



ESTUDIO DE LÍNEA DE BASE SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL EN LA PROVINCIA DE ICA





ESTUDIO DE LÍNEA DE BASE SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL EN LA PROVINCIA DE ICA

Marzo, 2022

**ESTUDIO DE LÍNEA DE BASE SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
Y TRABAJADORAS DEL S E C T O R A G R O I N D U S T R I A L E N L A P R O V I N C I A D E I C A**

(c) Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD)
Mariscal Miller 2182, Lince, Lima.
<https://equidad.pe/>

Primera edición. Marzo 2023.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N0 2022-xxxx

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
MARCO CONCEPTUAL	13
METODOLOGÍA	17
CONTEXTO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	19
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	21
Perfil de los encuestados	21
Condiciones de trabajo	28
Seguridad social y salud ocupacional	34
Trabajo forzoso e infantil	40
Discriminación y acoso laboral	41
Sindicalización y negociación colectiva	41
Nivel remunerativo	42
Rol del Estado	52
SOBRE LAS POLÍTICAS DE DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	55
Sobre políticas de debida diligencia con enfoque de derechos humanos	55
Sobre políticas de personal	58
Sobre condiciones de trabajo	61
Sobre salud y seguridad ocupacional	67
Sobre seguridad social	67
Sobre libertad sindical y negociación colectiva	68
Sobre trabajo forzoso e infantil	74
Sobre la relación con el Estado	74
PRINCIPALES HALLAZGOS	77
ANEXO N° 1. Antecedentes	84
ANEXO N° 2. Encuesta a trabajadores agroindustriales	87



PRESENTACIÓN

El presente estudio de línea de base sobre las condiciones de trabajo y la práctica de la debida diligencia en el sector de la agroindustria de la Provincia de Ica, elaborado con participación de la Cámara de Comercio, Industria y Turismo de Ica (CCITI) y de la Comisión de Derechos Humanos de Ica (CODEHICA), con apoyo del Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD), constituye un importante esfuerzo del sector empresarial y de la sociedad civil icaña por propiciar las condiciones necesarias para un diálogo constructivo y horizontal de los actores económicos y sociales locales a favor del desarrollo sostenible y de los derechos humanos en la región.

La realización de este estudio de línea de base tiene por principal objetivo generar información actualizada, relevante y objetiva sobre el desarrollo de políticas laborales y de debida diligencia en las empresas agroindustriales de Ica, así como identificar aquellos aspectos que requieren una mayor atención para mejorar los estándares de cumplimiento, tanto en las empresas seleccionadas como, en tanto corresponda, a lo largo de la cadena de valor.

En ese sentido, esta aproximación ha permitido identificar, en el universo de unidades económicas comprendidas en el estudio (pertenecientes al sector de la mediana y gran empresa), importantes avances en la realización de los derechos laborales individuales, expresados en condiciones de trabajo adecuadas (contratos de trabajo formales, jornadas y beneficios sociales regulados, ambientes de trabajo debidamente acondicionados) de acuerdo a lo exigido por la legislación laboral nacional; constatación que constituye un aspecto valioso que merece destacarse, considerando el severo impacto económico y social que significó la pandemia del Covid-19 ante la ausencia de un sólido sistema de protección social y previsional, en el contexto de una extendida informalidad laboral en el sector. Estos avances responden a las iniciativas asumidas por las empresas seleccionadas, que han ido incorporando mecanismos de debida diligencia, especialmente en lo que respecta a pilar de prevención, aunque de manera –aún– poco sistemática y dialogada con sus grupos de interés.

Al mismo tiempo, el estudio realizado identificó un conjunto de aspectos que representan un desafío para el conjunto del sector agroexportador. Estos están re-

lacionados con el ejercicio de la libertad sindical y de los derechos colectivos relacionados con la sindicalización, que, en el caso de la muestra seleccionada, se expresa en la casi inexistencia de organizaciones sindicales, situación que puede ser extendida al conjunto del sector (menos del 2% de la PEA ocupada en la agroindustria forma parte de un sindicato). Esta situación, si bien puede responder a una multiplicidad de factores de diversa índole, puede explicarse también por el uso generalizado de contratos de trabajo temporales, lo que vuelve inestable e incierta la continuidad laboral en una misma empresa, inhibiendo la sindicalización de más trabajadores. La débil sindicalización incide en las posibilidades de llevar a cabo negociaciones colectivas y acordar por la vía del diálogo las condiciones salariales y de trabajo en sus respectivas empresas, o bien el diseño, implementación y evaluación de las políticas de debida diligencia con participación de los trabajadores.

Los desafíos señalados no son temas menores para una actividad económica plenamente integrada a los mercados internacionales. La agroexportación peruana está bien posicionada en las economías de la OCDE, que son las que mayor sensibilidad muestran al cumplimiento –por parte de las economías y empresas que proveen de insumos y productos– de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y de los Principios y Derechos Fundamentales de la OIT. Asimismo, las empresas agroindustriales están expuestas a auditorías y certificaciones privadas exigidas en las cadenas de valor globales, elementos que dan cuenta de una realidad cada vez más presente en todo el mundo: la necesidad de actuar con debida diligencia empresarial con enfoque de derechos humanos, como condición para acceder a los países importadores de nuestros productos.

Este ejercicio conjunto, realizado por un importante gremio representativo del sector agroexportador y una organización de sociedad civil con una amplia trayectoria y reconocimiento en el sector, no solo constituye un aporte fundamental en la identificación de buenas prácticas empresariales y de las brechas de cumplimiento por cubrir, sino que evidencia también que es posible una articulación multiactor orientada a fines comunes y compartidos; en este caso, la mejora de las condiciones de trabajo y la realización de los derechos humanos en el ámbito de la actividad agroindustrial, en tanto base de un sistema de relaciones laborales democrático e inclusivo y de una estrategia de competitividad empresarial que promueva el crecimiento económico, el trabajo decente y el desarrollo sostenible en la región.

Comisión de Derechos Humanos de Ica (CODEHICA)
Cámara de Comercio, Industria y Turismo de Ica (CCITI)
Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD)

INTRODUCCIÓN

La agroindustria de exportación constituye una de las principales actividades económicas no tradicionales realizadas en el Perú. El rápido y sostenido crecimiento registrado en las últimas dos décadas, ha permitido que la agroexportación comparta los primeros lugares en el ranking de exportaciones junto con la minería. En el caso de Ica, la región representa más del 40% de las Exportaciones Agrícolas No Tradicionales (distintas a café y azúcar), a pesar de ser una región que representa menos del 3% de la superficie agrícola¹ y cuenta con menos del 0.08% de la oferta hídrica superficial media anual del Perú². Entre los beneficios que aporta la actividad al país, está la generación masiva de empleos (aproximadamente medio millón de trabajadores laboran en la agroindustria³) y la contribución de divisas al erario nacional. Actualmente, el empleo en el sector agropecuario representa el 10.2% de los empleos del sector agropecuario (que incluye la producción de caña de azúcar, palma aceitera, crianza de animales, ganadería, caza y extracción de madera), el 13.5% de los empleos privados formales y el 3.2% de la PEA ocupada. Sin embargo, pese a su evidente importancia para la economía nacional, algunos aspectos de esta actividad económica han suscitado críticas y cuestionamientos relacionados con el ejercicio de los derechos laborales y las condiciones de empleo registradas en segmentos del sector, o con el impacto ambiental e hídrico que compromete a varias zonas productoras de la región. Este descontento se expresó en el paro agrario que se inició en Ica en diciembre del 2020 y que se prolongó por más de 10 días, con un costo en vidas humanas⁴ e importantes pérdidas económicas para

-
- 1 Según cifras del IV Censo Nacional Agropecuario 2012 elaborado por el Ministerio de Agricultura, la región Ica cuenta con 142,000 Has. agrícolas que representan menos del 3%.
 - 2 Según cifras del Compendio de los recursos hídricos superficiales de Ica 2012 elaborado por la Autoridad Nacional del Agua (ANA), sobre un estimado de oferta hídrica superficial media anual para el Perú de 2'055,420 MMC (millones de metros cúbicos), la región Ica tiene un estimado de 1,566 MMC; es decir, menos del 0.08% de la oferta hídrica superficial media anual nacional.
 - 3 De acuerdo a la Memoria Anual del Banco Central de Reserva (BCR), al año 2020 había 481,000 empleos agropecuarios formales, cifra que está conformada por empleos en el sector agroexportador más caña de azúcar y palma aceitera, así como también incluye empleos dedicados a crianza de animales, ganadería, y en menor proporción de caza y extracción de madera.
 - 4 En el contexto del paro agrario tres personas fallecieron por arma de fuego en la Región La Libertad, y otras ocho personas fueron afectadas por la imposibilidad de recibir atención médica o en accidentes automovilísticos producto de la interrupción de las vías de tránsito.

las empresas, además de provocar la derogatoria de la Ley 27360 de Promoción Agraria y su reemplazo por la Ley 31110.

En este contexto, ya se contaba con un conjunto de organizaciones representativas del sector empleador y de la sociedad civil de Ica que iniciaron conversaciones desde el 2019 para intercambiar y compartir miradas sobre la ruta que debía seguir la agroindustria en Ica para mejorar su relacionamiento con la sociedad local y potenciar su aporte al desarrollo económico, social y ambiental de la región. Estos intercambios apuntan a construir consensos mínimos sobre lo que implica una conducta empresarial basada en la incorporación de la debida diligencia y los derechos humanos como estrategia para avanzar hacia procesos de crecimiento económico, desarrollo social y sostenibilidad ambiental, basados en la construcción de espacios de diálogo social horizontales, democráticos e inclusivos que permitan acuerdos básicos entre las partes.

El documento que presentamos representa un esfuerzo en esa dirección. Contiene un estudio de línea de base sobre la situación laboral de las trabajadoras y trabajadores* de un conjunto de empresas del sector agroindustrial en la Provincia de Ica; provincia que representa el 75% de las exportaciones de la región y más del 30% de las ENT, pero cuenta con menos del 15% de la oferta hídrica superficial media anual de la región (el 0.011% de la oferta hídrica media anual a nivel nacional). Su elaboración –realizada entre octubre de 2021 y el primer trimestre del 2022– responde al acuerdo alcanzado en el espacio multiactor conformado por la Comisión de Derechos Humanos de Ica (CODEHICA), la Cámara de Comercio, Industria y Turismo de Ica (CCITI) y la Intendencia Regional de Fiscalización Laboral de Ica, con apoyo del Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD), en el segundo semestre del 2019⁵.

La investigación presentada tiene como objetivo principal aportar al conocimiento sobre las condiciones laborales de los trabajadores de la agroindustria de Ica, así como el nivel de avance de las empresas analizadas en la implementación de políticas y acciones en materia de debida diligencia empresarial con enfoque de derechos humanos. Con ese fin se identificó a un grupo de nueve empresas agroindustriales (grandes y medianas) que fueron contactadas por el equipo técnico a cargo de la investigación –con apoyo de la CCITI–, para llevar a cabo el trabajo de campo consistente en la aplicación de 351 encuestas a trabajadores de campo. Asimismo, se realizaron entrevistas a cinco de las empresas seleccionadas para la investigación⁶. La información recogida nos permite medir (i) la percepción de los

* Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, en este informe se optó por usar el masculino genérico clásico, presuponiendo que todas las menciones en tal género hacen referencia y representan a hombres y mujeres.

5 Las referencias a este proceso se pueden revisar en el Anexo N° 1.

6 El equipo técnico a cargo de la investigación intentó tomar contacto con las 10 empresas cuyos trabajadores fueron encuestados, solo logrando concretarlo con cinco de estas.



trabajadores y empresas respecto del nivel de cumplimiento de empleo adecuado⁷ en el segmento de empresas analizado, así como (ii) las medidas adoptadas por las empresas para cumplir e implementar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (prevenir, proteger y remediar) como parte de las políticas y acciones de debida diligencia empresarial con enfoque de derechos humanos implementadas en el periodo de tiempo en que se llevó a cabo esta investigación.

Los resultados de esta informe deben ser considerados como un insumo que sirva como punto de partida para plantear –en el espacio multiactor constituido en Ica– estrategias y acciones que permitan avanzar hacia la implementación de buenas prácticas empresariales en el sector e ir reduciendo las brechas de cumplimiento de los estándares de “trabajo decente” que exigen una conducta empresarial responsable (CER), tal como y es definida por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

Es importante señalar que este estudio no abarca a un sector mayoritario de empresas agroindustriales de la región; particularmente aquellas que operan en condiciones de informalidad empresarial y laboral, que es donde se reportan los mayores niveles de incumplimiento de la normativa laboral y de violaciones a los derechos humanos laborales⁸. Es, por tanto, un informe sobre las condiciones de empleo y las prácticas empresariales de un grupo de empresas que cuenta con estándares laborales superiores al promedio registrado en la región, representativo del sector medianas y grandes empresas agroindustriales de Ica. No obstante esta precisión, que explica en gran medida los resultados obtenidos, se han podido detectar algunos aspectos claves que merecen una particular atención por parte de los actores económicos y sociales del sector. Estos están relacionados con el ejercicio de la libertad sindical y negociación colectiva –considerados derechos fundamentales en el trabajo–, los cuales requieren ser abordados con un enfoque de debida diligencia empresarial que facilite una progresiva adecuación de las prácticas empresariales a los estándares de derechos humanos en el marco de la actividad agroindustrial. Sin que esto signifique, naturalmente, la implementación de formatos sindicales sin su correspondiente conformación orgánica dentro de las empresas agroindustriales.

El documento consta de siete secciones: una introducción donde se presenta las características principales del estudio; un segundo acápite donde exponemos el marco conceptual de la investigación; en el tercer acápite se detalla la metodología de investigación utilizada; en el cuarto damos cuenta del contexto social en el

7 Se utiliza la definición usada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) según el cual el empleo adecuado corresponde al que se encuentra registrado en planilla (independientemente de la modalidad contractual), cuenta con los derechos y beneficios sociales establecidos por ley y recibe una remuneración similar o superior al salario mínimo vital.

8 De acuerdo al Informe Anual del empleo, publicado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el empleo informal en el Perú –definición que incluye el promedio del empleo asalariado informal y del autoempleo informal– en el año 2020 fue 75.3%, incrementándose en el año 2021 a 76.8%.



que se lleva a cabo; en el quinto presentamos los hallazgos del trabajo de campo, describiendo tanto el perfil de los trabajadores encuestados como sus condiciones de trabajo, remuneraciones, derechos fundamentales y percepción del rol del Estado. En el sexto acápite presentamos unas conclusiones preliminares del estudio, y finalmente adjuntamos dos anexos, referidos a los antecedentes en los que se enmarca este estudio, así como la encuesta que fue aplicada a los trabajadores.

MARCO CONCEPTUAL

Este estudio de línea de base tiene por objetivos específicos disponer de información actualizada, en primer lugar, sobre la situación laboral de los trabajadores del sector de la agroindustria en la provincia de Ica. En segundo lugar, esta investigación analizará las políticas, medidas o estrategias adoptadas por un conjunto de empresas agroindustriales de la provincia de Ica, para promover –a través de la práctica de la “debida diligencia empresarial”– condiciones de “trabajo decente” en sus operaciones y garantizar una “conducta empresarial responsable” (CER) en el ámbito laboral del sector.

¿Qué entendemos por debida diligencia empresarial con enfoque de derechos humanos? En este informe nos valdremos de la definición planteada por el Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos, cuando señala que:

La debida diligencia en materia de derechos humanos es una manera de que las empresas gestionen en forma proactiva los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos en los derechos humanos en los que se ven involucradas. Incluye cuatro componentes básicos: (a) Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos que la empresa haya causado o contribuido a causar a través de sus actividades, o que guarden relación directa con las operaciones, los productos o los servicios prestados por sus relaciones comerciales; (b) Integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en los procesos pertinentes de la empresa, y adoptar las medidas adecuadas conforme a su participación en el impacto; (c) Hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas y procesos adoptados para contrarrestar los efectos adversos sobre los derechos humanos a fin de saber si están dando resultado; (d) Comunicar de qué manera se encaran los efectos adversos y demostrar a las partes interesadas –en particular a las afectadas– que existen políticas y procesos adecuados⁹.

¿Cuáles son las condiciones que hacen de una actividad laboral un “trabajo decente”? En este caso recogemos la definición de trabajo decente desarrollada por la

9 Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos. Resumen del Informe presentado a la Asamblea General, octubre de 2018 (A/73/163). Disponible: <https://bit.ly/3Wgu0Zz>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según Virgilio Levaggi, se entiende por trabajo decente aquel que “(...) que dignifica a la persona humana y permite el desarrollo de las propias capacidades”; y que por tanto “(...) se realiza respetando los principios y derechos laborales fundamentales, permitiendo un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, con protección social, diálogo social y tripartismo”¹⁰.

De acuerdo con la OIT, el trabajo decente se materializa en la consecución de cuatro objetivos estratégicos, referidos a:

- (1) los derechos en el trabajo;
- (2) las oportunidades de empleo;
- (3) la protección social y
- (4) el diálogo social.

La consecución simultánea de cada uno de estos objetivos favorece “el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal”¹¹. De ahí su importancia.

Para medir los estándares de trabajo decente en el Perú, Julio Gamero desarrolló una metodología basada en el análisis de cuatro variables que forman parte de las series estadísticas trabajadas por el Sector Trabajo, a saber: (i) el nivel de ingresos (mayor o menor al salario mínimo); (ii) el tipo de relación laboral (con o sin contrato de trabajo); (iii) jornada laboral (mayor o menor a las 8 horas); y (iv) acceso a la protección social (con o sin seguro de salud). El cumplimiento de las cuatro variables implica el acceso a un nivel básico de trabajo decente, mientras que el incumplimiento parcial o total del conjunto de variables posiciona al trabajador en una situación de empleo precario, subempleo o empleo informal.

De acuerdo a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), foro que reúne a las principales economías desarrolladas al que espera incorporar el Perú, plantea que la CER persigue un doble objetivo.

Por una parte, implica que todas las empresas –independientemente de su condición jurídica, tamaño, estructura de propiedad o sector– realicen una contribución positiva al progreso económico, ambiental y social de los países en los que operan con miras a lograr un desarrollo sostenible. Por otra, implica que las empresas eviten y aborden los impactos negativos en las personas, el planeta y la sociedad derivados de sus actividades y/o que prevengan y mitiguen los impactos negativos directamente relacionados con

10 Levaggi, Virgilio. “¿Qué es el trabajo decente?”. Disponible en: <https://bit.ly/3IL9UjP>

11 Ibid.



sus operaciones, productos o servicios a través de sus cadenas de suministro y/o de sus relaciones comerciales¹².

Por su parte, la Confederación de Instituciones Privadas Empresariales del Perú (CONFIEP), publicó una Guía de debida diligencia en la que describe el término “conducta empresarial responsable” como:

(,,,) la expectativa que se tiene a nivel mundial, por lo que debe ser comprendido de forma plena, con independencia del tamaño, sector, ubicación, propiedad, y estructura de cada empresa. Cada empresa debe evaluar su efecto en las personas, el planeta y en la prosperidad, y encontrar el modo de solucionar los perjuicios que pueda ocasionar. A menudo, las expectativas de conducta se establecen, como referencia, mediante leyes y políticas nacionales sobre cuestiones como los derechos humanos y laborales, las relaciones laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra el cohecho. Sin embargo, también se espera que las empresas actúen de forma responsable más allá del cumplimiento de las leyes y normas nacionales, sobre todo cuando dichas leyes no existen o se aplican de manera deficiente. Por ello, la noción de conducta empresarial responsable se establece en normas reconocidas internacionalmente, como los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (y su posterior Guía de Debida Diligencia), y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT¹³.

Partiendo de estas definiciones, en este estudio se analizarán las condiciones de trabajo en que se encuentra un sector de los trabajadores de la agroindustria de Ica, a partir de las cuales se propondrá un acercamiento a la forma cómo las empresas del sector se aproximan al ejercicio de buenas prácticas empresariales con enfoque de derechos humanos.

12 OCDE (2020), Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú, OCDE París. Pp.14.

13 CONFIEP. Guía para el Sector Empresarial Peruano sobre Empresas y Derechos Humanos. Disponible en: <https://bit.ly/3Wo20mU>



METODOLOGÍA

El presente estudio de línea de base se sustenta en una investigación de campo que combina el uso de métodos de análisis cuantitativo y cualitativo.

En lo que respecta al análisis cuantitativo, se aplicó una encuesta a 351 trabajadores del sector agroindustrial que laboran en nueve empresas agroindustriales de la provincia de Ica. El trabajo de campo se realizó de manera presencial entre el 23 de octubre y 05 de noviembre del 2021¹⁴. El cuestionario aplicado consta de 50 preguntas referidas a características socioeconómicas del encuestado, condiciones laborales, de seguridad y salud ocupacional, trabajo forzoso e infantil, libertad sindical y negociación colectiva, así como la percepción sobre el rol tutelar del Estado (ver anexo). La sistematización y análisis de la información obtenida se hizo a través del programa estadístico SPSS y fue elaborado por el equipo técnico a cargo de la investigación conjuntamente con analistas de la CCITI.

Con relación al análisis cualitativo, se entrevistó a representantes de las gerencias o áreas de recursos humanos o de relaciones laborales de cinco (5) empresas comprendidas en esta investigación¹⁵. Específicamente se consultó por los procesos, medidas o acciones de debida diligencia empresarial que implementan estas empresas como parte de sus operaciones habituales; y de manera específica las relacionadas con las prácticas laborales y el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo.

De manera complementaria, se analizará información estadística obtenida de Fuentes oficiales, para contar con una mirada comparativa de los hallazgos obtenidos en el sector de empresas analizada.

¹⁴ La aplicación de las 351 encuestas se realizó en 73 fundos, correspondientes a las 10 empresas seleccionadas para la investigación. Estas se distribuyeron de la siguiente manera: el 34.18% se llevó a cabo en tres empresas ubicadas en el distrito de Salas Guadalupe; el 26.78% en tres empresas domiciliados en el distrito de Santiago; el 21.65% en dos empresas de La Tinguiña; el 17.37% en dos empresas en Los Molinos.

¹⁵ Las empresas entrevistadas fueron IQF, SUNFRUITS, VANGUARD, BLANDFARM y SAFCO Perú.

Cuadro N° 1

Número de encuestas aplicadas por distrito de Provincia de Ica

Distritos	Número de casos	%
Salas Guadalupe	120	34.18
Santiago	94	26.78
La Tinguiña	76	21.65
Los Molinos	61	17.37
TOTAL	351	100.00

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Cuadro N° 2

Empresas comprendidas en la investigación por número de encuestas

Empresas		Distrito	N° encuestas	N° fundos
1	Agrícola Challapampa SAC	Salas Guadalupe	41	2
2	Sun Fruits Exports S.A.	Los Molinos	31	7
		La Tinguiña (Gabriela y Huarangal)	34	3
3	Empresa Bland Farms Perú SAC	Salas Guadalupe	38	1
4	I Q F Del Peru S	Santiago	32	1
5	Agrícola Chapi SA	Santiago	32	6
6	Agrícola Riachuelo SAC	La Tinguiña	42	5
7	Agrícola Safco Perú SA	Salas Guadalupe	41	6
8	Agrícola Don Ricardo SAC	Los Molinos	30	38
9	Agrícola La Venta SA	Santiago	30	4
TOTAL			100.00	100.00

Fuente: Encuesta Equipo Técnico



CONTEXTO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

La Región Ica se ubica en la costa peruana, a 300 kilómetros al sur de la capital Lima. Según cifras del INEI al 2020, cuenta con 975,182 habitantes, de los cuales el 92,4% es considerado población urbana, registrándose una ligera mayoría de población femenina (50,70%) sobre la masculina (49,30%). Su capital está ubicada la Provincia de Ica, conformada por 14 distritos que albergan una población de 445,752 habitantes, representando el 45,71% de la población total de la región. Según el Censo del 2017, el 1,77% de la población icaña reportó ser analfabeta (15,032 habitantes).

Junto con la minería y el turismo, la actividad agroexportadora se ha convertido en un importante factor dinamizador de la economía regional. En los últimos años este sector viene atravesando un triple proceso de carácter territorial, sociolaboral y organizacional, cuyas principales tendencias son –junto con el proceso de crecimiento económico y empresarial– la expansión de la frontera agrícola, la concentración de la propiedad¹⁶ y la dinamización del mercado laboral local.

Según la R.M 0322-2020-MIDAGRI, la superficie agrícola de la Región Ica es de 167,179 hectáreas; de las cuales 43,507 fueron explotadas durante la campaña del 2020¹⁷; siendo que las empresas encuestadas representan en su conjunto 6,120 hectáreas, lo que equivale a un 14% de la superficie agrícola efectivamente trabajada en el valle de Ica ese año.

El segundo proceso registrado en las últimas tres décadas está relacionado con la evolución del empleo agrícola en la región. El crecimiento de la actividad agroindustrial influyó fuertemente en el conjunto de la economía regional. A este fenó-

16 De acuerdo al Informe “ICA perfil agropecuario”, publicación del INEI con resultados del IV Censo Agropecuario del 2012, entre 1961 y 2012 el número de productores agrarios creció de 7,441 a 32,522, con variaciones intercensales de 176,6% entre 1961 y 1972, de 40,1% entre 1972 y 1994, y de 12,7% entre los censos de 1994 y 2012. En el mismo período la superficie agrícola se expandió en 146,3% al pasar de 149,839,0 hectáreas a 599,503,2 en apenas 50 años.

17 Sistema Integrado de Estadística Agraria. Disponible en: https://siea.midagri.gob.pe/portal/media/attachments/publicaciones/superficie/atlas_de_la_superficie_agricola_del_peru.pdf

meno se le atribuyó un efecto de “pleno empleo”, por la reducción sustantiva del desempleo en la región; como consecuencia del crecimiento significativo de la tasa de empleo y ocupación en diversos sectores (no solo agrícola)¹⁸, pero con una clara influencia de la demanda de fuerza de trabajo en los fundos agrícolas.

Sin embargo, a pesar del crecimiento de las cifras de empleo formal en la región, aún se registran altos niveles de empleo informal¹⁹. De acuerdo a la base de datos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) Ica, durante el 2019 el subempleo por ingresos (inferiores al salario mínimo mensual) representó el 90,9% de la PEA subempleada. Ese mismo año se registraron 150,780 puestos de trabajo formales registrados en el sector privado de Ica. Según la Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza (ENAHO), el 2020 la Población Económicamente Activa (PEA)²⁰ en Ica representa el 71,9% de la población en edad de trabajar (PET), mientras que la Población Económicamente Inactiva (PEI) el 28,0%.

18 “La tasa de desempleo de la región Ica asciende a 5.7% es determinada por el tipo de actividad desarrollada en el área rural. Así, el desempleo en el área rural asciende a 2.6%, mientras que en el área urbana dicho indicador involucra el 7.3% de la PEA urbana”. MTPE. Boletín de Economía Laboral N° 30. Situación del mercado de trabajo en la Región Ica. Lima: 2005. <https://bit.ly/3JssT2N> En el 2017 esa tasa de desempleo descendió a 2.8%, según Fuentes del MTPE. Panorama Laboral Ica 2017. <https://bit.ly/32K5r06>

19 De acuerdo a un reporte del Observatorio Sociolaboral de Ica, de la Dirección General de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE), “En la región Ica, en el 2015, se registró 389 mil 695 personas ocupadas, de las cuales, el 61,9% trabajaba en un empleo informal, lo cual significa que más de 241 mil personas laboran bajo esta condición no contando con la debida protección legal para las relaciones laborales, son empleos sin protección social, que no brindan estabilidad económica para los trabajadores. El mayor número de ocupados con empleo informal es representado por el sector informal, concentrando el 45,4% de la población ocupada, mientras, que el empleo informal dentro del sector formal logró absorber el 16,5% de población ocupada a nivel regional”. En “La informalidad laboral en la región Ica”. Año VII, N° 1, abril de 2017. Disponible en: <https://bit.ly/3okH2WU>

20 Segmento de la población en edad de trabajar, que trabaja o busca trabajo activamente.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Las variables seleccionadas para el diseño de la investigación, están relacionadas con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como con un conjunto de condiciones básicas de empleo que dan fundamento al concepto de “trabajo decente”, formulado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos principios y derechos fundamentales están conformados por el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación; la eliminación del trabajo forzoso y de las peores formas de trabajo infantil; la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Asimismo, se agregó como una segunda línea de variables de análisis el derecho a una jornada de trabajo; a un salario justo, equitativo y suficiente; así como políticas de seguridad y salud ocupacional.

En base a estos criterios se diseñó una encuesta sobre condiciones de trabajo que fue aplicada a 351 trabajadores de 10 empresas agroindustriales de la provincia de Ica. Con ello se busca indagar por el nivel de cumplimiento de los derechos laborales y condiciones de trabajo en el sector agroindustrial de la provincia de Ica.

Perfil de los encuestados

Por sexo

La muestra seleccionada para la encuesta presenta una mayoría de trabajadoras mujeres (59%) respecto de los trabajadores hombres (41%)²¹.

21 Esta diferencia en cuanto al género del trabajo agrícola resulta similar al registrado en otras encuestas e investigaciones. Por sus características, la literatura especializada habla de un proceso de “feminización de la mano de obra” en la actividad agrícola (Remy, 2014), lo cual al parecer sucede también en la actividad agroindustrial de la costa peruana. En 2009 Aurora Vivar “estimaba que existían 150,000 trabajadores asalariados de los cuales dos terceras partes son mujeres (2009: 15). Ese mismo año, León señalaba que “(...) existen alrededor de 70.000 trabajadores. Y esta mano de obra es mayoritariamente femenina (alrededor del 70%)” (2009: 75). Sin embargo, según un informe publicado por el MTPE (2011): “En la distribución por sexo de los trabajadores del régimen laboral agrario a nivel nacional para el año 2011 tenemos que las mujeres representan el 34,9% del total, mientras que los varones, el 65,1%”. Es decir, la relación inversa. Esta diferencia, respecto de otras Fuentes, instala, como hipótesis, una suerte de “invisibilización” del empleo femenino en la estadística oficial sobre la actividad agroindustrial, lo que podría explicarse por una mayor presencia de la mujer en el empleo informal agrícola, no registrado en la planilla electrónica del MTPE.

Cuadro N° 3

Trabajadores encuestados por sexo

	Cantidad	Porcentaje
Masculino	143	40.74%
Femenino	208	59.26%
Total	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Por edad

El promedio de los trabajadores encuestados es 35 años. En el caso de los hombres, el rango de edades se ubica entre los 18 y 72 años; mientras que, en el caso de las mujeres, el rango es de 18 a 63 años.

Cuadro N° 4

Promedio y rango de edades de los trabajadores por sexo

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Promedio edad	35	35	35
Edad máxima	72	63	68
Edad mínima	18	18	18

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Por nivel educativo

En lo que se refiere a los niveles educativos reportados por los trabajadores, la mayoría de los encuestados (63%) reportó contar con secundaria (completa e incompleta). Le siguen, aunque en menor proporción, los que declararon educación primaria (14%), técnica (13%) y universitaria (8%).

Estas proporciones coinciden con otras Fuentes estadísticas, como la registrada por el MTPE, a partir de la planilla electrónica, publicada el 2011.



Cuadro N° 5

Niveles educativos de los trabajadores, según sexo

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Ambos sexos
Sin instrucción	2	6	8	2.28%
Primaria incompleta	5	13	48	13.68%
Primaria completa	10	20		
Secundaria incompleta	18	34	221	62.96%
Secundaria completa	80	89		
Instituto incompleta	5	11	45	12.82%
Instituto completa	11	18		
Universidad incompleta	5	9	29	8.26%
Universidad completa	7	8		
Total	143	208	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Cuadro N° 6

Nivel educativo de trabajadores de agroindustria de Ica

	Prim. Com-pleta	Prim. Incom-pleta	Secun. Com-pleta	Secun. Incom-pleta	Inst. Com-pleta	Inst. Incom-pleta	Univ. Com-pleta	Univ. Incom-pleta	Ning	Total
%	9	5	48	15	8	5	4	4	2	100
MTPE (2011) (%)	12.1	4.6	62.8	9	3.7	1.2	3.2	0.4	0.2	

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Gráfico N° 1

Niveles educativos en la agroindustria (Provincia Ica)



Fuente: Elaborado con datos encuesta Equipo Técnico

Por estado civil

La mayoría (57.55%) de los trabajadores encuestados declaró como estado civil “casados” o “en convivencia”; el 40.74% como “solteros” y un pequeño porcentaje como “viudos” (1.71%). Proporcionalmente, hay una mayoría de hombres casados (63%) frente a las mujeres en la misma condición (54.54%), a diferencia de los viudos, donde las mujeres superan a los hombres (5 contra 1).

Cuadro N° 7

Estado civil de los trabajadores encuestados

	Hombre	Mujer	Total	Porcentaje
CASADO/CONVIVIENTE	88	114	202	57.55%
SOLTERO	54	89	143	40.74%
VIUDO	1	5	6	1.71%
	143	209	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico



Por lugar de residencia

El 70% de los encuestados declaró residir en 5 distritos de la Provincia de Ica: Salas Guadalupe, Casa Blanca (Santiago), La Tinguiña, Los Molinos y Parcona. El 30% restante se ubica en 10 distritos: Ica, San Juan Bautista, Subtanjalla, Ocucaje, Los Aquijes, Pachacutec, Tierra Prometida (Ica), Pueblo Nuevo, Tate y El Arenal.

Cuadro N° 8

Distritos de residencia de los trabajadores encuestados

	Total	Porcentaje
Salas Guadalupe	85	24.22%
Casa Blanca	80	22.79%
La Tinguiña	50	14.25%
Los Molinos	48	13.68%
Parcona	28	7.98%
Ica	19	5.41%
San Juan Bautista	14	3.99%
Subtanjalla	10	2.85%
Ocucaje	5	1.42%
Los Aquijes	4	1.14%
Pachacutec	2	0.57%
Tierra Prometida	2	0.57%
Pueblo Nuevo	2	0.57%
Tate	1	0.28%
Arenales	1	0.28%
	351	100.00%



Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Número de habitaciones por vivienda

Casi un tercio de los 351 trabajadores encuestados manifestó vivir en viviendas con tres habitaciones (31.34%); frente a un 22.51%, 20% y 17% que indicaron vivir en casas de dos, una y cuatro habitaciones, respectivamente.

Cuadro N° 9

Número de habitaciones en vivienda de trabajadores encuestados

	Número de habitaciones	Casos	PORCENTAJE
1	habitación	85	24.22%
2	habitaciones	80	22.79%
3	habitaciones	50	14.25%
4	habitaciones	48	13.68%
5	habitaciones	28	7.98%
6	habitaciones	19	5.41%
7	habitaciones	14	3.99%
8	habitaciones	10	2.85%
9	habitaciones	5	1.42%
11	habitaciones	4	1.14%
18	habitaciones	2	0.57%
		351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Último puesto ocupado en la empresa

El 62% de los trabajadores encuestados autocalificó el puesto de trabajo (actual) como “obrero de campo”. El 17% se definió como trabajadores de “cosecha” y un 3% como “supervisor de campo”.

Cuadro N° 10

Cargos ocupacionales de los trabajadores encuestados

	Personal	Porcentaje
Obrero de campo	220	62.68%
Cosecha	62	17.66%
Supervisor de producción	11	3.13%
Supervisor de campo	5	1.42%
Coordinador de campo	1	0.28%



Tractorista	5	1.42%
Evaluación de plagas	1	0.28%
Jabero	3	0.85%
Laboratorista	1	0.28%
Operador de aplicación	8	2.28%
Operador de maquina	1	0.28%
Riego	7	1.99%
Seguridad	1	0.28%
Penduleo	14	3.99%
Deshoje	5	1.42%
Sanidad	2	0.57%
Producción	1	0.28%
Control de calidad	3	0.85%
Total	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Segunda ocupación además del trabajo agrícola

La gran mayoría de trabajadores encuestados tienen como única ocupación laboral el empleo en la actividad agroindustrial (88.32%).

Cuadro N° 11

Trabajadores encuestados que tienen una segunda ocupación no agrícola

	Si	No	Total
Trabaja en otro tipo de labor	41	310	351
	11.68%	88.32%	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Sin embargo, el 11% de los encuestados contestó tener una actividad laboral complementaria. De este grupo, la mayoría lo hacen el ámbito del transporte y la construcción.

Cuadro N° 12

Ocupaciones complementarias a la labor agrícola

	Rubros	Porcentaje
Ninguno	310	88.32%
Transporte	14	3.99%
Construcción	11	3.13%
Tecnico electricista	2	0.57%
Restaurante	1	0.28%
Mecánico	1	0.28%
Ventas	9	2.56%
Agricultor	1	0.28%
Farmacia	1	0.28%
Prestamista	1	0.28%
Total	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Condiciones de trabajo

Tipo de contrato

La casi totalidad de trabajadores encuestados 349 manifestaron trabajar para empresas consideradas “formales”, representando un 99.43%, mientras que tres manifestaron haberlo para una empresa tercerizadora.

Cuadro N° 13

Niveles de formalidad e informalidad en empresas analizadas

	Organización	Porcentaje
Formal	349	99.43%
Informal	0	0%
Tercerización	3	0.56%
Total	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico



De igual forma, la gran mayoría (93,73%) de trabajadores encuestados indicó contar con contratos de trabajo a plazo fijo o temporales. Solo un pequeño porcentaje (6%) reportó tener contratos a plazo indeterminado.

Cuadro N° 14

Tipos de vínculo laboral de los trabajadores encuestados

	Hombre	Mujer	Total	Porcentaje
A plazo fijo	136	193	329	93.73%
Indefinido	7	15	22	6.27%
			351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Asimismo, la casi totalidad (95.44%) de los trabajadores encuestados indicó que firmó su contrato laboral el primer día de labores. Un pequeño grupo (4%) señaló hacerlo a los días de haber comenzado el trabajo.

Cuadro N° 15

Momento en que se firma el contrato de trabajo, según trabajadores encuestados

Momento en que se firma el contrato	Firma de contrato	Porcentaje
El primer día	335	95.44%
Cuando me retiro	2	0.57%
Varios días después de ingresar	14	3.99%
Total	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Tiempo de duración del contrato

Los trabajadores encuestados con vínculo temporal o plazo fijo, se dividen entre los que cuentan con contratos de tres meses (50%) y los denominados contratos “regulares”, con una duración mensual (41%). En menor medida, el 9% indicó contar con contratos de seis meses de vigencia.

Cuadro N° 16

Tiempo de duración de los contratos temporales

	Contrato	Porcentaje
Regular (mensual)	144	41.03%
Cada 3 meses	176	50.14%
Cada 6 meses	31	8.83%
Total	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Tiempo de contrato

La casi totalidad de los encuestados que suman 344 manifestó cumplir una jornada completa de trabajo (8 horas), representando el 98%. De igual forma, el 2% de encuestados que representan 7 trabajadores señalaron jornadas incompletas.

	Tiempo de contrato	Porcentaje
Incompleta	7	1.99%
Completa	344	98.01%
TOTAL	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Meses trabajando en la empresa

La mitad (51.57%) de los trabajadores encuestados contestó estar laborando por un periodo de tres meses en la empresa en la que se encontraba, cuando se llevó a cabo la investigación. El 29.06% indicó tener entre 3 y 6 meses, el 9.12% entre 6 y 9 meses, y el 5.13% entre 9 meses y un año. Es decir, el 95% de los trabajadores encuestados no superaba el año de trabajo, en la empresa en que era consultado.

Cuadro N° 17

Meses de trabajo en la actual empresa

Límite inferior	Límite superior	Meses	Porcentaje
0	3	181	51.57%



3	6	102	29.06%
6	9	32	9.12%
9	12	18	5.13%
12	15	10	2.85%
15	18	5	1.42%
18	21	3	0.85%
TOTAL		351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Sin embargo, esta información entraría en aparente contradicción cuando los trabajadores son consultados por el número de empresas agrícolas para las que ha trabajado, en el último año. Así, el 77.49% indicó que para una sola empresa. El 16.52% para dos empresas. Esta información contrastaría con la expuesta anteriormente, donde el 80% señaló no tener más de seis meses trabajando para la empresa donde laboraba cuando fue encuestado.

Cuadro N° 18

Número de empresas en las que laboró durante el último año

	Trabajo el último año	Porcentaje
Ninguna	7	1.99%
1 empresa	272	77.49%
2 empresas	58	16.52%
3 empresas	11	3.13%
4 empresas	3	0.85%
Total	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Uso de services por parte de las empresas

Si bien solo tres trabajadores encuestados señalaron trabajar como “tercerizados” (a través de una “service”), el 21% de la muestra considera que la empresa para la que trabaja sí hace uso de esta modalidad de contratación, frente al 16.81% que dijo desconocer este dato. Por lo que hay que acotar que el uso de personas para buscar personal para trabajar para una empresa directamente es mal llamado “ser-

vice" ya que es la forma en que evoluciona de la prohibición de tercerización en la agricultura por lo que se entiende que esta concepción es un error en el concepto de Service.

Cuadro N° 19

Tercerización del personal en empresas seleccionadas

¿Hay services en su empresa?	Casos	Porcentaje
SI	74	21.08%
No	218	62.11%
Desconoce	59	16.81%
Total	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

La percepción que tienen los trabajadores encuestados (en su totalidad pertenecientes a empresas agroindustriales consideradas "formales"), es que las condiciones laborales de los trabajadores de las services son iguales (71.51%), o peores (21.94%), a las suyas.

Cuadro N° 20

Percepción sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores tercerizados

Percepción sobre condiciones de trabajo	Casos	Porcentaje
Mejores	23	6.55%
Iguales	251	71.51%
Peores	77	21.94%
Total	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Promedio de horas destinadas al traslado y regreso del centro de labores

Con relación al tiempo de traslado del hogar al centro de labores, el 86.32% de los trabajadores encuestados, señaló tomarle una hora. Un porcentaje bastante me-



nor (13.39%), destina aproximadamente dos horas para dirigirse a la empresa en que trabaja. Esto podría deberse a la cercanía entre el distrito de residencia del personal y los lugares donde están ubicadas las empresas para las que trabajan.

Cuadro N° 21

Tiempo de traslado hacia el centro de labores

	Personal	Porcentaje
1 hora	303	86.32%
2 horas	47	13.39%
3 horas	0	0.00%
4 horas	1	0.28%
Total	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Sin embargo, al ser consultados si considerarían trasladarse hacia otros distritos alejados o distintos al de residencia, la gran mayoría (97%) respondió afirmativamente si ello les asegura mayores ingresos laborales. El tema sanitario y ambiental no está en el orden de prioridades de los trabajadores comprendidos en la muestra.

Cuadro N° 22

Motivos por los que se trasladaría hacia otros distritos para trabajar

	Personal	Porcentaje
Mayor ingreso	341	97.15%
Mejores condiciones sanitarias	4	1.14%
Mejor ambiente de trabajo	4	1.14%
Otros	2	0.57%
Total	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Seguridad social y salud ocupacional

Seguro de Salud

De acuerdo a la información recogida, la totalidad de los encuestados está afiliado a un sistema de salud. Sin embargo, la mayoría (96%) indicó atenderse en el Seguro Social (ESSALUD), frente a un 4% que lo hace en el Sistema Integral de Salud (SIS).

Cuadro N° 23

Trabajadores afiliados a un Sistema de Salud

	Total	Porcentaje
ESSALUD	337	96.01%
SIS	14	3.99%
	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Cuadro N° 24

Trabajadores con seguro social según tipo de contrato

Tabla cruzada ¿Condición laboral? ¿Tiene seguro social?				
		¿Tiene seguro social?		Total
		SIS	ESSALUD	
¿Condición laboral?	A plazo fijo, temporal o eventual	14	315	329
	Indefinido	0	22	22
Total		14	337	351

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Acceso a la seguridad social

En lo que respecta a los aportes previsionales (pensión jubilatoria al final de su trayectoria laboral), el 65.5% de los encuestados está afiliado al sistema privado, a través de una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP). Por el contrario, el 34.5% está bajo la cobertura del sistema público, gestionado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).



Si solo se analiza a los trabajadores con contratos a plazo fijo o temporales (93% de la muestra, 329), la proporción entre los afiliados al sistema público y privado es 34.04% y 69.9%, respectivamente, cifras no se alejan significativamente del promedio general de afiliación a ambos sistemas.

Cuadro N° 25

Trabajadores con aportes previsionales según tipo de contrato

Tabla cruzada ¿Condición laboral? * ¿Tiene aportes previsionales?				
		¿Tiene aportes previsionales?		Total
		ONP	AFP	
¿Condición laboral?	A plazo fijo, temporal o eventual	112	217	329
	Indefinido	9	13	22
Total		121	230	351
Porcentajes		34.47	65.53	

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Entre los trabajadores encuestados que confirmaron la existencia de un sindicato, ninguno manifestó estar afiliado a la ONP. Asimismo, los trabajadores afiliados al sistema público (121) no conocen la existencia de sindicatos en sus empresas.

Cuadro N° 26

Trabajadores con aportes previsionales en empresas con sindicatos

Tabla cruzada ¿Conoce en su empresa algún representante de los trabajadores? (sindicato, comité, paritario, comité de bienestar del trabajador, etc.) * ¿Tiene aportes previsionales?				
		¿Tiene aportes previsionales?		Total
		ONP	AFP	
¿Conoce en su empresa algún representante de los trabajadores?	Si	0	51	51
	No lo conozco pero si hay	0	45	45
	No lo conozco porque no hay	121	134	255
Total		121	230	351

Fuente: Encuesta Equipo Técnico 5.2.3. Accidentes de trabajo y tópicos

El 8.8% de los encuestados, que representan 31, manifestó haber sufrido algún accidente de trabajo mientras desempeñaba labores en la actividad agroindustrial. El 96% de los accidentados (30 de 31 encuestados) cuentan con contratos de trabajo a plazo fijo o temporal.

Cuadro N° 27

Trabajadores que reportan accidentes según tipo de contrato

Tabla cruzada ¿Condición laboral? * ¿Ha sufrido algún accidente?				
		¿Ha sufrido algún accidente?		Total
		SI	NO	
¿Condición laboral?	A plazo fijo, temporal o eventual	30	299	329
	Indefinido	1	21	22
Total		31	320	351

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Los 31 trabajadores que reportaron algún accidente de trabajo en el desempeño de labores, indicaron estar bajo una relación formal en su vínculo laboral actual.

Cuadro N° 28

Trabajadores que reportan accidentes según tipo de relación laboral

Tabla cruzada ¿Su relación laboral es? * ¿Ha sufrido algún accidente?				
		¿Ha sufrido algún accidente?		Total
		SI	NO	
¿Su relación laboral es?	Formal	31	317	348
	Tercerización	0	3	3
Total		31	320	351

Fuente: Encuesta Equipo Técnico



Consultados sobre si la empresa para la que trabaja dispone de enfermería o tópico para atender emergencias producto de accidentes de trabajo, los 351 trabajadores encuestados (independiente de su tipo de contrato, relación laboral con la empresa, existencia o no de un sindicato) respondieron afirmativamente; de lo que se presume que en las diez empresas donde se aplicaron las encuestas efectivamente se cuenta con este tipo de servicios.

Donde no hubo uniformidad en las repuestas, es en lo referido a la disponibilidad de personal médico para atender accidentes de trabajo. Aunque se trata de un número reducido de trabajadores que manifestaron que este servicio no es cubierto de manera permanente y suficiente, la mayoría (16 de 17 trabajadores) de los que comparten esta apreciación son trabajadores formales a plazo fijo o temporales y tienen conocimiento de la existencia de un sindicato en su empresa.

Cuadro N° 30

Percepción del sistema de seguridad ocupacional según tipo de contrato

Tabla cruzada ¿Condición laboral? * ¿Dispone de personal médico suficiente y permanente para atender accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales?				
		¿Dispone de personal médico suficiente y permanente para atender accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales?		Total
		SI	NO	
¿Condición laboral?	A plazo fijo, temporal o eventual	313	16	329
	Indefinido	21	1	22
Total		334	17	351

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Cuadro N° 31

Percepción del sistema de seguridad ocupacional en empresas con sindicatos

Tabla cruzada ¿Conoce en su empresa algún representante de los trabajadores? (sindicato, comité, paritario, comité de bienestar del trabajador, etc.) * ¿Dispone de personal médico suficiente y permanente para atender accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales?				
		¿Dispone de personal médico suficiente y permanente para atender accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales?		Total
		SI	NO	
¿Conoce en su empresa algún representante de los trabajadores?	Si	34	1721	51
	No lo conozco pero si hay	45	0	45
	No lo conozco porque no hay	255	0	255
Total		334	17	351

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Enfermedad ocupacional

El 13% de los trabajadores encuestados (48) reportó haber sufrido una enfermedad. De este grupo, la mayoría (47) son trabajadores con contratos de trabajo formales, pero a plazo fijo o eventuales.

Cuadro N° 32

Trabajadores que reportan enfermedades, según tipo de contrato

Tabla cruzada ¿Condición laboral? * ¿Ha sufrido algunas enfermedades?				
		¿Ha sufrido algunas enfermedades?		Total
		SI	NO	
¿Condición laboral?	A plazo fijo, temporal o eventual	47	282	329
	Indefinido	1	21	22
Total		48	303	351

Fuente: Encuesta Equipo Técnico



Consultados por el tipo de enfermedad reportada, 17 encuestados señalaron sufrir diabetes (36%) y 30 hipertensión (63.8%). Todos los casos de diabetes reportados corresponden a trabajadores formales con contratos a plazo fijo o eventuales. Lo mismo sucede con relación a los cuadros de hipertensión señalados, con excepción de un caso, reportado por un trabajador tercerizado. Ninguno de los encuestados entrevistados que reportaron sufrir o haber tenido una enfermedad conoce la existencia de un sindicato en su empresa.

Cuadro N° 33

Tipos de enfermedad reportadas, según tipo de contrato

Tabla cruzada ¿Condición laboral? * Cuales enfermedades					
		Cuáles			Total
		No	Diabetes	Hiper-tensión	
¿Condición laboral?	A plazo fijo, temporal o eventual	282	17	30	329
	Indefinido	21	0	1	22
Total		303	17	31	351

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Cuadro N° 34

Tipos de enfermedad reportadas, según tipo de relación laboral

Tabla cruzada ¿Su relación laboral es? * Cuales					
		Cuáles			Total
		No	Diabetes	Hiper-tensión	
¿Su relación laboral es?	Formal	301	17	30	348
	Tercerización	2	0	1	3
Total		303	17	31	351

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Sobre las condiciones de trabajo en la empresa, la totalidad de los trabajadores encuestados señaló que tienen acceso a agua potable y con un tópico o enfermería.

La casi totalidad de encuestados (95.16%) precisó que las empresas para las que laboran cuentan con personal médico suficiente.

	Si	No	Total
Acceso a agua potable	351	0	351
	100.00%	0.00%	100.00%
Tópico o enfermería	351	0	351
	100.00%	0.00%	100.00%
Personal médico suficiente	334	17	351
	95.16%)	4.84%	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Trabajo forzoso e infantil

El 48% de los trabajadores encuestados reconoció que la empresa para la que trabaja, aplica políticas internas para prevenir y/o erradicar el trabajo infantil. Una proporción similar (47%) indicó no conocer esa información. Solo 3% de los encuestados negó que existiera una política de esa naturaleza en su empresa.

Cuadro N° 35

Empresas que aplican políticas de trabajo infantil, según tipo de contrato

Tabla cruzada ¿La empresa aplica políticas internas para prevenir y erradicar el trabajo infantil? * ¿Su relación laboral es?				
		¿Su relación laboral es?		Total
		Formal	Tercerización	
¿La empresa aplica políticas internas para prevenir y erradicar el trabajo infantil?	Si	171	0	171
	No	13	1	14
	No sabe	164	2	166
Total		348	3	351

Fuente: Encuesta Equipo Técnico



Discriminación y acoso laboral

Con relación al trato que recibe el personal, el 39% de los trabajadores encuestados reportó haber sido objeto o testigo de maltrato físico o verbal. De acuerdo al testimonio expuesto por trabajadores del sector, estos abusos serían ejercidos por los llamados “capataces” o “caporales” sobre el personal obrero.

Cuadro N° 36

Situaciones de abuso o maltrato a los trabajadores

	En qué consisten estos abusos	Porcentaje
No reporta	214	60.97%
Maltrato verbal o psicológico	137	39.03%
Total	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Sindicalización y negociación colectiva

Ninguno de los 351 trabajadores encuestados manifestó estar sindicalizado. Sin embargo, el 13.68% indicó que sí le gustaría estarlo, mientras que un 86.32% indicó que no le gustaría y un 9% que ya existía un sindicato en la empresa para la que laboraba.

Cuadro N° 37

Cantidad de sindicatos con que cuenta con la empresa

	Cantidad sindicatos	Porcentaje
Ninguno	317	90.31%
Uno	34	9.69%
Total	351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Consultados por las razones por las que les gustaría formar parte –o no– de un sindicato, un 13% indicó que participaría para “solicitar lo que haga falta” a su empleador; mientras que los que no mostraban ninguna voluntad por participar en una organización sindical, explicaron su desinterés por “falta de tiempo” (76%) o por

considerarlo “peligroso” (9.6%). Cabe señalar que los 351 trabajadores encuestados contestaron que “no encuentran limitaciones para formar un sindicato”.

Cuadro N° 38

Interés de los trabajadores por participar en un sindicato

	Si	No	Total
Le gustaría formar parte	48	303	351
	13.68%	86.32%	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Cuadro N° 39

Razones por las que los trabajadores se sindicalizarían o no

	Si	No	Total
Solicitar lo que hace falta	48		351
Por tiempo		269	
Peligroso		34	
	13.68%	86.32%	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Nivel remunerativo

Es importante señalar que el recojo de la información para esta investigación antecedió a la decisión del Gobierno peruano de aprobar un aumento del salario mínimo vital, en el mes de abril de 2022. En ese sentido, los cálculos que se presentan no consideran los efectos del aumento de S/ 95 mensuales en los niveles remunerativos internos de la empresa²².

Aproximadamente el 70% de los trabajadores encuestados indicó recibir ingresos semanales que se ubican entre los S/ 300 y S/ 350; lo cual implica una remuneración mensual en el intervalo de S/ 1,278 a S/ 1,491, equivalente a una canasta básica

22 De acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo 003-2022-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano, se aprueba un aumento de 95 soles que regirá a partir del 1 de mayo del presente año, con lo cual la RMV pasará de 930 soles a 1,025 soles. Diario El Peruano, 3 de abril de 2022.



familiar, aproximadamente²³. El 25% contestó ganar entre S/ 350 y S/ 600, lo que implicaría una remuneración mensual –en el extremo del intervalo– equivalente a S/ 2,555.

Cuadro N° 40

Rangos salariales de los trabajadores encuestados

Límite inferior	Límite superior	Trabajadores	Porcentaje
250	300	20	5.70%
300	350	239	68.09%
350	400	42	11.97%
450	500	30	8.55%
550	600	19	5.41%
600	650	0	0.00%
650	700	1	0.28%
Total		351	100.00%

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Es preciso considerar que la remuneración en el sector agrario, al amparo de la recientemente aprobada Ley N° 3110, debe calcularse como la sumatoria de la remuneración básica, con la fracción mensual de la compensación por tiempos de servicios (9,72%), de las dos gratificaciones semestrales (16,66%), a lo que se adiciona una bonificación no remunerativa denominada Beta (30% del salario básico, equivalente a S/ 279). La inclusión de estos conceptos en el “jornal” diario o semanal, supone un aumento del jornal básico que reciben los trabajadores agrícolas y agroindustriales al amparo de esta norma.

Asimismo, es importante mirar estos hallazgos a la luz de lo publicado en el “Plan Nacional de Cultivos. Campaña agrícola 2019-2020”, donde se señala que el jornal diario promedio en el sector agrícola, a nivel nacional, oscila entre los S/ 30.5 y S/ 58.2. Según este informe, las remuneraciones laborales crecieron más en las regiones vinculadas con la actividad agroexportadora: esto fue particularmente notable en Ica, Arequipa, Moquegua y Tacna, donde el jornal diario se ubicó entre los S/ 48.2 y S/ 58.2; siendo en Ica un promedio de S/ 49.4.

23 En el 2020 la canasta básica de consumo tuvo un costo de S/ 360 mensuales por persona, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). De acuerdo a la misma Fuente, el ingreso promedio de los trabajadores peruanos fue de S/1,414 durante el 2020, cifra menor a lo que se requería para costear una canasta básica familiar (para 4 personas): <https://bit.ly/3eVTffw>

Considerando al grupo mayoritario de la muestra (68%), que reportó ingresos entre los S/ 300 y S/ 350, tenemos un jornal diario promedio que se encontraría entre los S/ 42.5 y S/ 50, lo que lo sitúa dentro de los rangos promedio a nivel nacional, pero por debajo del promedio de las cuatro principales regiones agroexportadoras.

Nivel remunerativo por sexo

Por otro lado, se reportaron diferencias en las remuneraciones de los trabajadores hombres y mujeres. Mientras que el 58.7% de los encuestados hombres indicó recibir ingresos que oscilan entre S/ 326 y S/ 400, en el caso de las mujeres el 62% se ubicó en ese rango de ingresos.

Sin embargo, el porcentaje de mujeres (26.4%) que indicó recibir ingresos semanales entre S/ 251 y S/ 325 (los más bajos en la escala remunerativa), es ligeramente superior al porcentaje de hombres (21.6%) que cuentan con ingresos similares²⁴.

Cuadro N° 41

Nivel remunerativo por sexo del trabajador

Tabla cruzada ¿El pago de sus remuneraciones cuánto es? (Agrupada)*SEXO					
		Sexo		Total	Porcentajes
		Masculino	Femenino		
¿El pago de sus remuneraciones cuánto es? (Agrupada)	<= 250	0	2	2	0.5
	251-325	31	55	86	24.5
	326-400	84	129	213	60.6
	401-475	7	7	14	3.9
	476-550	14	11	25	7.1
	551-625	7	3	10	2.8
	626+	0	1	1	0.2
Total		143	208	351	

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

24 De acuerdo al Anuario Estadístico del MPTE, en el 2020 la remuneración promedio mensual en el sector privado a nivel nacional es S/ 2,477, mientras que en el sector "agricultura, ganadería y silvicultura" es de S/ 1,528. La remuneración promedio en la región Ica es de S/ 1,792 (según el MPTE/Anuario Estadístico 2020) y S/ 1,478.2 (según INEI/ ENAHO).



Nivel remunerativo por nivel educativo

Del grupo de trabajadores encuestados que manifestó tener ingresos entre S/ 326 y S/ 400 semanales (el 60% de la muestra), una ligera mayoría (63.3%) indicó contar con educación secundaria (completa o incompleta).

De igual forma, del grupo que indicó recibir remuneraciones semanales superiores a los S/ 400 (50 casos), el 64% señaló contar con secundaria completa.

Solo el 2.5% de los trabajadores encuestados (9 casos) manifestó contar con ingresos entre los S/ 550 y S/ 626, reportando niveles de educación secundaria y técnica completa e incompleta.

Una hipótesis con relación a este hallazgo sería que los niveles educativos no operan como factores influyentes en la determinación de los ingresos laborales en el sector agroindustrial para los que efectúan las labores propias de "Operario de campo". En todos los intervalos remunerativos, poco menos de los dos tercios (64%) de los encuestados manifestó contar con estudios secundarios. Proporción que se acerca a la distribución global de los encuestados por nivel educativo (62% con secundaria completa y 9% incompleta).

Cuadro N° 42

Nivel remunerativo por nivel educativo del trabajador

Tabla cruzada ¿El pago de sus remuneraciones cuánto es? (Agrupada)*¿Qué grado de educación tiene usted?											
		¿Qué grado de educación tiene usted?									
		Pri C	Pri I	Sec C	Sec I	Inst C	Inst I	Uni C	Uni I	Ning	Abs
¿El pago de sus remuneraciones cuánto es? (Agrupada)	<= 250	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2
	251-325	6	3	39	13	6	4	4	8	3	86
	326-400	23	13	97	38	19	10	7	3	3	213
	401-475	0	2	8	0	1	1	2	0	0	14
	476-550	1	0	18	0	2	0	2	2	0	25
	551-625	0	0	5	1	1	1	0	0	2	10
	626+	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Total		30	18	169	52	29	16	15	14	8	351

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Nivel remunerativo por condición laboral

Con relación a los trabajadores a plazo fijo, el 60% indicó recibir ingresos entre S/ 326 y S/ 400 semanales (solo un 15% superaba ese monto). En el caso de los trabajadores con contratos de trabajo a tiempo indefinido (6.2%), el 72% contaba con remuneraciones semanales ubicables en este intervalo remunerativo. Ningún trabajador con ese tipo de contrato indicó tener remuneraciones semanales por encima de ese monto.

Cuadro N° 43

Nivel remunerativo por condición laboral

Tabla cruzada ¿El pago de sus remuneraciones cuánto es? (Agrupada)*¿Condición laboral?						
		¿Condición laboral?				Total
		Plazo fijo, temporal o eventual	%	Indefini- do	%	
¿El pago de sus remu- neraciones cuánto es? (Agrupada)	<= 250	2		0		2
	251-325	80	24.3	6	28	86
	326-400	197	59.8	16	72	213
	401-475	14		0		14
	476-550	25	7.5	0		25
	551-625	10		0		10
	626+	1		0		1
Total		329	93.7	22	6.2	351

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Nivel remunerativo por tipo de vínculo laboral

Con relación al tipo de vínculo laboral que mantienen los trabajadores con la empresa, prácticamente la totalidad (99.1%) de encuestados señaló trabajar bajo una relación formal o directa. Solo 3 trabajadores señalaron hacerlo bajo la modalidad de tercerización, ubicándose en el segmento mayoritario de encuestados con remuneraciones entre S/ 326 y S/ 400 semanales.



Cuadro N° 9

Nivel remunerativo por tipo de relación laboral

Tabla cruzada ¿El pago de sus remuneraciones cuánto es? (Agrupada)* ¿Su relación laboral es?				
		¿Su relación laboral es?		Total
		Formal	Tercerización	
¿El pago de sus remuneraciones cuánto es? (Agrupada)	<= 250	2	0	2
	251-325	86	0	86
	326-400	210	3	213
	401-475	14	0	14
	476-550	25	0	25
	551-625	10	0	10
	626+	1	0	1
Total		348	3	351

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Nivel remunerativo por tipo de productos

El 63% de los encuestados manifestó laborar –al momento de elaborar la encuesta– en la producción de uva, palta y cítricos. En menor medida indicaron hacerlo en los espárragos (16%), la palta (11%), cebolla (6%), como los principales productos.

En términos de ingresos, la gran mayoría de los encuestados, sea cual fuera el producto que trabajan, reciben remuneraciones semanales que se ubican entre los S/ 250 y S/ 400. Con excepción de la uva, palta, cítricos y espárragos, en cuyos casos se reportan ingresos por encima de esos montos, aunque con algunas diferencias.

En el caso del caso del espárrago, el 44% de los trabajadores encuestados recibe ingresos semanales entre los S/ 400 y S/ 650; mientras que, en el caso de la uva, solo el 9.9% cuenta con similares niveles remunerativos.

Cuadro N° 44

Nivel remunerativo por tipo de cultivo

Tabla cruzada ¿El pago de sus remuneraciones cuánto es? (Agrupada)* ¿Que cultivos ha trabajado en estos 2 últimos años?								
		Uva, palta, cítricos	Palta, Cítricos	Arán- dano	Cítricos	Espár- ragos	Cebolla	Total
¿El pago de sus remu- neraciones cuánto es? (Agrupada)	<= 250	1	0	1	0	0	0	2
	251-325	70	9	1	1	4	1	86
	326-400	128	29	3	5	27	21	213
	401-475	8	1	1	0	4	0	14
	476-550	13	1	0	0	11	0	25
	551-625	0	0	0	0	10	0	10
	626+	1	0	0	0	0	0	1
Total		221	40	6	6	56	22	351

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Nivel remunerativo y libertad sindical

Ninguno de los trabajadores encuestados manifestó estar sindicalizado. Por tanto, no están comprendidos en una negociación colectiva. Esto implicaría que sus remuneraciones son fijadas en el mercado, directamente entre “la parte empleadora” y el trabajador, en función de la oferta y demanda de trabajo en un momento dado.

Considerando solo al segmento de trabajadores encuestados que tiene remuneraciones semanales entre S/ 251 y S/ 400 (el 85% del total), el 72% declaró no conocer la existencia de sindicatos, dando por hecho que estos no existen en la empresa en que laboran.



Cuadro N° 45

Nivel remunerativo en empresas con sindicatos

Tabla cruzada ¿El pago de sus remuneraciones cuánto es? (Agrupada) ¿Conoce en su empresa algún representante de los trabajadores? (sindicato, comité, paritario, comité de bienestar del trabajador, etc.)					
		¿Conoce en su empresa algún representante de los trabajadores? (sindicato, comité, paritario, comité de bienestar del trabajador, etc.)			Total
		SI	No lo conozco, pero si hay	No lo conozco porque no hay	
¿El pago de sus remuneraciones cuánto es? (Agrupada)	<= 250	0	0	2	2
	251-325	13	11	62	86
	326-400	31	29	153	213
	401-475	1	3	10	14
	476-550	4	2	19	25
	551-625	2	0	8	10
	626+	0	0	1	1
Total		51	45	255	351

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Rubro a los que se destina el ingreso laboral

Consultados por el uso que dan a sus ingresos laborales, el 96% de los encuestados lo destina a alimentación, un 88% a servicios del hogar, un 74% a la educación (de los hijos) y un 66% a alquiler de vivienda. Hay un 29% de encuestados que mencionó destinar sus ingresos para pagos de préstamos o tarjeta de crédito. Finalmente, solo un 27% incluyó gastos de "entretenimiento" en el uso de sus remuneraciones.

Cuadro N° 46

Rubros a los que se destina el ingreso laboral

	SI	%	NO
Vivienda (alquiler)	234	66.6	117
Alimentación	340	96.6	11
Servicio hogar	310	88.31	41
Educación	260	74%	91
Tarjeta o préstamo	103	29.34	248
Ocio	97	27.63	254

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Acceso a servicios básicos y remuneraciones

El crecimiento económico registrado en Ica en las últimas tres décadas ha permitido una evolución positiva en el acceso a los servicios básicos, sean estos de carácter público o privado. Sin embargo, los hallazgos obtenidos dan cuenta de una situación de los trabajadores comprendidos en la muestra que aparece rezagada respecto del conjunto de la región.

De acuerdo a cifras del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), los trabajadores encuestados dieron cuenta de una cobertura menor de los servicios básicos públicos respecto de los promedios reportados en la Región Ica. Así, el 90% de la muestra señaló contar con acceso al agua potable (frente al 94.8% de Ica); el 72% a servicios de saneamiento (frente al 89.1%); 88% a conexión eléctrica domiciliaria (frente al 96.2%)²⁵.

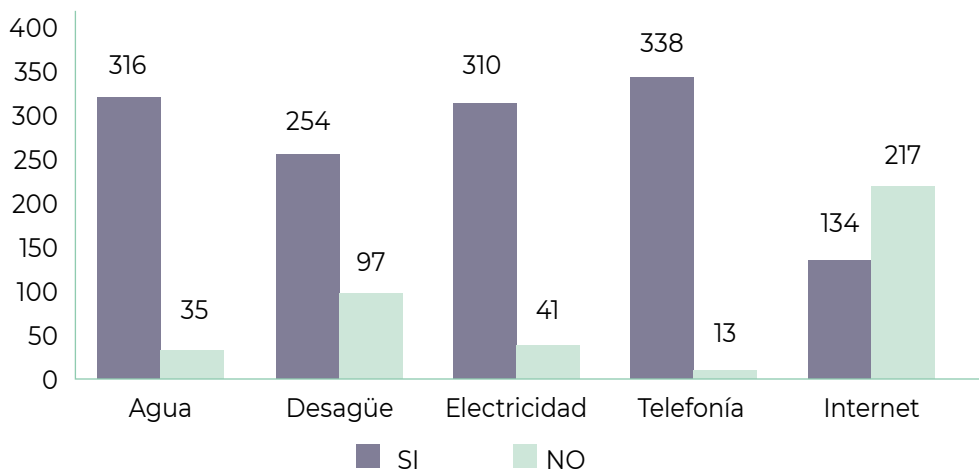
25 Reporte Regional de Indicadores Sociales del Departamento de Ica. Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. Dirección General de Seguimiento y Evaluación-DGSE-MIDIS (última modificación del Reporte 21 de mayo del 2021)



Gráfico 2

Acceso a servicios básicos de agua, desagüe, electricidad y telefonía.

Ica: Perceptores de servicios públicos básicos (351 encuestas)



Servicios básicos	SI %	NO %	Promedio regional (Ica) %	Promedio nacional %
Agua	90	10	94.8	89.9
Desagüe	72	28	89.1	80.5
Electricidad	88	12	96.2	98.9
Telefonía	96	4	93.7	95.2
Internet	38	62		

Fuente: Reporte Regional de Indicadores Sociales del Departamento de Ica

Respecto de los servicios básicos ofrecidos por empresas privadas, el uso de la telefonía celular está muy extendido, pues el 96% de los encuestados reportó tener acceso a este. Caso distinto es el del acceso a internet, donde solo el 62% señaló no disponer de conectividad.

Sin embargo, se percibe cierta tendencia a registrarse un mayor acceso a los servicios básicos, conforme se mejora en el nivel remunerativo.

Por ejemplo, en el caso de acceso a saneamiento, se tiene que la falta del mismo descende de 30%, 28%, 14% y 12% en los intervalos que van desde S/ 251 a S/ 550 semanales.

Similar situación se registra en el caso de acceso a la electricidad. Un segmento que va entre el 12% y 16% de los encuestados que reciben ingresos entre S/ 250 y 400% indicaron no contar con ese servicio. En el caso de acceso a la telefonía, esos porcentajes se reducen a 6.7% y 2.3%.

Respecto a la conectividad o acceso a internet, en todos los niveles remunerativos es mayor el porcentaje de los que carecen de ese servicio.

Rol del Estado

Con relación al nivel de información que tienen los trabajadores encuestados, respecto de las instituciones públicas y privadas que cumplen roles relacionados con el respeto y protección de los derechos laborales, se encontró que el 72% de los encuestados indicó no conocer ninguna institución. Paradójicamente, los encuestados con mayores niveles de educación (secundaria incompleta, instituto completo y universitaria completa) fueron los que mayor nivel de desconocimiento mostraron respecto de las instancias tutelares de sus derechos.

Con un menor porcentaje de respuestas, el 12% de los encuestados identificó a las oficinas de Recursos Humanos de las empresas para las que trabajan, como una instancia donde exigir sus derechos laborales. Incluso por encima del 9% que ubicó en ese rol al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y del 4% que refirió a los sindicatos.

Cuadro N° 47

Identificación de instituciones tutelares de derechos, según nivel educativo

Tabla cruzada ¿Ante que otras instituciones hacen su denuncia laboral? ¿Qué grado de educación tiene usted?											
	¿Qué grado de educación tiene usted?									Total	%
	Pri C	Pri I	Sec C	Sec I	Inst C	Inst I	Uni C	Uni I	Ning		
No sabe	23	13	115	42	24	12	12	9	5	255	72.6
No sabe (%)	76	72	68	80	82	75	80	64	62.5		
Sindicato	2	0	9	1	2	2	0	0	1	17	4.8
MTPE	3	1	20	4	0	0	3	2	1	34	9.6
RRHH	2	4	25	5	3	2	0	3	1	45	12.8
Totales	30	18	169	52	29	16	15	14	8	351	100

Fuente: Encuesta Equipo Técnico



Siguiendo la misma tendencia general, de desconocimiento sobre las instancias públicas garantes de los derechos, el 75% de encuestados indicó no conocer el tipo de acciones adoptadas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL); respuesta que varió según el nivel educativo del encuestado, aunque fue alta en todos los casos. La acción más conocida atribuida a la SUNAFIL son las inspecciones relacionadas con la implementación de protocolos de seguridad para prevenir el contagio por Covid-19 (12% de las respuestas). Aunque en menor medida, también se reportaron actividades de capacitación (5%), aplicación de cuestionarios (4%) y acciones de fiscalización (4%).

Cuadro N° 48

Identificación de acciones de la SUNAFIL, según nivel educativo

Tabla cruzada ¿Cuáles acciones adopto la SUNAFIL / la empresa con relación a la acción adoptada? * ¿Qué grado de educación tiene usted?											
	¿Qué grado de educación tiene usted?									Total	%
	Pri C	Pri I	Sec C	Sec I	Inst C	Inst I	Uni C	Uni I	Ning		
No sabe	24	13	129	37	22	15	11	7	6	264	75
No sabe (%)	80	72.2	76.3	71.1	75.8	93.7	73.3	50	75		
Capacitación	1	0	9	3	0	0	3	1	0	17	5
Cuestionario	3	1	2	4	2	0	0	1	1	14	4
Protocolos Covid	2	3	24	5	2	1	0	4	1	42	12
Fiscalización	0	1	5	3	3	0	1	1	0	14	4
Totales	30	18	169	52	29	16	15	14	8	351	100

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Una relación inversa encontramos cuando se consulta a los trabajadores encuestados si tienen conocimiento de acciones informativas implementadas por el Ministerio de Salud (MINSA), en el marco de la emergencia sanitaria del Covid-19. En este caso el 71.7% de los encuestados manifestó sí estar al tanto de este tipo de acciones, frente a un 28.2% que indicó lo contrario. Pero se vuelve a repetir la paradoja de ser los sectores con mayores niveles de educación (universitaria completa e incompleta) quienes manifestaron no conocer de intervenciones del ente rector del sector salud.

Cuadro N° 49

Identificación de acciones de MINSA, según nivel educativo

Tabla cruzada ¿Tiene conocimiento si el MINSA ha llevado a cabo acciones informativas en el contexto de la pandemia, con la empresa? * ¿Qué grado de educación tiene usted?											
	¿Qué grado de educación tiene usted?									Total	%
	Pri C	Pri I	Sec C	Sec I	Inst C	Inst I	Uni C	Uni I	Ning		
SI	21	14	120	38	23	12	10	9	5	252	71.7
NO	9	4	49	14	6	4	5	5	3	99	28.2
	30	22.2	28.9	26.9	20.68	25	33.3	35.7	37.5		
Total	30	18	169	52	29	16	15	14	8	351	100

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

Una ligera mayoría de encuestados (27.3%) llegó a contabilizar hasta 3 acciones informativas impartidas por parte del MINSA. Sin embargo, un porcentaje similar (28%) indicó no conocer ninguna acción de esa naturaleza por parte del MINSA.

Cuadro N° 50

Número de intervenciones del MINSA, según nivel educativo

Tabla cruzada ¿Cuántas veces? * ¿Qué grado de educación tiene usted?											
Número	¿Qué grado de educación tiene usted?									Total	%
	Pri C	Pri I	Sec C	Sec I	Inst C	Inst I	Uni C	Uni I	Ning		
0	9	4	49	14	6	4	5	5	3	99	28.2
1	2	1	11	1	0	0	0	1	1	17	4.8
2	12	7	59	15	14	7	6	4	1	125	35
3	6	6	43	19	8	5	4	3	2	96	27.3
4	1	0	7	3	1	0	0	1	1	14	3.9
Total	30	18	169	52	29	16	15	14	8	351	100

Fuente: Encuesta Equipo Técnico

SOBRE LAS POLÍTICAS DE DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Sobre políticas de debida diligencia con enfoque de derechos humanos

Todas las empresas que fueron consultadas refirieron guiarse por principios y valores orientados al desarrollo social y ambiental de la región, dando cuenta de una serie de iniciativas relacionadas con prácticas de responsabilidad social dirigidas a sus trabajadores y el entorno inmediato a las empresas. Sin embargo, si partimos de la definición expuesta en el acápite dos, encontramos que –en términos generales– existe un escaso desarrollo de políticas de debida diligencia empresarial en las empresas entrevistadas, entendidas como parte de un sistema de gestión diseñado específicamente con ese fin.

En ese sentido, si bien la debida diligencia en materia de empresas y derechos humanos constituye un desafío (y una oportunidad) para el conjunto del sector, creemos que las medidas expuestas por las empresas analizadas constituyen avances sustantivos, aunque parciales, en la adopción de conductas empresariales responsables basadas en los principios rectores (prevenir, proteger y remediar) en esta materia.

Ciertamente existe una preocupación manifiesto de las empresas analizadas por contar con mecanismos y dispositivos internos para tratar los problemas relacionados con el ejercicio de los derechos humanos. En algunos casos, estos mecanismos adoptan la forma de comités de ética encargados de recibir y evaluar las denuncias presentadas por los trabajadores relacionadas con situaciones de abuso, discriminación y acoso sexual. Un caso en particular refirió la utilización de un dispositivo

digital (descargado por el 70% del personal) para comunicar este tipo de hechos a la empresa.

Por otro lado, todas las empresas entrevistadas señalaron estar sujetas a diversos procesos de auditoría y certificaciones privadas exigidas por los compradores finales de sus productos en las cadenas de valor en las que participan. Si bien estos requerimientos están referidos a aspectos fitosanitarios y ambientales, varias de estas certificaciones contemplan la evaluación y cumplimiento de indicadores sociolaborales relacionados con los estándares de debida diligencia empresarial; particularmente los derechos fundamentales en los convenios de la OIT, para lo cual algunas de las empresas analizadas han dispuesto de comités específicos encargados de asegurar su implementación. La periodicidad con que se llevan a cabo a estos procesos es anual y su temporalidad depende del tipo de cultivo que se certifica.

Un tema importante relacionado con el cumplimiento de la debida diligencia está relacionado con el alcance de la certificación a lo largo de la cadena de valor. Solo una de las empresas entrevistadas señaló que la certificación a la que está sujeta abarca la producción y condiciones laborales de las unidades productivas a las que compra su producción, o de aquellas a las que alquila sus instalaciones para el empaquetado del producto.

	¿La empresa cuenta con políticas internas orientadas al cumplimiento de la debida diligencia en materia de derechos humanos? ¿Está expresada en un documento?	¿La empresa certifica sus prácticas laborales con un estándar particular? ¿Cómo es el proceso de auditoría y monitoreo? ¿Quién lo realiza y cada cuánto tiempo?
IQF	Cuentan con una Política Derechos Humanos y RSE, basada en los estándares del Código ETI. El año pasado aplicaron a la auditoría SMETA, basado en los convenios OIT (derechos fundamentales, salario mínimo, seguridad y salud en el Trabajo). Cuentan con un documento escrito y está disponible a los trabajadores en un aplicativo y en la web.	Certifica con el sello Global Gap (responsabilidad social); el IFS. Certificaciones internas de proveedores: SCOCO, FISMA La mayoría del personal es operario. Tienen un 70% de personal que usan un aplicativo.
SUNFRUITS	No cuentan con una política interna de debida diligencia formal. Lo que tienen son principios rectores orientados al desarrollo social y ambiental responsable.	La empresa cuenta con todas las certificaciones básicas. Hay que tener en cuenta que estas certificaciones son por cultivo y las realizan instituciones de mucha garantía. La



	No cuenta con un documento.	gran mayoría de las certificaciones se orientan a buenas prácticas laborales y sociales. Cuentan con un equipo que se dedica todo el año a estas actividades. Estos procesos son muy dinámicos y por ser la empresa multicultivo (uva, cítricos, palta, arándanos), tienen que cumplir con varias certificaciones. Estamos por acceder a la certificación de AWS.
SAFCO	Cuentan con políticas de responsabilidad social, suscrita por el Gerente General. Estas políticas están publicadas en el ingreso de la empresa, en comedores, en todas las oficinas y zonas de embarque.	Tenemos certificaciones relacionadas con el tema laboral (Global Gap, Playmoo), que tienen una temporalidad anual. Estas certificaciones también incluyen a las empresas a las cuales SAFCO compra su cosecha y las que se les brinda servicio de maquila. SAFCO exporta su producción por intermedio de la empresa principal Exportadora SAFCO, ubicada en Lima. También compra producción de otros fundos y brinda servicio de maquila.
VANGUARD	La empresa cuenta con políticas que forman parte del marco del Plan Estratégico, que incorpora acciones para prevenir abusos y discriminaciones. Estas se fundamentan en el propósito de la empresa, dirigido a generar “vivencias memorables” para trabajadores y consumidores, clientes y entorno. Para estos aspectos contamos con un comité de ética, en el cual se encuentran representados los trabajadores. Este Comité vigila el cumplimiento de las políticas. Los representantes de los trabajadores son elegidos por los mismos trabajadores. El comité se reúne mensualmente y sus acuerdos obliga a la empresa a cumplirlos.	Si se cuenta con certificaciones que tienen que ver con las cuestiones laborales, como Smeta, Global Gap, entre otras, la calidad de los productos y la preservación del ambiente. Las certificaciones se repiten anualmente y son realizadas por certificadores particulares. AWS es la más exigente en temas de acceso al agua. Esta certificadora obliga a publicar los Acuerdos y compromisos. Estamos uniendo las unidades productivas y vamos a quedar con 2 unidades productivas. Por fusión.
BLANDFARM	Se cuenta con un Reglamento interno de la empresa que expresa las políticas de trabajo, al cual los traba-	La empresa cuenta con varias certificaciones, que incluyen estándares de derechos humanos, responsabili-

jadores tienen acceso mediante la publicación de este reglamento en lugares visibles. Cuentan, además, con políticas y 3 Comités que se encargan de acordar sobre temas de trabajo, salud, accidentes y seguridad. Estos comités vigilan que se cumpla con el uso de los implementos de seguridad. Los representantes de los trabajadores son elegidos mediante voto.	dad social. Cada certificación cuenta con sus respectivos protocolos (Global Gap, Reinforos y otros).
--	--

Fuente: Entrevistas a funcionarios de empresas. Equipo Técnico.

Sobre políticas de personal

Las empresas entrevistadas cuentan con planillas de tamaño variado, cuyo volumen depende de la etapa o momento del ciclo agrícola. En épocas de cosecha (temporada alta), pueden llegar a emplear hasta 5,500 trabajadores –el mayor número reportado por una de las empresas analizadas–; mientras que, en otros momentos del año, este número puede alcanzar un mínimo de 300 trabajadores.

En ese sentido, el rasgo que más caracteriza al sector, en términos de relaciones de trabajo, es la temporalidad de los contratos de trabajo y la alta rotación de personal en las empresas. Lo cual coincide con la información obtenida en las encuestas, donde la mayoría de trabajadores reportó contar con contratos a plazo fijo o temporal, de un año de duración, principalmente en las labores de campo y administrativas. En el caso de algunas empresas, los jefes de equipo en campo y planta estarían contratados a plazo indeterminado.

Otro rasgo distintivo de la muestra analizada es la contratación mayoritaria del personal de estas empresas bajo el régimen laboral agrario, mientras que el personal de planta y administrativo estaría comprendido en el régimen general de la actividad privada. Esto puede deberse al cambio de Ley para el sector, donde solo los trabajadores de actividades plenamente productivas pueden estar en régimen agrario.

La distribución del empleo por género en las empresas analizadas presenta algunas diferencias según el tipo de labor realizada o ámbito de trabajo. De acuerdo a lo referido por las empresas entrevistadas, en las labores de campo predomina la contratación de hombres, sobre todo en la etapa de poda; mientras que, en la cosecha y raleo, serían más las mujeres empleadas. A nivel de gerencias, siguen



predominando el personal masculino, aunque algunas empresas refirieron contar con una importante participación de mujeres en cargos de dirección.

En lo que respecta a la determinación de los salarios, de acuerdo a lo reportado por las empresas entrevistadas, existirían tres criterios para su definición: uno primero, definido por el nivel establecido a través de la remuneración mínima vital que rige en el sector para una jornada regular (8 horas diarias o 48 semanales); uno segundo, basado en el sistema de destajo (productividad). Finalmente, algunas empresas señalaron utilizar una tercera modalidad, que establece las remuneraciones por el nivel de complejidad, especialización o riesgo de las labores realizadas. Una empresa manifestó contratar los servicios de una empresa externa para fijar los montos de los jornales.

	¿Cuántos trabajadores hay en la empresa? Cuantificarlos por: a) sexo; b) régimen y modalidad de contratación; c) edad; d) distrito donde está ubicada su vivienda actual; en cada una de las empresas que serán seleccionadas para la investigación.	¿Cuál es la escala salarial o remunerativa en la empresa? ¿Cómo se define esta? Cuantificar los niveles remunerativos por: a) sexo; b) modalidad de contratación; y c) afiliación sindical.
IQF	Cuenta con 1,500 trabajadores (70% son mujeres), ubicados en las plantas de Chíncha e Ica, en los fundos San José (Santiago, espárrago) y Tacaraca (parte posterior de la planta).	En base a la Remuneración Mínima Vital. Se realizan pagos semanales. No realizan pagos a destajo. La empresa respeta las 8 horas de trabajo, pero los trabajadores tienen libertad para realizar trabajo extra. Si hay la necesidad de hacerlo, la empresa consulta su disposición. Les brindan incentivos económicos o de puestos de trabajo. Entre su personal cuentan con un número importante de trabajadoras que son madres, y trabajan hasta las 3 pm, lo que les permite realizar tareas domésticas. Estas trabajadoras escogieron trabajar en IQF porque les brinda esa modalidad.
SUNFRUITS	Tenemos alrededor de 2,500 a 3,000 trabajadores en campaña, momento pico. Trabajadores estables son algo de 300 personas entre campo y packing (esto se aprecia en el mes de setiembre). El 57% son mujeres y	La escala salarial ha sido diseñada por una empresa independiente. Esta asigna a cada cargo un nivel remunerativo, independiente de las personas. Los incrementos salariales se efectúan anualmente, de acuer-

	43% hombres. Esta estructura comprende una gerencia general y cuatro gerencias (1 es mujer) y cinco subgerentes (3 son mujeres). El personal administrativo está contratado bajo el régimen laboral general y los de campo en el régimen agrario, pero estables (en los fundos que se cultiva palto, cultivo que requiere labores todo el año). La distribución entre hombres y mujeres en los niveles gerenciales, es consecuencia de la selección de personal, que tiene como criterio seleccionar los mejores currículums para los cargos por cubrir.	do con los méritos alcanzados; para este efecto, la gerencia propone modificaciones funcionales y con ello plantea ajustes salariales. Esto implica la decisión del gerente general. El enfoque es de meritocracia.
SAFCO	El total de trabajadores de SAFCO es de 1,338, de los cuales 816 hombres y 522 mujeres (abril). Estas cifras varían según los períodos de actividades. Por ejemplo: en raleo y cosecha hay más mujeres; y en poda, más hombres. En planta hay más mujeres, lo mismo que en el cargo de jefaturas. Todo el personal está comprendido en el régimen laboral agrario. Hay dos tipos de planilla: la de pagos semanales (que corresponde a los trabajadores de campo) y la de pagos quincenales (personal administrativo). Los contratos se renuevan cada año. En el caso de empleados, los contratos son anuales; mientras que los jefes de equipos en campo y planta son a plazo indefinido. El personal de campo rota constantemente.	Tenemos una política salarial que rige desde el año pasado. Los pagos se efectúan según el tipo de actividades. En el caso de planta, el sistema de pago es al destajo. Los montos los propone la empresa, en base a las experiencias anteriores; y los salarios se acuerdan por negociación. La empresa dispone de una serie de metodologías para determinar los jornales, según las condiciones, dificultad del producto; mientras que en el campo según el estado del cultivo.
VANGUARD	En campaña, la empresa emplea a 5,500 trabajadores; y en período de baja producción, 700. Los trabajadores de oficina se ubican en el régimen laboral general, mientras que el personal de campo bajo el régimen agrario. La participación según sexo es: 55% hombres y 45% de mujeres.	El jornal promedio asciende a S/ 75.00 en campaña. Los niveles remunerativos se determinan en función de la oferta y demanda de trabajo, y por el rendimiento de los trabajadores. Los factores para el cálculo del jornal se rigen por el volumen producido y



	Lo común en la empresa es que los trabajadores comiencen con contratos laborales a plazo fijo y luego, según su desempeño, pasan a plazo indeterminado. La temporalidad en los empleos responde exclusivamente al monto del jornal y al interés del trabajador de hacer un pequeño capital para regresar a su pueblo y cultivar sus campos. Hay trabajadores que también buscan estabilidad. La rotación es lo menos conveniente para la empresa, porque la obliga a a invertir nuevamente en capacitación, lo cual incrementa costos.	el precio de venta del producto trabajado.
--	---	---

Fuente: Entrevistas a funcionarios de Empresas. Equipo Técnico.

Sobre condiciones de trabajo

De acuerdo a las empresas entrevistadas, la jornada de trabajo se ajusta a las 8 horas diarias o 48 semanales. Cuando se llevan a cabo horas extras de trabajo, por lo general en épocas de campaña, estas son pagadas con la sobre tasa establecida por ley. En algunos casos, los trabajadores con mayores niveles de productividad terminan sus labores antes que culmine la jornada. Algunas empresas refieren que llegan a acuerdos con sus trabajadores respecto de las metas de productividad y su remuneración (no queda claro si estos acuerdos se consignan en un documento o son solo verbales).

Casi todas las empresas entrevistadas brindan servicio de movilidad a sus trabajadores. En algunos casos, esta facilidad abarca a la totalidad del personal; en otros, a los trabajadores que tienen sus domicilios en lugares alejados de los fundos o plantas procesadoras. Durante el periodo de pandemia, debido al toque de queda, algunas empresas ofrecieron este servicio por un tema de seguridad, para reducir los riesgos de asaltos, sobre todo al finalizar los turnos nocturnos.

Respecto de las medidas para evitar situaciones de abuso o sobre carga laboral, las empresas que fueron entrevistadas comentaron contar con políticas y reglamentos internos que prohíben actos de discriminación o acoso sexual, los cuales son difundidos al personal mediante acciones informativas, la realización de encuestas periódicas y la disposición de buzones para la presentación de quejas o denuncias con la reserva del caso. Estos buzones son revisados regularmente por áreas específicas de la empresa, que evalúan cada caso y establecen medidas correctivas en los casos que correspondan. También se han constituido comités de prevención del acoso sexual, con representación de los trabajadores en su composición.

Una de las empresas entrevistadas reportó la implementación de un programa de salud mental, bienestar y nutrición (para combatir la depresión y obesidad en el personal).

Todas las empresas entrevistas manifestaron proveer de agua potable a sus trabajadores. Utilizan para ello diversos métodos: en unos casos instalan bidones de agua en los fundos y plantas, para que los trabajadores recarguen sus botellas personales. En algunos casos se utiliza agua de pozo, la cual es previamente potabilizada o filtrada; en otros casos se trasladada agua a diversos puntos del fundo mediante un sistema de tuberías y surtidores. También se precisó que el agua adquirida a terceros proveedores está certificada y su calidad es evaluada periódicamente.

De igual modo, en todas las empresas entrevistadas se reportan mejoras en la instalación de servicios higiénicos, incluyendo infraestructura diferenciada para hombres y mujeres. Los cambios operados son el resultado –en algunos casos– de los requerimientos hechos por la inspección de trabajo. En la actualidad se vienen explorando diversas modalidades de facilitar la disponibilidad de baños en zonas cercanas a los lugares de trabajo (por ejemplo, el uso de baños carreta). Sin embargo, según refieren algunas empresas, algunos trabajadores reportan disconformidad con los cambios implementados, debido a la falta de costumbre, comportamientos vinculados a la higiene y el pudor. Lo cual incluye, en uno de los casos analizado, el hurto de los implementos de limpieza, lo que reflejaría para la empresa entrevistada, “cierta ausencia de una cultura del cuidado entre un sector de trabajadores”.

En cuanto a la disposición de comedores, las empresas entrevistadas señalan contar con espacios adecuados para la alimentación del personal, cumpliendo con estándares básicos de higiene y seguridad. Algunas empresas mencionaron estar evaluando la implementación de un sistema móvil que reduzca el tiempo de traslado de los trabajadores a los comedores. Lo que se estila es que los trabajadores traigan sus propios desayunos y meriendas; aunque en algunas empresas se provee de almuerzo para el personal de planta y campo que trabaja hasta después de la 1 pm o 2 pm; en estos casos el almuerzo está subsidiado hasta en un 100%. En el campo, está prohibido el ingreso de alimentos, por lo que los trabajadores optan por regresar a sus hogares a almorzar.



	¿Cuál es la duración de la jornada de trabajo regular? ¿Se laboran horas extras? ¿Cómo se establece el pago por extensión de la jornada laboral? ¿La empresa proporciona o facilita movilidad para el traslado y movilización del personal hacia los centros de trabajadores? ¿Qué tipo de facilidades brinda?	¿La empresa implementa políticas internas para evitar situaciones de abuso o sobre carga laboral del personal? ¿Cuáles son estas medidas? ¿Son consultas y coordinadas con el sindicato?	La empresa proporciona agua potable a los trabajadores de manera permanente, suficiente, ¿sin restricciones y en condiciones adecuadas?	¿La empresa dispone de servicios higiénicos diferenciados para hombres y mujeres? ¿Estos cuentan con ducha y cambiadores?	¿La empresa dispone de un comedor para la ingesta de alimentos? ¿Qué dimensiones tiene este?
IQF	La política de la empresa es de 8 horas. El turno de noche es solo cuando se requiere de manera específicas. Cuando trabajan horas extras, pueden laborar hasta 10 o 12 horas diarias, en épocas de cosecha. Manejan parámetros de productividad, que es conversado con el personal, sobre todo	Tienen buzones de sugerencia con plastos para su revisión. Tienen un representante en casa sede, encargado -junto con la asistente social- de abrir los buzones de sugerencia y determinar y evaluar las acciones correctivas. Están desarrollando una Programa de Salud Mental. También	En las plantaciones tienen un grupo de personas que lleva los bidones de agua a los campos, con una cassetta para que protegerles del sol.	Cuentan con servicios higiénicos diferenciados para mujeres y hombres. Se enfocan en el tema de la limpieza. En algunos casos, suele pasar que los trabajadores se llevan el papel higiénico y el jabón líquido (sucede con el personal golondrino o trabajadores nuevos). Están por implementar un programa de concien-	Cuentan con comedores que cumplen con los estándares establecidos. En el campo la empresa prohíbe ingerir alimentos, por lo que los trabajadores suelen almorzar en sus hogares. Aproximadamente el 10% del personal lleva sus alimentos. En las plantas la em-



	en campo, en lo referido al raleo y la cosecha. Conversan con el personal, llegando generalmente a consenso. No brindan servicios de movilidad; solo en el caso del fundo. Pero la gente vive en la zona aledaña al Fundo San José y también en Tacara. En planta Chincha e Ica no requieren movilidad. En contexto de toque de queda o salidas nocturnas, se brinda movilidad por seguridad (se dieron casos de secuestros y robos; las gerencias de varias empresas se reunieron para pedir apoyo a la policía).	llevan a cabo pausas activas (energización del cuerpo, respiración y ejercicios); así como un Programa de Bienestar y Salud, con el que se busca lograr un equilibrio entre el trabajo y la salud mental. También están desarrollando el Programa de Nutrición (para combatir la obesidad).		tización a través de la recreación (títeres).	presa brinda alimentación (subsidiaria el 50%).
SUN-FRUIT	Estamos implementado movilidad propia de la empresa y se proporciona según la distancia del hogar de los trabajadores a los fundos. En determinados momentos	Contamos con diferentes grupos de representación de trabajadores, que conforman los comités de salud y seguridad de trabajo, comité de acoso sexual. Además,	No se cuenta con agua potable. Contamos con botellones de agua de 20 litros, proporcionados por un proveedor certificado. El agua del proveedor es analizada periódicamente.	Los servicios higiénicos se han construido en cada fundo. A la fecha estamos evaluando la construcción de carretas baño. Para la higiene de los baños contamos con digestores.	Si contamos con comedores en cada fundo. Se está por implementar carretas comedores, pensados como un mecanismo que puede resultar útil para solucionar



	tos, de campaña, por ejemplo, como se necesita personal se trae de otros distritos brindando movilidad. Actualmente hay buses, para atender al personal de 5 fondos de 500 Has divididos. Los buses cumplen con todas las normas de transporte. Este servicio está siendo evaluado en forma permanente.	se cuenta con buzones de sugerencias, las cuales son revisadas por las gerencias que las evalúan y atienden, si fuera el caso. Los trabajadores hacen uso de estos buzones que ayudan a efectuar mejoras.	camente, para garantizar su calidad. Cada cuadrilla de trabajo lleva su botellón de agua.		el tiempo perdido de traslado y regreso del comedor; sobre todo en tiempo que no es de campaña.
SAFCO	La jornada es de trabajo es 48 horas semanales. En campaña se amplía el horario a las tardes y se pagan sobretasas correspondientes. El total de nuestros trabajadores son trasladados en movilidad que proporciona la empresa. La mayor parte de nuestro personal es de la Expansión y Barrio Chino. En campaña se trae personal de otros distritos, por lo que se amplía la movilidad a	Tenemos implementado los Comités de prevención de acoso sexual. La empresa cuenta con políticas al respecto. Estas políticas se difunden publicándolas en lugares visibles, como el ingreso del fundo, oficinas, comedores y lugares de desembarque. Periódicamente se realizan encuestas y contamos con buzones de sugerencias o quejas. En casos se ha requerido apoyo legal,	En planta se proporciona en bidones de agua potable; y en campo se hace mediante un sistema de potabilización. Se manejan vasos desechables; pero desde antes de la pandemia, cada trabajador trae su propia botella. Hay un equipo dentro del área de calidad que se encarga de repartir el agua.	En el campo hay baños instalados para hombres y mujeres. Una fiscalización de la SUNAFIL recomendó que se instalaran retretes urinarios con tapa, para diferenciar de los inodoros. Sin embargo, el personal aún no se acostumbra al uso de inodoro y su mal uso lleva a que con frecuencia deba cambiarse las tapas. Hay un 60% de personas inconformes por los inodoros, debido	La empresa dispone de comedores para que los trabajadores desayunen. Además, hay espacios de descanso en cada sector. El turno comienza a las 6 a.m. y termina a las 2 y 15.



	varias rutas, las cuales van variando a Santiago Tate, Pachacutec Ocucaje, Los Molinos y otros. Para planta vienen trabajadores de Pisco.	se hace el seguimiento hasta el final.			a que no se acostumbra a su uso; advirtiendo una cuestión de higiene, los trabajadores no quieren sentarse en un retrete compartido con otros.	
VAN-GUARD	La jornada laboral es no más de 8 horas. Los que trabajan con la empresa son, más que todo, nuestros clientes. Horas extras se paga cuando es más de 8 horas y esto no es lo frecuente debido al agotamiento de los trabajadores. Se pone a disposición de los trabajadores buses y combis.		Se proporciona agua potable. En los fundos, donde el agua es salada, se proporciona agua filtrada trasladada por tubería exclusiva de agua potable. Esta se preserva en reservorios de 200 litros, a los cuales recurren los trabajadores con su botella. Las tuberías cubren las mil Has.	La empresa dispone de servicios higiénicos, y su instalación está en función del número de trabajadores, la distancia, etc. El mantenimiento de estos baños es muy costoso, por la falta de cultura de cuidado de los usuarios.	La empresa dispone de comedores y proporciona alimentos a los que trabajan más de la 1 pm. Los trabajadores de planta, por su horario si se les proporciona alimentos en forma gratuita.	
BLAN-DAFARM	La jornada puede ser de 6 a.m. a 2 pm. Si es a destajo, de acuerdo las habilidades, los trabajadores pueden cumplir su tarea a las 11 am u 11.30 am. Se traslada al personal desde determinados puntos en ómnibus	Sobre abusos, acoso, trabajo forzado o trabajo infantil se informa adecuadamente al personal para evitar estas acciones.	Se proporciona agua potable, que la empresa distribuye en vasos de plástico no descartables. El agua se deposita en envases. El agua se extrae de pozos que son testados para garantizar su calidad.	Desde hace 3 a 4 años se vienen empleando baños portables de losa. Recién se está implementando baños para mujeres y para hombres.	La empresa dispone de un comedor que se usa para el desayuno, que generalmente lo trae el trabajador. No ofrecen almuerzo por los trabajadores suelen retirarse a las 2.00 p.m.	

Fuente: Entrevistas a funcionarios de Empresas. Equipo Técnico.



Sobre salud y seguridad ocupacional

En lo concerniente a riesgos ocupacionales y accidentes de trabajo, las empresas entrevistadas ofrecieron respuestas diversas. Por un lado, algunas señalaron que en sus operaciones no hay riesgo para sus trabajadores (a pesar que se mencionó casos de cortes en la actividad de cosecha), mientras que en otros casos se reconoció que las labores realizadas suponen un nivel de riesgo, por lo que el personal asignado tiene que pasar por una serie de controles y permisos. En la misma línea, algunas empresas reconocieron haber registrado accidentes de trabajo en sus instalaciones (aunque “no de gravedad”), mientras que otras los definieron como “incidentes” (malas maniobras o resbalones). En donde sí hubo unanimidad en las respuestas fue en la cobertura del conjunto de sus trabajadores con seguros de salud, contra accidentes y de vida.

De igual forma, todas las empresas entrevistadas afirmaron contar con tópicos o enfermerías en sus instalaciones, los cuales contarían con la asistencia de enfermeras, técnicos y médicos. En algunos casos refirieron haber constituido “cuadrillas de socorro” o equipos mixtos (compuestos por trabajadores y representantes de las empresas) designados para atender accidentes de trabajo. Cuando estos suceden, el personal encargado evalúa la gravedad del accidente o afectación y en función de ello, se decide si se deriva a la emergencia o el Seguro Social.

De igual forma, todas las empresas entrevistadas manifestaron contar con protocolos contra accidentes o planes de contingencia, así como la implementación de actividades de inducción y capacitación del personal en temas relacionados a la seguridad y salud ocupacional, accidentes de trabajo y temas afines, los cuales son implementados por las áreas de Recursos Humanos u otras instancias con personal especializado.

En algunos casos las empresas dieron cuenta de programas de despistaje del cáncer para su personal y de promoción de la vacunación.

Sobre seguridad social

De acuerdo a las empresas entrevistadas, el conjunto de su personal cotizaría a la seguridad social. Esto respondería a la condición de formalidad laboral en que se encuentra su planilla. De acuerdo a lo reportado por algunas de las empresas, serían los propios trabajadores quienes escogerían el sistema previsional; ya sea a una AFP o a la Oficina Nacional de Normalización Previsional (ONP).

Durante el periodo de pandemia, el sector agroexportador siguió operando en un contexto de cuarentena y paralización económica. Para ello, debió adoptar diversas acciones establecidas por ley para enfrentar la crisis sanitaria como económica. Según las empresas entrevistadas, en el ámbito interno se implementaron un conjunto de medidas preventivas: se adecuó el espacio de trabajo para garantizar

el distanciamiento social, tanto en los fundos y plantas emparadoras; se verificó la temperatura del personal al ingreso; se distribuyeron mascarillas y alcohol en gel; se desinfectó calzado y vestimenta al ingreso; se redujo el aforo en los buses para los trabajadores y en los comedores. Asimismo, se aplicó al personal –en un primer momento– pruebas rápidas a quienes mostraban síntomas; y, posteriormente, pruebas antígenas, verificada su mayor eficacia en el descarte. En los casos en que se detectaron casos de contagio por Covid, las empresas señalaron otorgar al trabajador descanso médico con goce de haber (aplicando la suspensión imperfecta de labores exigidas por la normativa de emergencia adoptada por el Gobierno nacional); realizaron monitoreo de la evolución de la enfermedad a cargo de enfermeras; llevaron a cabo desinfecciones de los espacios ocupados por los trabajadores contagiados; y, en algunos casos, se evaluó al personal de contacto directo y se otorgó descanso médico preventivo. A pesar de las medidas preventivas, las empresas entrevistadas indicaron haber registrado casos de contagio de personal, en el menor de los casos de 40 trabajadores aproximadamente, mientras que una empresa reportó el contagio del 50% de su personal. Una de las empresas comentó el caso de dos trabajadores fallecidos por Covid.

En el ámbito externo de las empresas, algunos de los casos analizados refirieron realizar diversas actividades y apoyos a la comunidad e instituciones de la región. Una de las empresas indicó haber contribuido a la constitución del albergue para los contagiados de Guadalupe y a la implementación de la planta de oxígeno en Ica.

Sobre libertad sindical y negociación colectiva

Se desprende de las entrevistas realizadas que las empresas analizadas no cuentan con organizaciones sindicales. La inexistencia de organizaciones sindicales es reemplazada, en algunos casos, por “comités de empresa”, también denominados “paritarios”, de “bienestar” o “clubes”. Estos espacios hacen las veces de instancias representativas de los trabajadores, aunque no negocien colectivamente con sus empleadores bajo el formato convencional de la suscripción de un convenio colectivo.

Estos comités, cuando existen, se reúnen periódicamente (una vez al mes) y logran acuerdos básicos sobre la duración de la jornada y el pago (a destajo), que tendrían carácter de cumplimiento obligatorio, aunque no se refiere si son refrendados en documentos escritos.

De acuerdo a lo manifestado por una de las empresas entrevistadas, las razones que explicarían la inexistencia de sindicatos en las empresas seleccionadas, estarían relacionadas con la alta rotación de personal, que impediría que se asienten grupos estables. Aunque en un caso particular se manifestó preferir la inexistencia de los mismos, también hubo otro que reconoció la utilidad de contar con una organización formal, constituida, que represente al conjunto de los trabajadores. La



razón esgrimida es que esta modalidad resultaría menos onerosa para las empresas al negociar con un solo interlocutor en lugar de varios.

Las empresas también refirieron monitorear el clima laboral interno, a través de las áreas de psicología. En estos casos, señalan que los trabajadores recurren a las oficinas de recursos humanos para reportar problemas laborales o de otra índole. El objetivo de estas instancias sería la búsqueda de soluciones a los problemas reportados antes de que estos devengan en una situación de conflictividad laboral o social.



	¿Cuenta la empresa con sindicato?	¿Otorga horas de licencia sindical al sindicato?	¿Negocia colectivamente? ¿Cuánto es la duración del contrato colectivo? ¿Facilita y proporciona el informe económico-financiero al sindicato con anticipación debida al proceso de negociación?	¿Cuántos trabajadores están cubiertos por un convenio colectivo? ¿Qué tipo de cláusulas negocian?	¿Cuenta con mecanismos o sistemas internos para la promoción del diálogo social?	¿Dispone la empresa con una instancia o estrategia para prevenir y solucionar los conflictos al interior de la empresa?
IQF	No cuentan con sindicato.	No, al no haber sindicatos.	No cuentan con negociación colectiva.	Ninguno.	Tienen Comités de Bienestar. Está planificado para el mes de setiembre Círculos de Bienestar (focus groups para evaluar clima laboral).	Cuentan con un modelo que viene trabajando hace muchos años, y que ha dado resultados. Se inspira en un enfoque que conoció en el exterior y que mide cualitativa y cuantitativamente la "temperatura" del clima laboral interno. Permite ir conociendo sentires y pensamientos de los trabajadores



SUN-FRUIITS	No cuentan con sindicato. Ojalá nunca los haya. Hay trabajadores que sabemos que pertenecen a sindicatos.	No, al no haber sindicatos.	No cuentan con negociación colectiva. Contamos con comités paritarios cuyos acuerdos son de cumplimiento obligatorio por la empresa. trabajadores.	Ninguno.	Se han constituido grupos de trabajo denominados comités paritarios. Los Comités paritarios se reúnen regularmente una vez al mes y cuentan con representación elegidos por los trabajadores. En estas reuniones se resuelven los problemas que se presentan.	Los comités paritarios disponen la solución de problemas evitando conflictos.	que deben atenderse en aprendizajes.
SAFCO	No hay sindicato. Estos nos tienen acogida debido a la rotación frecuente de trabajadores, lo que ha impedido consolidar grupos estables. La empresa no es adversa al sindicato; y se tiene conciencia de que si existiese facilitar la con-	No, por no existir un sindicato.	Hay un Comité paritario bipartito, con representantes de los trabajadores elegidos en procesos electorales secretos. La empresa contribuye designando una junta electoral. Este proceso de elección se inicia con la presentación de los	Ninguno.	Cuentan con un área de psicología que se encarga de realizar capacitaciones en cada área en temas relacionados con el clima laboral. Si hubiera algún problema, el trabajador recurre al área de Recursos Humanos que se encarga de hacer		



	certación debido a que se trata sólo con los dirigentes. Actualmente se conversa grupo por grupo, lo que resulta más oneroso. Hubo en el paro agrario del 2019 y 2020 un trabajador nuevo que manifestó querer formar un sindicato, pero no obtuvo una respuesta positiva del personal.	No, por no existir un sindicato.	Los clubes participan en estos acuerdos.	La empresa está integrada a Provid, AGAP y Cámara de Comercio, Industria y Turismo.		el seguimiento hasta solucionar el problema antes que derive en una causa de conflicto.
VAN-GUARD		No cuenta con sindicato. En su lugar se cuenta con Clubs cons- tituidos formal- mente, con los que se reúnen pe- riódicamente (una vez al mes). Estos clubes rotan sus reuniones y ahí se toman acuer- dos. Cada unidad productiva tiene su club, y toman acuerdos referen-		Los trabajadores son muy sensibles al jornal y al buen trato. En este as- pecto hay compe- tencia desleal que genera descon- tento. Desde nuestro punto de vista, las empresas que peor tratan a los trabajadores son las que están más expuestas a los		



	tes a situación de los campos y de los trabajadores.					problemas. Se aprecia la presencia de empresarios chacareros y tramposos.
BLAND-FARM	No cuentan con sindicato, pero la empresa no se opone.	No, por no existir un sindicato.	Si se negocia, respecto a la jornada laboral o al trabajo por destajo. Los acuerdos son de cumplimiento obligatorio.		Se da el diálogo en los comités.	En los Comités se negocia y se pone de acuerdo, por lo que siempre hay armonía en el trabajo.

Fuente: Entrevistas a funcionarios de Empresas. Equipo Técnico.

Sobre trabajo forzoso e infantil

Todas las empresas entrevistadas cuentan con políticas expresas de prohibición del trabajo infantil. Aplican diversos sistemas de verificación de la edad de los trabajadores. Además, disponen de carteles informativos ubicados en diversos sitios visibles de los fundos y empresas.

Sobre la relación con el Estado

La fiscalización realizada por la SUNAFIL es constante en las empresas entrevistadas. Las inspecciones se han enfocado en temas de seguridad y salud ocupacional, en políticas de prevención del Covid, personas con discapacidad, etc. Algunas empresas indican que muchas solicitudes de inspección responden al desconocimiento de los trabajadores sobre los conceptos que incluye la boleta de pago.

Según lo señalado por las empresas entrevistadas, ninguna ha sido amonestada por motivo de infracciones laborales. Aunque una refirió haber recibido un requerimiento (para adecuación de baños), pero que han sido impugnada por la empresa.

	¿La empresa implementa políticas internas para prevenir y erradicar el trabajo infantil? ¿Cuáles son estas medidas? ¿Son consultas y coordinadas con el sindicato?	¿Han recibido denuncias ante la inspección de trabajo y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo? ¿Cuántas han sido este año?	¿Qué acciones adopta la empresa cuando es notificada de una denuncia ante la autoridad de trabajo?
IQF	La empresa brinda capacitaciones y lleva un registro de la edad de trabajadores. Están sujetos a inspecciones de SUNAFIL que verifica el DNI del personal inspeccionado. El año pasado se dictó un Programa de Planificación Familiar. El personal se mostró satisfecho.	Han sido objeto de inspecciones de rutina por parte de la SUNAFIL para verificar el programa de seguridad y salud del plan Covid. En este año no han recibido denuncias ante la SUNAFIL, pero en años anteriores sí tuvieron (seguridad y salud, lactarios, personal discapacitado). Pero los fallos fueron a favor de la empresa por temas de hostigamiento.	Siguen el procedimiento que rige las inspecciones de trabajo.



SUNFRUITS	Se realizan con frecuencia charlas contra el trabajo infantil.	Con frecuencia son inspeccionados por la SUNAFIL. Esto se debe a la incomprensión, por parte de los trabajadores, de cómo se formula la boleta de pago. Estamos impulsando la boleta única de pago, con la finalidad de que los trabajadores puedan comprender mejor las boletas de pagos. No hemos tenido ninguna multa, tampoco algún proceso sancionador. En los últimos dos meses nos han visitado 3 veces SUNAFIL. En su programación siempre visitan a las mismas empresas, porque a las informales no los visitan debido a que no están registradas.	No hemos tenido ninguna notificación.
SAFCO	Si contamos con políticas de prevención de trabajo infantil. Estas son bastante difundidas mediante el uso de carteles expuestos en lugares visibles. Todo trabajador que ingresa a trabajar en la empresa se verifica la identidad. Sin embargo, sí se presentó un caso de suplante de trabajador.	Han recibido visitas de SUNAFIL, las cuales se realizan con frecuencia. Sin embargo, no han recibido ninguna sanción o multa. Aunque sí fueron objeto de un requerimiento para subsanar un problema con los baños, otorgándole 10 días para habilitar 50 baños, ante lo cual se presentó una apelación en trámite. En el paro agrario hubo una denuncia laboral que fue desestimada al presentar la información requerida.	En materia laboral, no se ha tenido ninguna observación.



VANGUARD	Contamos con un control para evitar el ingreso de niños a trabajar. La política es de conocimiento de los trabajadores, sobre todo los de seguridad. El control se efectúa mediante verificación de DNI.	Se llevaron a cabo inspecciones de trabajo, pero estas fueron con el propósito de generarse un espacio para fines personales La empresa ha dispuesto en diversos espacios internos (puertas) el número de contacto de la SUNAFIL y un código QR.	
BLAND-FARM	En las instalaciones de la empresa se cuenta con carteles que informan sobre la necesidad de efectuar acciones para erradicar el trabajo infantil.	No se ha recibido denuncia alguna.	No hemos tenido ninguna notificación.

Fuente: Entrevistas a funcionarios de Empresas. Equipo Técnico.

PRINCIPALES HALLAZGOS

La información que está a la base de esta investigación fue obtenida directamente de los trabajadores (a través de una encuesta) y gerentes (mediante entrevistas) pertenecientes a un sector de empresas agroindustriales de Ica, que tiene como característica en común la condición de unidades económicas medianas y grandes, que forman parte del sector moderno y competitivo de la agricultura peruana. Esta afirmación se deduce de las entrevistas realizadas con una muestra de las empresas seleccionadas y de las respuestas ofrecidas por los trabajadores encuestados, que unánimemente indicaron contar con un contrato de trabajo y acceder a condiciones laborales asociadas con el empleo adecuado: una jornada de trabajo regulada, acceso a la seguridad social y previsional, seguridad ocupacional, beneficios sociales, etc.

En ese sentido, los resultados de esta investigación deben considerarse como representativos de la realidad sociolaboral de un segmento específico de empresas ubicadas en la Provincia de Ica, caracterizado por ser medianamente homogéneo, empresas medianas y grandes dedicadas al rubro de la agroexportación y con estructuras de personal variable en función de las temporadas. Por estas consideraciones, difícilmente pueden extenderse los hallazgos y conclusiones de este estudio al universo de empresas de la región, considerando las características específicas de la muestra analizada, distintas a las asociadas con el universo de empresas agrícolas pequeñas o familiares, que laboran –mayoritariamente– en la informalidad económica y laboral, que no implementan ningún tipo de políticas, medidas o acciones que las acerquen al campo de la debida diligencia, como tampoco son objeto –al no ser visibles dentro de la cadena de valor– de las certificaciones privadas que son requeridas a las empresas medianas y grandes conectadas a los mercados internacionales.

Este abordaje focalizado no desmerece el valor de la información recogida. Los hallazgos obtenidos son importantes para contar con una línea de base sobre la cual (i) identificar prácticas empresariales que merecen destacarse por cumplir con los estándares de derechos humanos que conducen a una conducta empresarial responsable (CER), y, sobre todo, a (ii) identificar las brechas de cumplimiento o realización de estos estándares, que, por el contrario, impiden que se materialicen las

condiciones de trabajo decente que forman parte de los objetivos principales del enfoque de debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, presentamos los principales hallazgos de la encuesta realizada.

- En lo que respecta al perfil del trabajador agroindustrial, el análisis de la muestra permitió identificar ciertos rasgos comunes o predominantes en el personal encuestado. El promedio de edad es 35 años; y los rangos de edad van desde los 18 años hasta los 72 en el caso de los hombres, y desde los 18 a 63 en el caso de las mujeres. Poco más de la mitad (57%) se encuentra en una relación de pareja. Asimismo, el 63% reportó contar con nivel educativo secundario y un porcentaje similar (62%) se autodefinió como “obrero de campo”. La mayoría (82%) identifica la actividad agroindustrial como su ocupación laboral principal; todos indicaron ser trabajadores directos de la empresa en que fueron encuestados y estar contratados en condiciones de formalidad laboral.
- El 70% de los trabajadores encuestados indicó recibir antes de la nueva ley 31110 ingresos semanales que oscilan entre los S/ 300 y S/ 350; lo que implica una remuneración mensual entre S/ 1,278 y S/ 1,491 (equivalente a una canasta básica familiar mensual, aproximadamente²⁶). Un cuarto de la muestra (25%) contestó ganar semanalmente entre S/ 350 y S/ 600, lo que implicaría una remuneración mensual –en el extremo mayor del intervalo– equivalente a S/ 2,555. Dentro de este grupo, se registra una mayoría de trabajadores hombres con ingresos entre S/ 326 y S/ 400, frente a un mayor porcentaje de mujeres con ingresos entre S/ 251 y S/ 325 semanales²⁷.
- Los trabajadores encuestados que reportaron educación secundaria completa y educación técnica completa o incompleta, cuentan con mayores ingresos que el resto de encuestados.
- Se registró un predominio de la contratación temporal, eventual o a plazo fijo (93.7%), frente a la contratación a plazo indeterminado (6.2%). Se identificaron algunos elementos relacionados con el tipo de contrato que podrían influir en el nivel de las remuneraciones. En el segmento de trabajadores que reciben

26 En el 2020 la canasta básica de consumo tuvo un costo de S/ 360 mensuales por persona, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). De acuerdo a la misma Fuente, el ingreso promedio de los trabajadores peruanos fue de S/ 1,414 durante el 2020, cifra menor a lo que se requería para costear una canasta básica familiar (para 4 personas). <https://bit.ly/3eVTffw>

27 La evaluación de los promedios y rangos remunerativos debe tomar en cuenta que la estructura de la remuneración integral anual (RIA) que rige en el sector agrícola. La RIA en el sector agrario está compuesta, además del jornal “básico” equivalente a la remuneración mínima vital (S/ 930), por un monto adicional correspondiente a la sumatoria de la fracción (diaria, semanal o mensual) de las dos gratificaciones anuales y de la compensación por tiempos de servicios. A partir de la aprobación de la Ley 31110, desde el 2021 rige en el sector agrícola la inclusión de una bonificación monetaria extra, equivalente al 30% de la remuneración mínima vital, denominada Bono Beta, pero que no tiene carácter remunerativo, por lo que no es considerado en el cálculo de beneficios sociales o compensaciones laborales. Cuando el jornal básico equivale a la remuneración mínima vital vigente, la RIA (sin utilidades) equivale a S/ 1,453.



entre S/ 251 y S/ 325 semanales (máximo mensual S/ 1,384), el 80% cuenta con contratos de trabajo temporales. Por el contrario, en el segmento de trabajadores que perciben ingresos entre S/ 326 y S/ 400 semanales, el 72% cuenta con contratos a plazo indefinido.

- En la muestra recogida prácticamente no se registró empleo tercerizado o subcontratado. Solo tres casos (0.9%) cuyas condiciones de trabajo coincidían con las características de los segmentos mayoritarios de la muestra. Sin embargo, el 92% de la muestra considera que las condiciones de trabajo del personal tercerizado son similares o peores a las propias.
- La muestra recogida muestra una clara concentración de trabajadores en la producción de uva, palta, cítrico, espárrago y cebolla. Dentro de este segmento, se registró un mayor nivel de ingresos en la producción de espárrago y de uva (en menor medida).
- En materia de seguridad social, se registró una cobertura del 100% en los trabajadores encuestados. Una marcada mayoría indicó estar asegurada en ESSA-LUD (96%), frente un porcentaje reducido que estar en el SIS (4%).
- En el caso de la seguridad previsional, la encuesta arroja un predominio de trabajadores afiliados a una AFP (65.5%), frente a un tercio que indicó estarlo en la oficina de normalización previsional (34.4%).
- Se reportó un porcentaje menor (8.8%) de trabajadores encuestados que indicaron haber sufrido accidentes de trabajo. La casi totalidad de los encuestados que reportaron accidentes son trabajadores formales, con contratos a plazo fijo o eventuales.
- Respecto del equipamiento de las empresas para atender accidentes de trabajo, la totalidad de encuestados manifestó que la empresa en que labora cuenta con un tóxico o enfermería. Asimismo, reportaron tener acceso a una red de agua potable en el centro de labores. Un pequeño grupo (4%) encontró que la infraestructura y equipamiento dispuesto no es suficiente o de accesibilidad permanente.
- Con relación a la salud de los trabajadores, el 13% de los encuestados indicó haber sufrido una o más enfermedades, siendo las principales la hipertensión (63.8%) y diabetes (36%) las más reportadas.
- En lo que respecta a políticas para prevenir el trabajo infantil y forzoso, el 48% de los trabajadores encuestados reconoció que la empresa para la que trabaja aplica políticas internas orientadas a ese objetivo. Sin embargo, una proporción similar (47%) indicó no conocer información al respecto.

- Ninguno de los trabajadores encuestados manifestó estar sindicalizado. Tres de cada cuatro encuestados no conocen la existencia de un sindicato en su empresa. Ningún encuestado reconoció estar comprendido dentro de una negociación colectiva. Sin embargo, el 13% indicó que sí estaría interesado en participar en un sindicato, básicamente porque son útiles para “solicitar lo que hace falta” mientras que un 86.32% indicó que no le gustaría por “no tener tiempo” o por “ser peligroso”
- En lo que toca a la calidad de las viviendas de los trabajadores, los encuestados reportaron contar un acceso mayoritario a servicios básicos como el agua, saneamiento, electricidad y telefonía; acceso que se incrementa conforme mejoran los niveles remunerativos de los trabajadores. El único servicio donde la mayoría de encuestados acusó un déficit fue en la conectividad o acceso a internet.
- Existe una gran desinformación entre los trabajadores encuestados respecto de las instituciones del Estado que tienen la función de tutelar por el cumplimiento de sus derechos laborales. Esta desinformación alcanza a 3 de cada 4 trabajadores; y es mayor en lo que respecta a la fiscalización laboral a cargo de la SUNAFIL, o de las acciones informativas y preventivas realizadas por el MIN-SA.

En términos generales, la aplicación de la encuesta nos presenta una aproximación a la situación de un conjunto de empresas agroindustriales medianas y grandes, representativo del sector formal de Ica, cuyos trabajadores encuestados reúnen un conjunto de condiciones que califican como empleo adecuado. Es decir, la totalidad de la muestra manifestó contar con un contrato formal de trabajo, estar afiliado a un sistema de seguridad social o previsional, disfrutar de descansos semanales y cumplir jornadas de trabajo reguladas de acuerdo a las normas locales.

Sin embargo, al mismo tiempo se identificaron algunos aspectos que pueden resultar críticos en la perspectiva de garantizar todas las dimensiones del trabajo decente y que están relacionados con el ejercicio pleno de los derechos fundamentales en el trabajo. Por un lado, el uso intensivo de contratos temporales –y la alta rotación registrada– constituyen una condición estructural que dificulta la regularización o estabilidad del vínculo laboral, derivando en una situación de incertidumbre y vulnerabilidad para el trabajador respecto de su puesto de trabajo, lo que representa un desafío para encontrar un formato de contratación laboral que se adapte a las condiciones específicas de la estacionalidad de la agricultura y a su vez permita el pleno desarrollo de los trabajadores del rubro

Asimismo, la ausencia de organizaciones sindicales en la muestra seleccionada es un dato que merece una especial atención. Si bien la tasa de sindicalización a nivel nacional (5%) y regional (4%) es de por sí baja, el hecho de que en esta investigación ningún trabajador –en 9 empresas– haya declarado estar afiliado a una organiza-



ción sindical, representa un factor a tomar en cuenta en el análisis de por qué no es posible un diálogo social en la agroindustria que permita explorar de manera bipartita o tripartita, dinámicas redistributivas con participación de los trabajadores. La ausencia de sindicatos reduce la capacidad de negociación de los trabajadores, al no contar con convenios colectivos institucionalizados y registrados ante la Autoridad de Trabajo que les permitan acordar condiciones laborales y salariales a través de un pacto colectivo con su contraparte empleadora²⁸.

Una de las principales consecuencias de la falta de sindicalización y ausencia de negociación colectiva en la agroindustria es que los mecanismos utilizados por las empresas para determinar la remuneración o jornal laboral (negociaciones informales o no institucionalizadas con los trabajadores, o la asesoría de empresas externas) no aseguran procesos de mejora progresiva del ingreso laboral que resulten de una negociación bilateral, que se fundamente en una ponderación entre la productividad laboral, el rendimiento económico de la empresa y el costo de vida en la región.

Por otro lado, las empresas entrevistadas manifestaron implementar una serie de iniciativas orientadas a mejorar el clima laboral interno de sus empresas, basándose –en principio– en el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad ocupacional vigente, así como en un conjunto de principios y valores orientados al desarrollo social y ambiental de la región y el país. El cumplimiento de la normativa vigente explicaría que la totalidad de los trabajadores de las empresas seleccionadas trabajen en condiciones de formalidad laboral, coticen a la seguridad social y cuenten con acceso a seguros de vida y contra accidentes, cumplan jornadas de trabajo reguladas y laboren en espacios de trabajo acondicionados para enfrentar la pandemia; así como la disposición de facilidades brindadas por las empresas, como la provisión de movilidad al centro de labores.

Asimismo, las empresas entrevistadas dieron cuenta de un conjunto de iniciativas orientadas a evitar el trabajo infantil, la discriminación laboral y el acoso sexual, para lo cual se adoptaron e implementan protocolos de actuación, planes de contingencias y programas de bienestar dirigidos a su personal de planta y campo. De la misma forma, en el contexto de la pandemia, se adoptaron medidas preventivas y de control de los contagios de Covid, en la línea de lo establecido por la regulación aprobada por las autoridades nacionales. En algunos casos se han constituido comités de empresa paritarios, compuestos por representantes de los trabajadores y de las empresas, en los que se abordan aspectos relacionados con la seguridad

28 Los bajos niveles de sindicalización y negociación colectiva registrados en el Perú son habitualmente explicados por la convergencia de factores estructurales (cambios sociopolíticos y culturales en las últimas décadas, relacionados con la relevancia asignada a la acción colectiva y organización social por parte de los actores); normativos (la preferencia por la contratación temporal en el sector) e institucionales (las limitaciones de la autoridad de trabajo para cumplir con su rol tutelar de la normativa laboral) y la existencia de sindicatos con actividades criminales, lo que abonaría en el poco interés –o inseguridad– que muestran los trabajadores para sindicalizarse. Ica no sería la excepción, en ese sentido.

ocupacional, el clima laboral y problemas relacionados con conductas discriminatorias, delictivas o reñidas con la moral (acoso laboral y sexual).

No se observa, sin embargo, en el caso de las empresas entrevistadas, políticas o acciones claramente identificables con la práctica de la debida diligencia empresarial con enfoque de derechos humanos. Esto es, se constata –a partir de la información ofrecida– la ausencia de (i) sistemas de registro o mapeo de riesgos laborales y ocupacionales que incluyan, como parte de sus indicadores, el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo (particularmente la libertad sindical y el diálogo social), los cuales no son problematizados en clave de debida diligencia; (ii) protocolos o sistemas internos orientados a prevenir la ocurrencia de los riesgos señalados, y a promover y proteger los derechos humanos de todas las partes interesadas; así como (iii) un plan de contingencias, remediación y mitigación de los impactos negativos producidos en sus operaciones.

Como ya fue señalado, las iniciativas y acciones comentadas por las empresas entrevistadas dan cuenta de abordajes parciales o preliminares relacionados con el primero de los Principios Rectores de Naciones Unidas –la acción de prevenir– que configuran el concepto y práctica de la debida diligencia empresarial, y un menor desarrollo de los otros dos pilares claves –proteger y remediar– que engloban la definición de conducta empresarial responsable alineada con el enfoque de derechos humanos.

Como conclusión preliminar, esta investigación nos permite identificar –en el conjunto de empresas analizadas– una clara tendencia para operar en el marco de la formalidad laboral y empresarial, situación que contribuye de manera clara al acceso o disfrute de condiciones de trabajo adecuadas (contratos, previsión social, seguro, vacaciones, jornada regular, etc.) de los sectores laborales directamente involucrados, pero que no se extiende necesaria ni automáticamente a otros ámbitos de la cadena de valor de la actividad agroindustrial de la que forman parte estas empresas. también se evidencia que justamente son las empresas mas visibles las que son fiscalizadas por la SUNAFIL mientras que las que trabajan al borde de la legalidad y la informalidad son las menos auditadas.

De igual forma, persisten algunas condiciones estructurales que dificultan el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo (particularmente la libertad sindical, la negociación colectiva y el diálogo social), relacionados con la duración del vínculo laboral y el predominio de los contratos temporales. Esta situación limita los avances sobre una de las dimensiones claves del trabajo decente, asociada con el disfrute de una política remunerativa que responda a un proceso de diálogo social, negociación colectiva y consensos multiactor. La inexistencia de organizaciones sindicales en la gran mayoría de empresas dificulta, por ejemplo, la posibilidad de acceder a los informes económicos financieros elaborados por la Autoridad de Trabajo y que son necesarios para el cálculo de la productividad laboral, el rendimiento económico de las empresas y las expectativas salariales de los trabajadores.



En ese sentido, los avances logrados en materia laboral por este segmento de empresas –que consideramos importantes y necesarios– corren el riesgo de diluirse y desdibujarse si se restringen los canales de participación regulada de los trabajadores a través del diálogo social y la negociación colectiva, abriendo la posibilidad al surgimiento de expresiones de descontento o protesta social en el sector, al no existir –o cerrarse– los canales institucionales de diálogo que contribuyan a mejorar las condiciones de empleo y salariales.

ANEXO N° 1. Antecedentes

Este diagnóstico sociolaboral se enmarca en el proceso de diálogo social iniciado en 2019 en la región Ica, el mismo que involucra a representantes del Sector Trabajo en la región (la Intendencia Regional de la SUNAFIL), del sector privado empresarial (CCITI) y de la sociedad civil organizada (Codehica).

Estas instituciones han acordado implementar una serie de acciones que permitan avanzar hacia la formulación de un plan piloto sobre Empresas y Derechos Humanos para la Región Ica; en la línea de lo trabajado alrededor del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos (PNAEDH), aprobado por D. S. en junio de 2021, pero acotándolo al ámbito territorial y local²⁹.

La formulación y aprobación de un PRAEDH para Ica debía partir, según el acuerdo de las partes impulsoras, de un proceso de diálogo y construcción de consensos básicos para la implementación de políticas y acciones de alcance regional, que permitan potenciar la acción pública y privada a favor de los derechos humanos en el ámbito de la actividad empresarial. Y de manera particular, incidir en la ampliación del disfrute de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores agroindustriales que no pueden ejercerlos.

Lograr ese nivel de consenso exigía partir de la elaboración de un diagnóstico regional conjunto sobre el impacto de la agroindustria en el desarrollo social y ambiental de la región. Los actores participantes de este espacio identificaron dos aspectos prioritarios para avanzar hacia ese objetivo en Ica. Por un lado, la promoción del empleo decente a través de la mejora de las condiciones laborales y de los derechos laborales fundamentales, aspecto que había sido Fuente de conflictividad laboral en la región³⁰. Por otro lado, se acordó abordar la problemática relacionada con la sostenibilidad y acceso de la pequeña, mediana y gran agricultura al recurso hídrico en la región.

Ambas dimensiones están directamente relacionadas con los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas –de los que emanan obligaciones para el Estado peruano–, y que actualmente forman parte de los compromisos y metas asumidas por gremios y empresas representativos del sector agroindustrial formal de Ica³¹. Sin embargo, debido a una serie de factores (institucionales, políticos, económicos, socioculturales), estos objetivos no terminan de desarrollarse plenamente en todos

29 Decretado por el Gobierno nacional en junio del 2021, el PNAEDH es el resultado de un interesante proceso de diálogo social que involucró la participación activa de un conjunto de ministerios liderados por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH), organizaciones representativas del sector laboral, de los pueblos indígenas, del sector privado, organizaciones no gubernamentales locales y agencias de cooperación internacional.

30 A fines noviembre e inicios del 2020 se desarrolló un conflicto laboral que se inició en la región Ica, y expansión a otras ciudades de país, que involucró a centenares de trabajadores de empresas agroindustriales que protestaban por sus condiciones laborales. Al respecto se puede revisar: Situación laboral en la agroindustria en la Provincia de Ica. Una mirada al paro agrario 2020. CCITI, Asociación de Agricultores de Ica y Codehica.

31 En 2020 se constituyó el Comité de Derechos Humanos de la CCITI para promover los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en las empresas de Ica.



los estamentos de la cadena de valor de la agroexportación, impidiendo el ejercicio de los derechos fundamentales y el acceso al trabajo decente en el conjunto de trabajadores ocupados en la actividad agroindustrial en la región.

Partiendo de este acuerdo inicial, a mediados del 2020 se tomó la decisión de trabajar por etapas, comenzando por la documentación y sistematización de información referida a la dimensión sociolaboral de la agroindustria. Se acordó, en ese sentido, realizar un diagnóstico que sirviera de estudio de línea de base para contar con evidencia objetiva y actualizada sobre las condiciones laborales de los trabajadores del sector.

Para ello se constituyó un comité de coordinación (compuesta por la CCITI, SUNAFIL Ica, Perú EQUIDAD) y un equipo técnico a cargo del diagnóstico cuyos miembros fueron sugeridos por éste. En el segundo semestre del 2020 el equipo técnico presentó una propuesta metodológica para la elaboración del diagnóstico, el cual fue aprobado por el comité de coordinación; propuso un plan de trabajo para la aplicación de las encuestas en los meses de octubre a diciembre, incluida una primera muestra de empresas representativas del sector; finalmente convocó y capacitó a un conjunto de encuestadores para que apoyen en el trabajo de campo para la recolección de la información requerida.

Para llevar a cabo el proceso de investigación, la CCITI ofreció su apoyo en la coordinación con las empresas seleccionadas como muestra para la aplicación de las encuestas, de forma tal que el equipo de trabajo pudiera aplicar las encuestas programadas en los propios centros de labores (como mecanismo de seguridad en el contexto de la emergencia sanitaria por Covid-19).

Sin embargo, este proceso de coordinación quedó en stand by cuando se desató la protesta social y huelga general de los trabajadores agrícolas en Ica, a fines del mes de noviembre del 2020. Este conflicto se extendió a otras regiones del país y se posicionó en el centro de la agenda política nacional. Como resultado de la protesta (que causó la muerte de tres trabajadores productos de los enfrentamientos con la policía), el Congreso derogó la Ley de Promoción Agraria aprobada apenas meses atrás y la reemplazó por la Ley 33110.

La paralización de actividades en el sector agroindustrial generó un “enfriamiento” en las coordinaciones iniciadas con la CCITI, por lo que el proceso de investigación no pudo iniciarse conforme lo previsto.

En enero del 2021, pasado el momento más álgido del conflicto laboral, se retomaron las conversaciones con la CCITI para iniciar el trabajo de campo. No obstante, la CCITI propuso que antes de avanzar con un estudio de mayor alcance, como el planificado originalmente, se elaborara previamente un informe que identificara las causas y factores que desataron la protesta social a fines del 2020. El comité coordinador estuvo de acuerdo y se diseñó una estrategia para entrevistar a los 35 representantes de los trabajadores que participaron en las mesas multiactor que

convocó el Gobierno nacional en diciembre, para encontrar una solución al paro. Este “informe cero” fue elaborado con financiamiento de la CCITI y se presentó en el mes de febrero del presente año.

Con posterioridad a la presentación del informe sobre los factores de la protesta social y conflicto laboral del 2020, la CCITI propuso ampliar el número de encuestas a aplicar para el diagnóstico (de 200 a 350), a fin de incrementar la representatividad de la muestra. El costo de esta ampliación se estimó en S/ 6,500, y se acordó distribuir entre la CCITI (que aportó el 38.4%) y Codehica (que aportó el 61.5%).

Por otro lado, el contexto político de las elecciones generales de abril y junio del 2021, incidió en contra del inicio de la investigación. El clima de incertidumbre y polarización política y social desembocó en un escenario de crisis y desconfianza entre los diferentes actores públicos, privados y sociales. Esta coyuntura de sensibilidades exacerbadas demoró el contacto con las empresas y, particularmente, posergó el inicio de la aplicación de las encuestas hasta el segundo semestre del 2021.

Entre octubre y noviembre de 2021 se llevó a cabo el trabajo de campo en 10 empresas agroindustriales de la provincia de Ica, conforme se explica en el apartado metodológico.

Encuesta a trabajadores agroindustriales



Questionario N°

8. ¿Que otro motivo crees que debemos considerar?	
---	--



TEMA 3º: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

1. ¿Tiene seguro de Salud?	SIS () ESSALUD ()	2. ¿Tiene aportes previsionales?	ONP () AFP ()	3. ¿Su empleador le ha realizado exámenes o chequeos médicos preventivos?	SI () NO ()
4. ¿Les entregan los resultados de los exámenes médicos?	SI () NO ()	5. ¿Han recibido un curso o talleres de salud ocupacional?	SI () NO ()	6. ¿Ha sufrido algún accidente?	SI () NO ()
7. ¿La Empresa les brinda movilidad para trasladarse a su trabajo?	SI () NO ()	8. ¿Considera que el servicio brindado es seguro y reúne condiciones mínimas de higiene?	SI () NO ()	9. En caso sea positiva la respuesta, ¿a movilidad gestionada por la empresa la puede calificar de?	Buena () Mala () Regular ()
10. ¿La Empresa cumple con los protocolos de protección a sus trabajadores durante el COVID 19?	SI () NO ()	11. Si la respuesta es SI, ¿en qué consisten estas medidas?	Entre mascarillas () Entrega alcohol y materia de limpieza () Brinda capacitación preventiva ()	12. ¿Cuenta en su empresa con acceso al agua potable?	SI () NO ()
13. ¿Dispone la empresa con típico o enfermería de fácil acceso para los trabajadores?	SI () NO ()	14. ¿Dispone de personal médico suficiente y permanente para atender accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales?	SI () NO ()	15. ¿Ha sufrido algunas enfermedades?	SI () NO ()
CUALES					

TEMA 4º: TRABAJO FORZOSO Y TRABAJO INFANTIL

1. ¿La Empresa aplica políticas internas para prevenir y erradicar el trabajo infantil?	SI () No () No se ()	2. ¿La Empresa aplica políticas internas para evitar situaciones de abuso o sobrecarga laboral?	SI () No () No se ()	3. En caso reporte abusos laborales, ¿en qué consisten estos?	Maltrato verbal o psicológico () Acoso sexual () Castigos físicos () Otros:
---	-------------------------------	---	-------------------------------	---	---

TEMA 5º: LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. ¿Conoce en su empresa algún representante de los trabajadores? (Sindicato, Comité Paritario, Comité de bienestar del trabajador, etc)	SI () No lo conozco pero si hay () No lo conozco porque no hay ()	2. ¿Sabe por que no hay?	3. ¿Usted forma parte de un sindicato?	SI () No ()
→ Si la respuesta es "No"				
4. ¿Le gustaría formar parte de un sindicato?	SI () No () No se ()	5. ¿Por qué?		
→ Si la respuesta es "Si"				
6. ¿Cuántos dirigentes sindicales tiene su sindicato?		7. ¿Conoce si los dirigentes cuentan con horas de licencia sindical? ¿Cuántas?*		
8. ¿Está comprendido en un convenio colectivo?	SI () No ()	9. ¿Qué tipo de cláusulas adoptan en los convenios colectivos?		
		¿Por qué?		
10. ¿Cuántos sindicatos tiene la empresa en la que trabaja?		11. ¿Tiene limitaciones para organizar sindicatos?	SI () No ()	

TEMA 6º: ROL DEL ESTADO

1. ¿La SUNAFIL fiscaliza a la Empresa?	SI () NO ()	2. ¿Ante qué otras instituciones hacen su denuncia laboral?		
3. ¿Tiene conocimiento si la SUNAFIL ha fiscalizado a la empresa durante la pandemia?	SI () NO ()	4. ¿Cuáles acciones adoptó la SUNAFIL/ la empresa con relación a la acción adoptada?		
5. ¿Tiene conocimiento si el MINSA ha llevado a cabo acciones informativas en el contexto de la pandemia, con la empresa?	SI () NO ()	6. ¿Cuántas veces? ()		

GRACIAS POR SU PARTICIPACION



