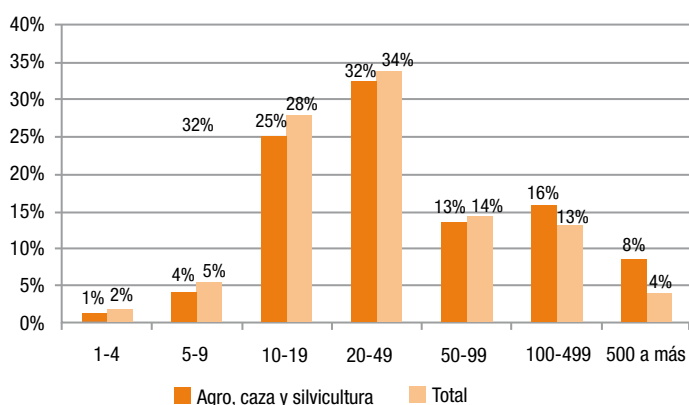
una reducción de los costos laborales unitarios, que estaría compensando los últimos aumentos decretados en el salario mínimo.

El tamaño de las empresas

El número de empresas en el sector de agricultura, caza y silvicultura tiene una distribución muy parecida a la de toda la economía en su conjunto (Ver Gráfico 12), con una mayor presencia de empresas en el rango de 10 a 49 trabajadores. En ese tramo se concentra el 57% del número total de empresas.

GRÁFICO 12

Distribución del número de empresas por tamaño



Fuente: MTPE, Planilla electrónica 2008
Elaboración: Propia

No obstante, una característica que la diferencia de la economía en su conjunto, es que un 24% de sus empresas es de más de 100 trabajadores en contraste con el 17% del promedio. Es decir, en promedio en el sector agrícola el tamaño medio de las empresas es mayor que en el conjunto de la economía. Hasta el rango de 50 – 99 trabajadores, la distribución de empresas agrícolas es menor a la de toda la economía. Por encima de él, la situación cambió totalmente.

La concentración del empleo por tamaño de empresa

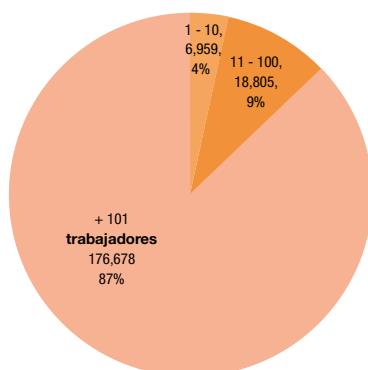
En el caso de la distribución del empleo, de acuerdo con el tamaño de empresa, tanto

el sector agrícola como la economía en su conjunto cuentan con la misma figura. Más de la mitad del empleo se concentra en las empresas de más de 500 trabajadores, situación que en el sector agrícola es mucho mayor. Es decir, el empleo está mucho más concentrado –que la economía en su conjunto– en la gran empresa.

Tomando en consideración, 3 tamaños de empresa: de 1 – 10, de 11 – 100 y más de 101 trabajadores, hacia el primer semestre del 2011 se ha encontrado que el 87% de todos los asalariados agrícolas se encuentran registrados en las empresas de más de 101 trabajadores (ver Gráfico 13).

GRÁFICO 13

Distribución de los trabajadores del Régimen Laboral Agrario por tamaño de empresa (2,011)



Fuente: MTPE, Planilla Electrónica
Elaboración: Propia

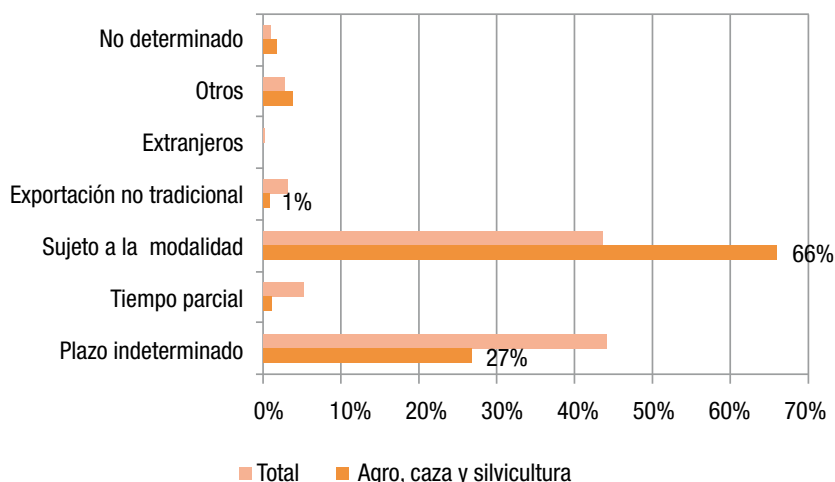
Otro dato en dicha orientación. Al menos un 87% del empleo agrícola está concentrado en las empresas de más de 100 trabajadores. Esta referencia es importante, en tanto que supera el número mínimo requerido para la constitución de una organización sindical (20 trabajadores).

Las modalidades de contratación

En relación con las modalidades de contratación, el sector agrícola muestra una distinción muy clara en relación a la distribución de contratos registrados de toda la economía. Es muy clara la participación de los contratos sujetos a modalidad (dentro de ellos se inscribe el régimen laboral agrario). Ahí se concentra el 66% del número total de contratos (Ver Gráfico 14).

GRÁFICO 14

Modalidades de contratación: Participación porcentual del número de contratos



Fuente: MTPE, Planilla electrónica a junio 2009
Elaboración: Propia

Los contratos denominados a plazo indeterminado son el 27%. En el caso de la economía en su conjunto, tanto la participación de los caracterizados como de plazo indeterminado como los sujetos a modalidad constituyen el 44%, respectivamente.

Quizás, más que la presencia de un régimen laboral agrario podría ser que la estacionalidad y la temporalidad, propias de la actividad agrícola, sean los elementos que acaben explicando la mayor presencia de contrataciones sujetas a modalidad. O, más bien, esa diferencia de 22 puntos entre los contratos modales de la agricultura del resto de la economía podría deberse a la presencia de dicho régimen laboral.

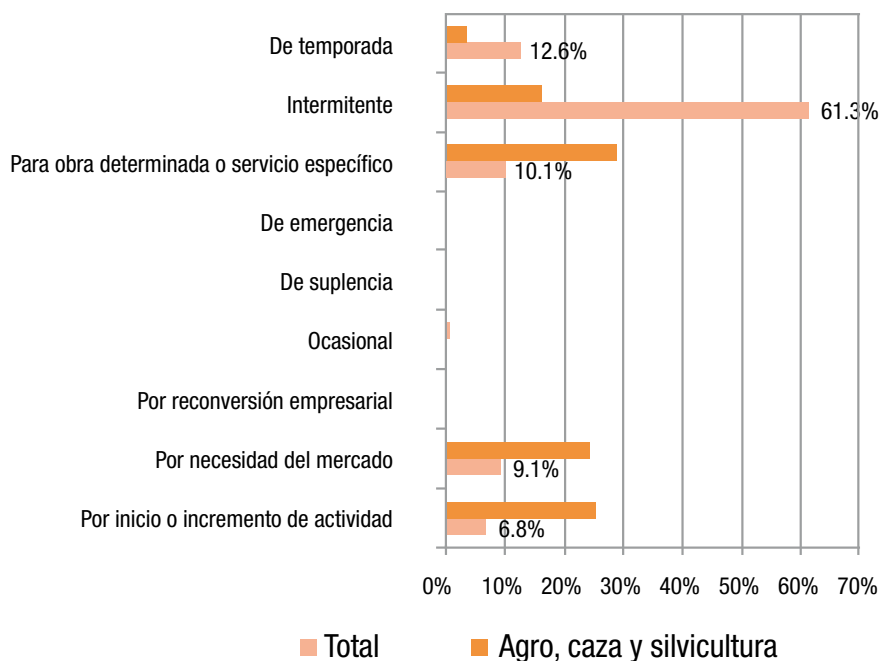
En cualquier caso, que cada 2 de 3 contratos estén bajo la denominación de sujetos a modalidad debe estar influyendo en la

configuración de un marco institucional que, quizás, no llega a facilitar la conformación de un esquema de relaciones laborales más estructurado y equitativo.

Esta última reflexión se estaría viendo reforzada cuando al desglosarse el conjunto de contratos sujetos a modalidad se encuentra que el 61% de ellos corresponde a la categoría de intermitentes (Ver Gráfico 15), el 12,6% son de temporada y el 10,1% para obra determinada o servicio específico. Bajo estas 3 categorías se encuentra el 84% de todos los contratos agrícolas. Esas discontinuidades, propias de la actividad agrícola para el trabajo concentrado en la cosecha y siembra, no acabarían de salarizar plenamente a la mano de obra contratada en dicho sector.

GRÁFICO 15

Participación porcentual de los contratos sujetos a modalidad



Fuente: MTPE, Planilla electrónica a junio 2009
Elaboración: Propia

Pero, un ejemplo que revela el inadecuado uso de dicha modalidad de contratación, por decir lo menos, se revela en la situación que viene aconteciendo en el sector de la palma aceitera². Al respecto se ha constatado que durante la realización de las actividades regulares en las plantaciones y en la industria³ se ha encontrado que la modalidad más recurrida es la de *Intermitente*. Como se verá a continuación, ello está constituyendo un flagrante abuso de los contratos modales.

Los trabajadores de la plantación (Palmas del Espino) están bajo el régimen laboral agrario (con remuneración jornalizada que es menor al valor anual del régimen general). Todos los trabajadores, a lo largo de todo el año, realizan labores vinculadas con el giro principal de la empresa. Pero la empresa los va desplazando de un área de plantación a otra área, en el transcurso de todo el año. Cada desplazamiento, 3 – 4 meses, lo acompaña de un nuevo contrato bajo la modalidad de *Intermitente* o *Servicio específico*. La empresa argumenta que en todo el año el trabajador no permanece en una misma área de trabajo. Y como lo desplaza a otra, es “intermitente”.

Pero no sería aplicable la modalidad contractual de *Intermitente* porque no se produce discontinuidad en la relación laboral. Sin embargo, al decir de los trabajadores, esta situación viene aconteciendo en la plantación.

Incluso en la actividad industrial, en la empresa *Industrias del Espino*, también se ha verificado que se abusa de la modalidad contractual de *Intermitente*. En este caso, las inspecciones laborales⁴ determinaron que los contratos “intermitentes” se suscriben con el mismo empleador, *Industrias del Espino*.

Los hechos aparecen recogidos en el Acta inspectiva respectiva. De su lectura se entiende que el sindicato pidió una inspección laboral a la sede principal del Ministerio de Trabajo. Se llevó a cabo y se encontró 8 infracciones graves en *Industrias del Espino*. Ello condujo a que la inspección levantara la acotación correspondiente por la cual se multó a la empresa por más de 120 mil soles (USD 44 mil). Pero, la acción de cobranza corresponde de viabilizar a la autoridad subnacional⁵. Desde octubre del 2010 no ha ejercido dicha acción.

La empresa, *Industrias del Espino*, argumentaba –según lo recogido en el Acta inspectiva referida- que la condición por la que aplicaba la modalidad contractual *Intermitente* obedecía a que los clientes que hacen los pedidos no son los mismos y que al trabajador se le contrata para un cliente en específico.

“...requiriendo atender necesidades de las mismas que son permanentes pero discontinuas y que dependen de los pedidos de los productos elaborados que soliciten sus clientes, entre otros”.

El Ministerio de Trabajo, por su parte, señaló que:

“... la empresa inspeccionada no acredita que las labores contratadas correspondan a una actividad permanente pero discontinua, agregándose que las labores de carácter intermitente únicamente se encuentran determinadas por las condiciones especiales de desarrollo de actividades en cada centro de trabajo y no por los pedidos que puedan hacer los clientes de los productos que elaboran, lo cual en último caso es una situación a futuro y como tal no puede ser sustento de ningún contrato de trabajo sujeto a modalidad”.

2 FOS, Situación económica y laboral de los trabajadores del complejo de la palma aceitera en el Perú, setiembre 2011.

3 La referencia es hacia Palmas del Espino e Industrias del Espino, respectivamente.

4 Como así lo ha constatado el Acta de Infracción N° 008 – 2010 – OZTT-DRTPE-SM de fecha 23 de noviembre de 2010.

5 La actividad de la palma aceitera se encuentra en la amazonía peruana, en la región San Martín. Producto de la descentralización, los gobiernos subnacionales tienen competencias en materia laboral, al igual que en otros sectores, dentro de su jurisdicción. Lo que suele acontecer es que en las regiones, la autoridad de trabajo –nombrada por el correspondiente gobierno sub nacional- acaba siendo influida por los poderes fácticos de la región. La cooptación es una práctica regular en espacios donde hay presencia de gran inversión y poco Estado (entendido como su debilidad por hacer cumplir la ley de manera efectiva. Esto configura una debilidad en su capacidad de regulación).

Asalariados y sindicalizados

Los asalariados registrados bajo el régimen laboral agrario representaron en el 2008, el 8,8% del total de asalariados privados registrados del país. Dicho porcentaje disminuiría en el año siguiente, a 8,1% (Ver Gráfico 16), en razón de que la crisis acabó afectando relativamente con más intensidad a este sector en comparación con la manufactura, por ejemplo, y en relación con el conjunto del empleo formal del país⁶.

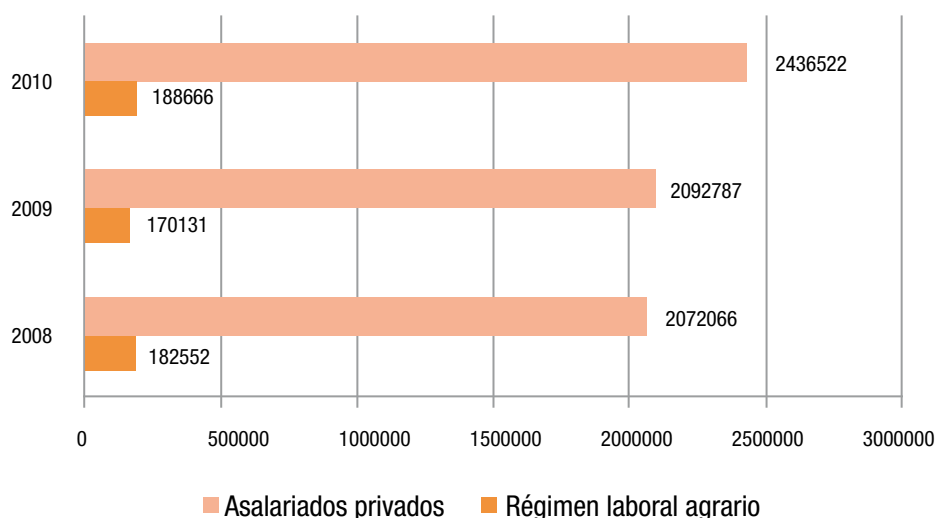
En el 2010, el empleo se recupera en toda la economía pero con más intensidad en las actividades no agrarias. Por ello, no obstante la recuperación en las cifras absolutas de

asalariados agrícolas (superiores a la de los años 2008 y 2009), su participación en relación con el total de asalariados privados registrados disminuye a un 7,7%.

Las condiciones u oportunidades para la generación de empleos es un elemento sustantivo. Sin empleos no se pueden asentar las otras dimensiones del trabajo decente. Estas se relacionan directamente con la calidad de los puestos de trabajos generados mediante los procesos de inversión y la idoneidad de las políticas económicas en curso. Uno de los aspectos que caracteriza al trabajo decente es el diálogo social. La sindicalización y la cobertura de la negociación colectiva son sus referentes constituyentes.

GRÁFICO 16

Asalariados privados: Total Nacional y bajo el régimen laboral agrario



Fuente: MTPE, Planilla electrónica 2008 – 2009 - 2010
Elaboración: Propia

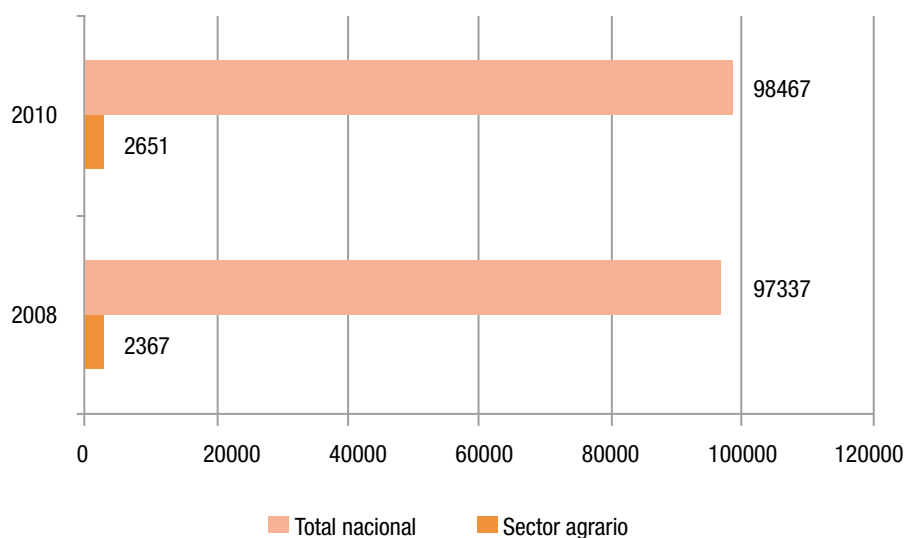
Al respecto, ya se ha señalado que más del 80% de los trabajadores se concentran en empresas de más de 20 trabajadores. Sin

embargo esa condición necesaria para la sindicalización no acaba reflejándose, en lo más mínimo, en el resultado final.

6 Como se señaló en el presente capítulo.

GRÁFICO 17

Sindicalizados a nivel nacional y en sector agrícola (2008 y 2010)



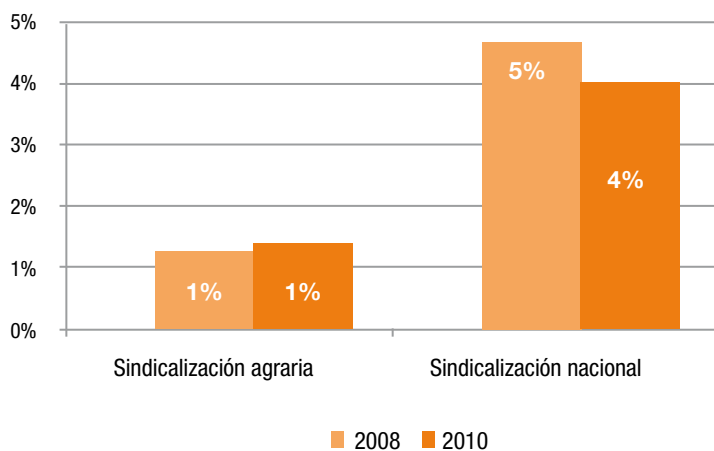
Fuente: MTPE, Planilla electrónica 2008 - 2010
Elaboración: Propia

De 97,337 sindicalizados, a nivel nacional en el 2008 (Ver Gráfico 17), apenas 2,367 se encontraban en el sector agrícola. Dicha cifra en el 2010, sumaba 2,651 en comparación con los 98,467 registrados como sindicalizados

en el sector privado. Porcentualmente, entre dichos años, se encuentra una ligera mejora para el sindicalismo agrario. Pasó de representar el 2,43% al 2,69% del total nacional.

GRÁFICO 18

Tasa de sindicalización, 2008: Nacional y en sector agrícola



Fuente: MTPE, Planilla electrónica 2008 - 2010
Elaboración: Propia

En relación con la tasa de sindicalización a nivel nacional, en el sector agrario se registraba una tasa muy por debajo de dicho indicador (Ver Gráfico 18). Para el 2008, la tasa nacional de sindicalización llegaba al 4,7% mientras que en el caso del sector agrícola, el porcentaje era apenas del 1,3%. Ello se vio reflejado en la presencia de apenas 4 negociaciones colectivas en dicho sector en el 2008 (MTPE, Anuario Estadístico 2008). En el 2010, la tasa de sindicalización agraria había mejorado levemente, 1,4%, mientras que el referente nacional había caído al 4%. Al 2009, se llegaron a registrar 6 convenios colectivos (MTPE, Anuario Estadístico, 2009)

¿A qué se debería la baja sindicalización de los trabajadores agrícolas? De acuerdo con los resultados de una encuesta aplicada en el 2006 a un conjunto de trabajadores de los fundos de agro exportación en Ica, se encontró que un 21% (Ver Gráfico 19) de las respuestas expresaba un desinterés o desconocimiento⁷. Si el desconocimiento fuera cercano a cero, se tendría que un quinto de los trabajadores no estaría dispuesto a organizarse en un sindicato pero el resto, el 80% da razones que podrían revelar desde falta de información hasta temor o coacción de parte del sector empresarial. Si esto es así, más bien indicaría la presencia de un marco institucional “poco amigable” a la organización sindical.

GRÁFICO 19

Causas de no afiliación de los trabajadores a un sindicato o asociación laboral (junio 2006)



Fuente: Miró-Quesada, José y Moreno, Juan, "Condiciones laborales en los fundos de agro-exportación costeña: el caso de Ica" en en Desafiando al desierto: realidad y perspectivas del empleo en Ica (Chacaltana, Juan. Editor), CEDEP, 2007, Lima.

⁷ Sin embargo *desinterés* es un concepto muy distinto a *desconocimiento*. Se hubiera separado ambas respuestas para poder identificar la opción de desinterés, que podría expresar una opción contraria del trabajador. Pero el desconocimiento revela, más bien, una falta de información de los derechos laborales.

3 El trabajo decente en los asalariados agrícolas

Como se mencionó anteriormente, sobre la base de los empleos generados es que se cimentan las dimensiones del trabajo decente. ¿Cuál es la situación en el agro?. En el 2010, la PEA ocupada asalariada en

el sector agrícola ascendió a 691 mil 960 personas. La gran mayoría (58,2%) se encuentra en el nivel 4 del Índice de Trabajo Decente (ITD) y en menor medida en el nivel 1 (4,4%) y nivel 2 (5,4%).

CUADRO 6

Distribución de la PEA ocupada asalariada agrícola en el ITD

ITD	Absoluto	Porcentaje
Nivel 1	30,576	4,4
Nivel 2	37,650	5,4
Nivel 3	180,530	26,1
Nivel 4	402,766	58,2
Nivel 5	40,438	5,8
Total	691,960	100,0

Fuente: ENAHO 2010.
Elaboración: Propia

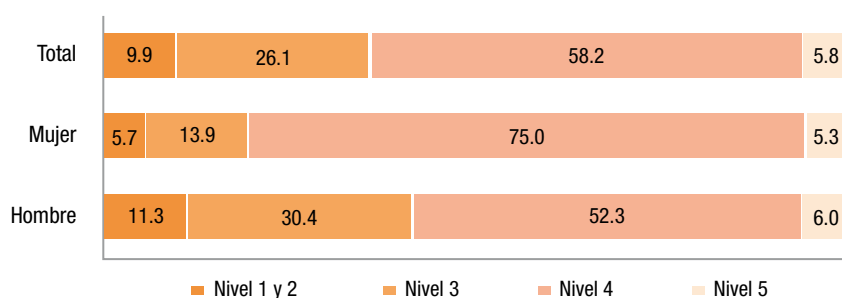
Sexo

Entre los trabajadores asalariados del sector agrícola, se observa que el 11,3% de los hombres alcanzan el nivel 1 y 2 del ITD,

frente al 5,7% de las mujeres. Asimismo, son ellas la que también presentan los mayores niveles de déficits de trabajo decente (nivel 4 y nivel 5).

GRÁFICO N° 21

Distribución de la PEA ocupada asalariada agrícola por gradación del índice de trabajo decente según sexo, 2010 (En %)



Fuente: ENAHO 2010.
Elaboración: Propia

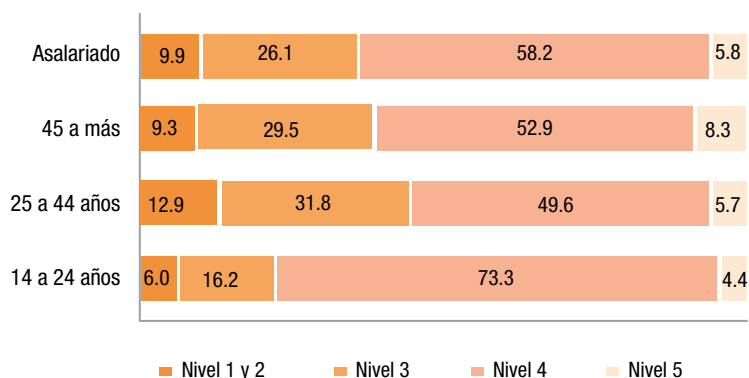
Edad

Los trabajadores de 25 a 44 años, en comparación con los otros grupos etarios, se encuentran principalmente

en los niveles 1 y 2 de la escala del ITD (12,9%). Por otra parte, los trabajadores jóvenes (14 a 24 años) se encuentran concentrados en el nivel 4 (73,3%).

GRÁFICO N° 22

Distribución de la PEA ocupada asalariada agrícola por gradación del índice de trabajo decente según edad, 2010 (En %)



Fuente: ENAHO 2010.
Elaboración: Propia

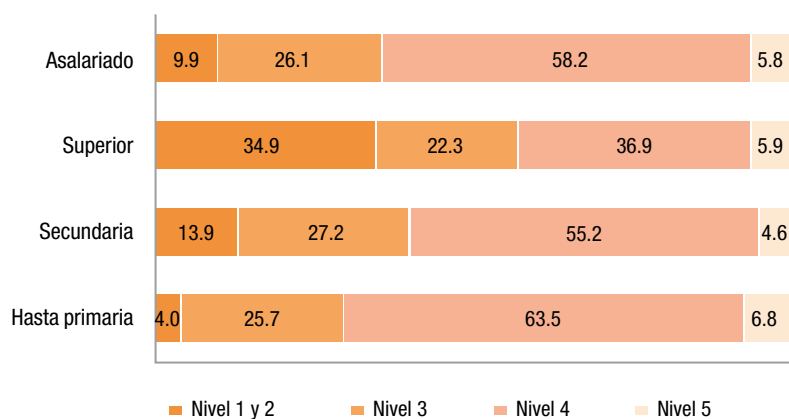
Nivel educativo

Los trabajadores asalariados de la agricultura que alcanzan, básicamente, el nivel 1 y 2 son aquellos con nivel

educativo superior (34,9%); mientras que los trabajadores con nivel educativo primario como máximo es tan sólo de 4,0%.

GRÁFICO N° 23

Distribución de la PEA ocupada asalariada agrícola por gradación del índice de trabajo decente según nivel educativo, 2010 (En %)



Fuente: ENAHO 2010.
Elaboración: Propia

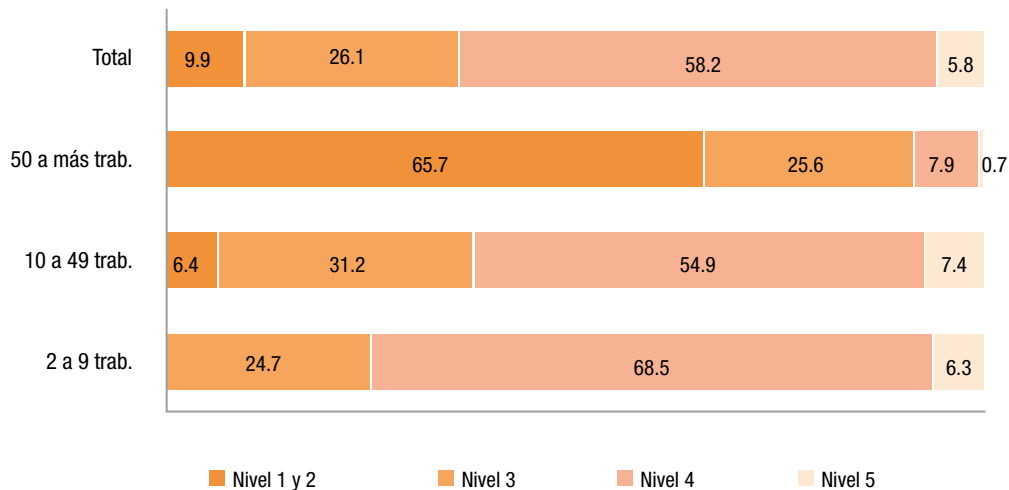
Tamaño de empresa

El 65,7% de los trabajadores de las empresas de 50 y más trabajadores alcanzan los

niveles más altos del ITD (nivel 1 y 2), en las empresas de 10 a 49 trabajadores este porcentaje es apenas de 6,4%.

GRÁFICO N° 24

Distribución de la PEA ocupada asalariada agrícola por gradación del índice de trabajo decente según estructura de mercado, 2010 (En %)



Fuente: ENAHO 2010.
Elaboración: Propia

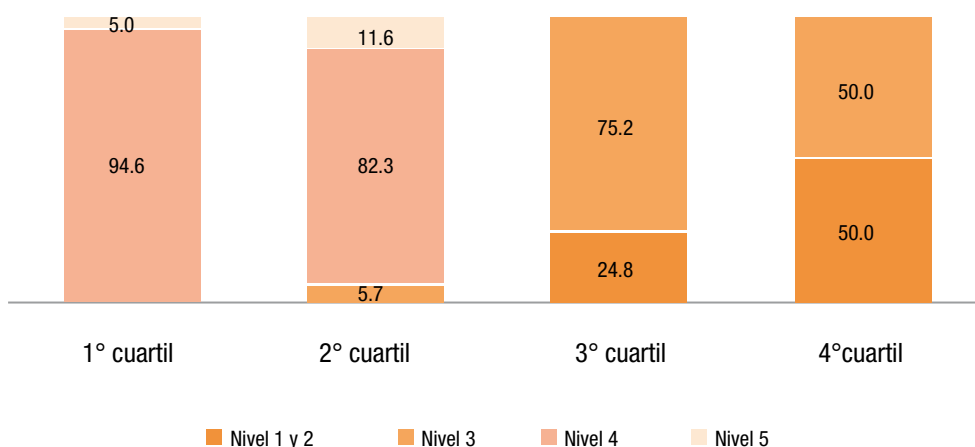
Ingreso laboral

Los trabajadores asalariados que pertenecen a los dos cuartiles inferiores de ingresos (primer y segundo), presentan claramente déficits de trabajo decente, la

gran mayoría se concentra en los niveles más bajos de la escala del ITD (nivel 4 y 5). Entretanto, los trabajadores del tercer y cuarto cuartil alcanzan los niveles 1 y 2 en mayor proporción (24,8% y 50,0%, respectivamente).

GRÁFICO N° 25

Distribución de la PEA ocupada asalariada agrícola por gradación del índice de trabajo decente según cuartil de ingreso, 2010 (En %)



Fuente: ENAHO 2010.
Elaboración: Propia

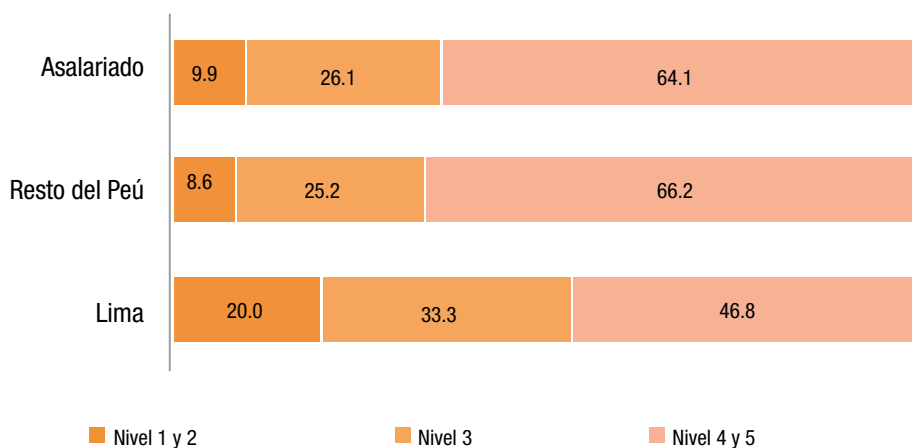
Ámbito geográfico

En el departamento de Lima, el 20,0% de los trabajadores alcanza los niveles 1 y 2 del ITD, mientras que en el resto del Perú esta

cifra es de 8,6%. Asimismo, el 46,8% de los trabajadores de Lima pertenecen al nivel 4 y 5 frente al 66,2% de los trabajadores del resto del país.

GRÁFICO N° 26

Distribución de la PEA ocupada asalariada agrícola por gradación del índice de trabajo decente según ámbito geográfico, 2010 (En %)



Fuente: ENAHO 2010.
Elaboración: Propia

4 Agenda Prioritaria: Principales reformas pendientes en materia de derechos laborales, empleo y agroexportación

En relación con el estado del trabajo decente en el sector agrario se constata que se requiere incorporar cambios al status vigente con el objeto de mejorar las condiciones laborales del trabajo en el sector.

Al respecto se han identificado los siguientes ítems.

- El pago del jornal. Dada la configuración de la remuneración en el marco de la ley de promoción agraria, como remuneración consolidada, esta adolece de varios vacíos que afectan a los trabajadores del sector en comparación con sus pares del régimen general. Así, se tiene que no se ha tomado en consideración la asignación familiar (10% de la remuneración mínima) y el periodo vacacional es la mitad del régimen general. Estos son elementos que merecen subsanarse.
- Modalidades contractuales. De acuerdo con la información recogida de estudios de casos, habría un uso inadecuado de la modalidad de contratación Intermittente. Esto requiere de una adecuada fiscalización laboral, en un primer momento, y un cambio normativo como mecanismo que cancele la posibilidad del abuso en dicha modalidad.
- Acceso continuo a seguridad social. Para quienes trabajan en las labores de campo y se les contrata, exclusivamente, en la siembra y/o la cosecha se les presenta la figura de sucesivas entradas y salidas de su condición de trabajo dependiente. Esta discontinuidad laboral en razón de la estacionalidad del trabajo acaba afectando el acceso a la seguridad social y la contribución regular a su sistema de pensiones. ¿Qué hacer frente a ello? Habría que contemplar un mecanismo compensatorio, como una contribución diferida, tal que los trabajadores con discontinuidad efectiva no vean afectada la cobertura de seguridad social.
- Sindicalización y negociación colectiva. El sector agrario es uno de nuevos asalariados. Esta situación, además del poder monopsónico que parece tendrían las empresas de este sector y de la ausencia de iniciativas de la autoridad de trabajo en pro de la sindicalización agraria, requiere de reversión en el corto plazo. Para ello sería importante que desde el MTPE se promovieran espacios de diálogo social en las regiones con mayor presencia de trabajo asalariado agrario. Ello es clave a efectos de que las relaciones laborales se desenvuelvan con mayor equidad.
- Colaterales por el tema de riesgo de salud. En este sector se presenta una mayor tasa de accidentes de trabajo en razón de la naturaleza de su trabajo y de la reducida fiscalización. ESSALUD y el MTPE tendrían que realizar campañas en pro de la seguridad y salud en el trabajo. En el marco de la ley aprobada en agosto del 2011 ello podría dinamizarse. Se amerita, también, prestar particular atención a la situación de las mujeres en situación de embarazo. De los estudios de caso se ha recogido de información de corte de la relación laboral en períodos pre y post natal.
- Guarderías para los hijos de las madres trabajadoras. Los desplazamientos del grupo familiar, en razón de la estacionalidad de este tipo de trabajos amerita la incorporación de guarderías para el cuidado de sus hijos mientras la madre está laborando. Esto, además, de incidir positivamente en anular la probabilidad de trabajo infantil genera un entorno de mayor tranquilidad para el ejercicio de las labores agrarias y de mejora en la productividad del trabajo.

- Modalidades de captación del personal (“enganche”). En varias regiones se ha constatado la recurrencia a modalidades de contratación de la mano de obra que no se condicen con el trabajo decente y que podrían acercarse a la figura de trabajo forzoso. El fortalecimiento en

el rol fiscalizador y de prevención de la autoridad laboral, nuevamente, se hace necesario. En ese sentido, cabría esperar una acción más proactiva del MTPE, por ejemplo, levantando un mapeo de las regiones donde esta situación tenga más recurrencia.

