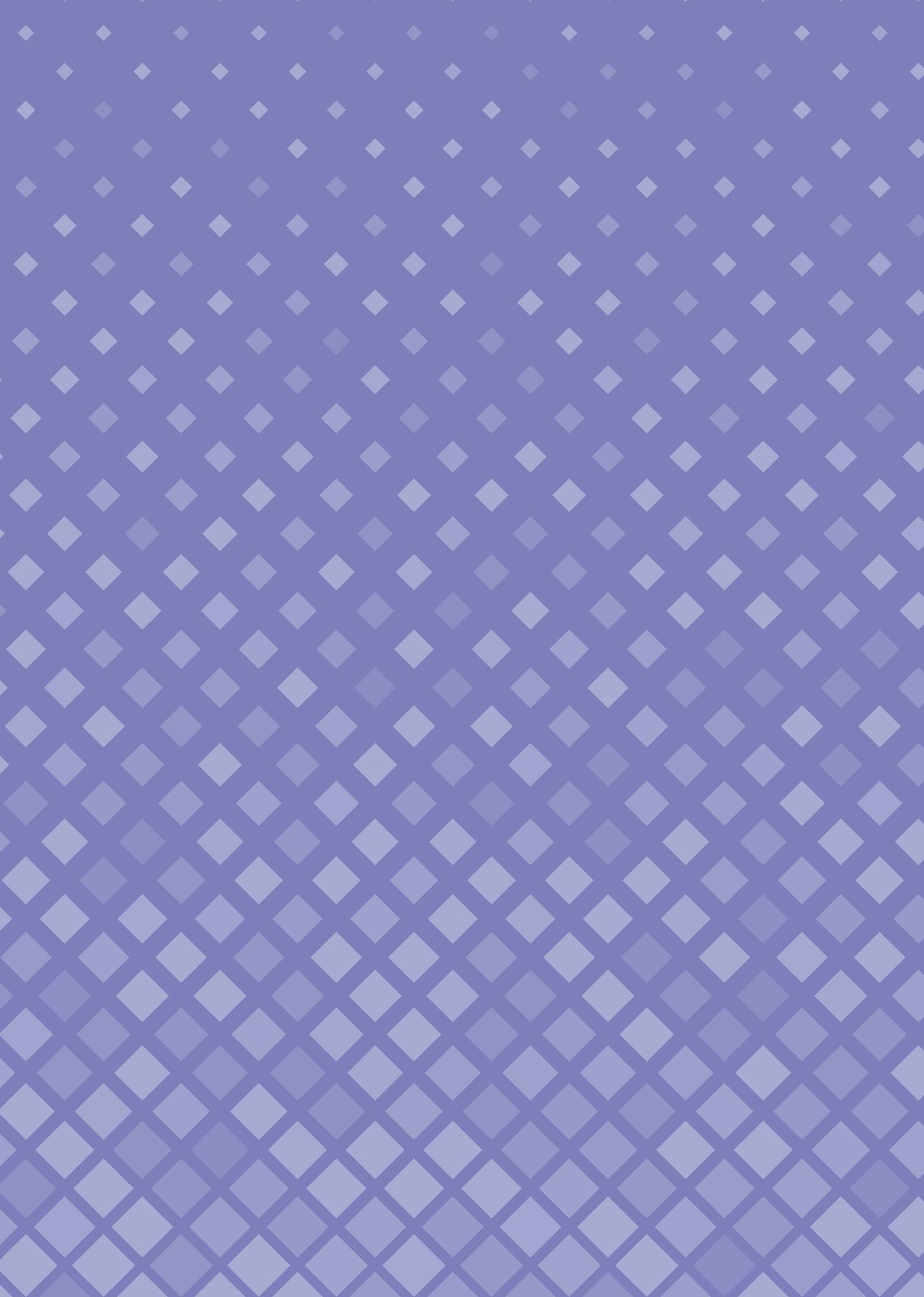


**Estudio sobre las
condiciones de trabajo,
nivel de cumplimiento
de derechos, y
experiencias de diálogo
entre Estado y sociedad
civil en el sector
agroindustrial de la
región La Libertad**



Estudio sobre las condiciones de trabajo, nivel de cumplimiento de derechos, y experiencias de diálogo entre Estado y sociedad civil en el sector agroindustrial de la región La Libertad

Autor:

Perú Equidad

Corrección de estilo:

Mariana Carlin Ronquillo

Primera edición: 2024

Editado por:

Perú Equidad

Diseño y diagramación:

Solange Carlín Calcina

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de Perú Equidad en el marco del proyecto *Articulación para la construcción participativa social en el Perú (Ruway)* y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2024-xxxxx

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
1 Objetivo	10
2 Perspectiva teórica, enfoque de estudio y metodología	10
3 Contexto del sector agroexportador en La Libertad y conjetura preliminar del estudio	21

1. HALLAZGOS	45
1 Situación de los derechos humanos (derechos civiles y políticos) de los trabajadores de la agroexportación de La Libertad (2020-2023)	47
2 Situación de los derechos laborales de los trabajadores de la agroexportación en La Libertad: 2020-2023	99
3 Espacios de diálogo social - entre trabajadoras, trabajadores, empresas, Estado, y actores y actores de la sociedad civil - en el sector agroindustrial de la región La Libertad (2020-2023)	224

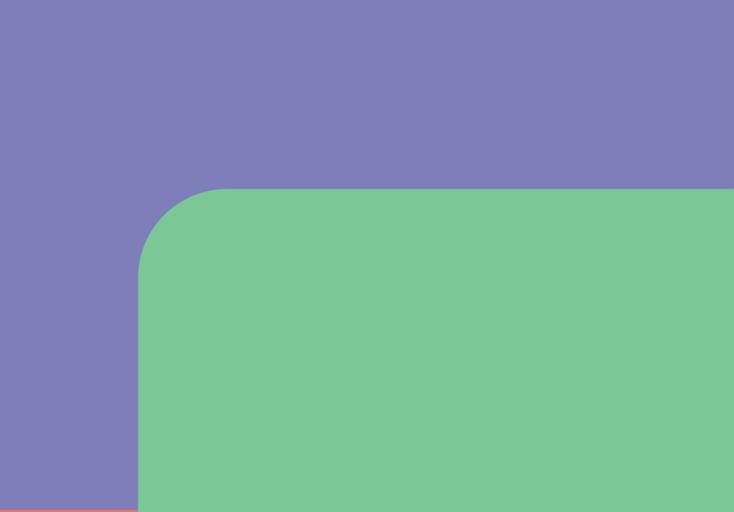
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	237
1 Conclusiones	238
2 Recomendaciones	251

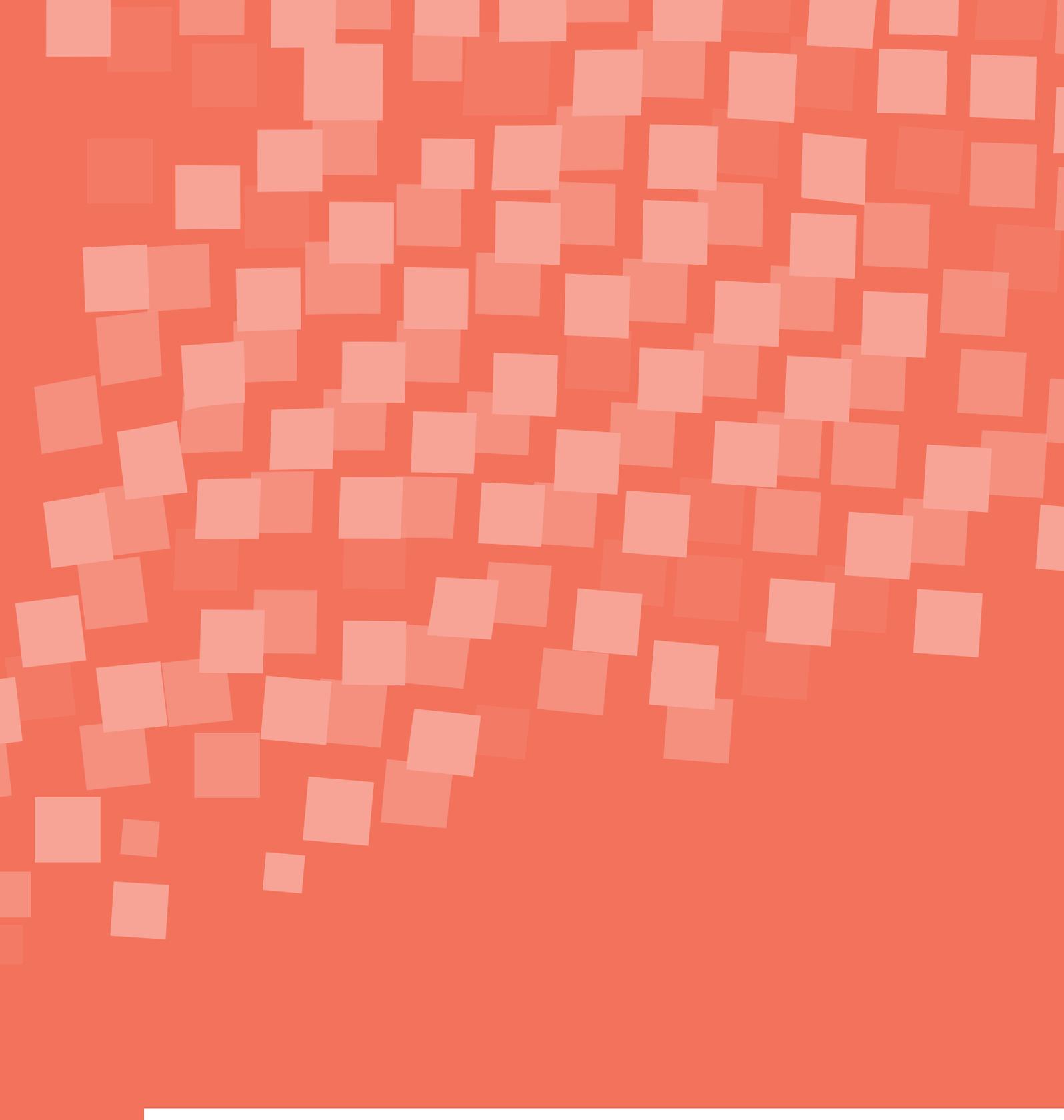
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	253
--------------------------------------	------------

GLOSARIO

SIGLAS	NOMBRE
ADAS	Asociación para el Desarrollo Agropecuario Sostenible
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CTS	Compensación por Tiempo de Servicio
EFICAVIP	Equipo Especial de Fiscales para Casos con Víctimas durante las Protestas Sociales
FETSA RLL	Federación de Trabajadores del Sector Agroindustrial de la región La Libertad
GRTPE	Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONPE	Oficina Nacional de Procesos Electorales
PAF	Proyectil de arma de fuego
PBI	Producto Bruto Interno
PCM	Presidencia del Consejo de Ministros

SIGLAS	NOMBRE
PNP	Policía Nacional del Perú
RMV	Remuneración mínima vital
SEDYS	Servicio Educativo para el Desarrollo y la Solidaridad
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
TC	Tribunal Constitucional





INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVO

De conformidad con los términos de referencia, el presente estudio tiene el objetivo de estudiar las condiciones existentes para el ejercicio efectivo de los derechos humanos fundamentales, con énfasis en derechos laborales, y la generación de espacios de diálogo social (entre trabajadoras, trabajadores, organizaciones sindicales, empresas, Estado y sociedad civil) en el sector agroindustrial de la región La Libertad entre los años 2020 y 2023.

2. PERSPECTIVA TEÓRICA, ENFOQUE DE ESTUDIO Y METODOLOGÍA

2.1 Perspectiva teórica

Se ha planteado un estudio de carácter descriptivo, cuyo punto de partida fueron los objetivos del proyecto, desagregados en los tres siguientes conceptos clave:

- derechos humanos con énfasis en los derechos civiles y políticos,
- derechos humanos con énfasis en los derechos laborales,
- diálogo social.

Estos han permitido avanzar en dos procesos en la gestión del estudio: 1) en la delimitación del área de investigación y 2) en identificar la interrelación entre diferentes aspectos importantes del estudio:

- el salario digno de las y los trabajadores de la agroexportación y las condiciones de vida de sus familias;
- la estabilidad en el empleo y el acceso a derechos laborales, lo que incluye la libertad sindical;
- el cumplimiento de los derechos laborales, y el deber del Estado de fomentar la negociación colectiva, y la institucionalidad de los espacios de diálogo.

Todo lo anterior está enmarcado en los principios de la debida diligencia como herramienta de gestión que permite a las empresas cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

La delimitación temática ha contribuido a focalizar la revisión documental relacionada con el sector agroindustrial en la región La Libertad, considerando tanto estudios socioeconómicos como reportes sobre el cumplimiento y vulneración de los derechos humanos —ahí se incluyen los derechos laborales y la generación de espacios de diálogo social—. Asimismo, también ha permitido orientar la selección de las y los informantes, sean trabajadoras, trabajadores, empleadoras, empleadores, representantes del Estado u otros actores clave. Ellas y ellos no ayudaron a conocer cómo se manifiestan en la realidad los aspectos que los conceptos centrales de este estudio buscan describir o explicar. Los conceptos relevantes para esta investigación serán trabajados en cada una de las secciones que conforman el informe, así como desarrollados y contrastados con la información de las y los entrevistados, con la finalidad de llegar a hallazgos que sirvan de contraste entre normativa y realidad.

2.2 Enfoque de estudio

El presente estudio se ha abordado desde un enfoque mixto: cuantitativo —fuentes secundarias investigaciones, estadísticas y reportes económicos—; y cualitativo —exploración de hechos en profundidad, y análisis de realidades subjetivas e intersubjetivas—.

Luego de revisar diversa información teórica, el estudio se concentró en sistematizar y sintetizar la información publicada, así como los estudios y diagnósticos preexistentes con los que ya contaba el proyecto. Así, se ha privilegiado el enfoque cualitativo a partir del trabajo de campo realizado. El estudio continuó con una triangulación entre la normativa de los conceptos, los datos estadísticos y las narrativas de las y los informantes, con el objetivo de identificar, describir e interpretar las condiciones relacionadas con los derechos humanos (civiles y políticos), los derechos laborales y los espacios de diálogo social.

2.3 Metodología, marco muestral y limitaciones en el desarrollo de la investigación

Para el acceso a los datos de corte cualitativo, hemos considerado tres actores clave: la sociedad civil, las empresas privadas y el Estado. Asimismo, entrevistamos a representantes de organizaciones de derechos humanos, asesoras y asesores legales, y periodistas.

- a. La sociedad civil, representada principalmente por organizaciones sindicales del sector agroexportador y, en menor medida, por organizaciones sociales territoriales (Tabla 1). La selección muestral de las organizaciones sindicales y sociales fue producto del diagnóstico previo elaborado por César Zapata para el proyecto “Fortalecimiento de los actores sindicales, la promoción de espacios de negociación colectiva y de mecanismos de diálogo social multiactor en el ámbito de la actividad agroexportadora de la Región La Libertad (mayo 2022

- diciembre 2023)” (Zapata, 2022). Igualmente, se entrevistó al director ejecutivo del SEDYS y al periodista de Ojo Público, Gonzalo Haro;
- b. las empresas del sector agroexportador de La Libertad representadas por la ADAS, organización también identificada en el diagnóstico previo ya mencionado (Tabla 2);
 - c. el Estado, mediante entidades públicas vinculadas al sector laboral de La Libertad en sus niveles nacional y regional (Tabla 3);
 - d. representantes de organizaciones de derechos humanos, asesoras y asesores legales, y periodistas (Tabla 4).

La temporalidad considerada vino determinada por los Términos de Referencia del estudio: 2020-2023. Esta temporalidad considera dos hitos de especial relevancia en el sector agroexportador de La Libertad:

- a. el paro agrario de finales del 2020 e inicios del 2021, que derivó en la derogación de la Ley N.º 27360, así como en la consecuente aprobación de la nueva Ley N.º 31110 y sus respectivos reglamentos;
- b. el estallido popular originado luego de los sucesos acaecidos el 7 de diciembre de 2022.

Tabla 1. Sociedad civil: representantes de organizaciones sindicales, sociales/territoriales, y trabajadoras y trabajadores

INFORMANTE	Florentino Mallma Tingo	Elidia Tandaypan Guevara	Pedro Campos Palacios	Walter Campos Palacios	Yuvixa Noemí Enriquez Namay	Leoncio Marcos Gamboa Chávez	Andy Requejo	Felipe Arteaga Saavedra	Familia Sandoval	Familia Gamboa
Organización	Sindicato Trabajadores Camposol S.A. Sitecasa	FETSA RLL Federación Trabajadores Sector Agroindustria de la Región La Libertad y Sindicato Trabajadores Camposol S.A. Sitecasa	Sindicato Hortifrut La Libertad	FETSA RLL Federación Trabajadores Sector Agroindustria de la Región La Libertad y Comité de Lucha de Chao Virú	Sindicato Trabajadores Camposol y FETSA RLL Federación Trabajadores Sector Agroindustria de la Región La Libertad	Sindicato Trabajadores Camposol S.A. Sitecasa	Comité de Lucha/Sindicato Agroindustria Virú La Libertad y trabajador de empresas agroindustriales	Presidente del Frente de Defensa y Desarrollo del Centro Poblado de San José y exdirigente de SITECASA	Padre: Delfin Sandoval Ramos Hija: Betsy Sandoval Collantes	Esposa
Cargo / condición	Secretario general	Secretaria general de FETSA RLL	Secretario general	Secretario de Frente Único de FETSA RLL	Secretaria de Actas y Archivos	Secretario de economía	Presidente	Asesor de SITECASA	Trabajadores	Familiares de trabajadores
Género	Masculino	Femenino	Masculino	Masculino	Femenino	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino y femenino	Femenino
Edad	39	39	36	45	39	-	30	45	-	-
Fecha de entrevista	27.11.23	27 y 28.11.23	29.11.23	28.11.23	27.11.23	27.11.23	29.11.23	28.11.23	29.11.23	29.11.23

Tabla 2. Empresas privadas: representantes de empleadores

INFORMANTE	Úrsula Mc Lean Cuadros	Yuri Armas Peña
Organización	ADAS	ADAS y Gerente de desarrollo comunitario de Mission Produce
Cargo	Gerente general	Director de ADAS
Fecha de entrevista	30.11.24	30.11.24

Tabla 3. Gobierno: representantes de entidades públicas

INFORMANTE	Katherine Liz Alfaro Gutiérrez	Daniel Martín Paz Rodríguez	Renzo Félix Cárdenas Morales	Luis Alberto Oballe Mora
Área	Gerencia Regional de Trabajo	Oficina Defensorial de La Libertad – Defensoría del Pueblo	Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo	Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo
Cargo	Subgerente de Prevención y Solución de Conflictos	Analista legal	Profesional de la Secretaría Técnica	Profesional de la Secretaría Técnica
Fecha de entrevista	06.12.23	20.12.23	09.01.24	09.01.24
Comentario	No accedió a entrevista virtual ni presencial, solo llamada telefónica, en la que indicó, respecto a los sucesos del 2023, que, como Subgerencia de Prevención y Solución de Conflictos, no habían participado, por lo que no tenían nada que informar. Respecto a los hechos del 2020, señaló que, al ser una nueva gestión, no tenía información, por lo que tampoco nos podían informar.			

Tabla 4. Organizaciones de derechos humanos: asesores y periodistas

INFORMANTE	César Figueroa	Judith Aguilar	Gonzalo Haro Gordillo
Organización	SEDYS	Asesora FETSA RLL Federación Trabajadores Sector Agroindustria de la Región La Libertad	Portal Ojo Público
Cargo	Director ejecutivo	Abogada	Periodista corresponsal de Trujillo
Fecha de entrevista	30.11.24	30.11.24	30.11.24

Se debe mencionar que la presente investigación cuenta con una muestra no representativa y que se compone principalmente de informantes clave que han sido contactadas y contactados teniendo en cuenta principalmente su disponibilidad para acceder a la entrevista. Por tanto, esta selección tampoco ha sido aleatoria, sino que, más bien, ha seguido la técnica de bola de nieve. Estas implicancias generan limitaciones metodológicas que se deben tomar en cuenta:

- Al no aplicarse una muestra representativa, las aseveraciones y conclusiones vertidas deben tomarse como referenciales, aunque ello no significa que no sean reflejo de hechos o situaciones que ocurren y que tienen efecto en la vida de las personas.
- Debido a que las entrevistas a actrices y actores sindicales han estado limitadas a 11 informantes, las conclusiones no deben asumirse como determinantes, por lo que podrían complementarse con un estudio cuantitativo. No obstante, de igual forma, deben asumirse como representación de un contexto que afecta a los individuos, en este caso, a las y los trabajadores del sector agroindustrial.

Asimismo, hubo dificultades para realizar las entrevistas con las y los trabajadores informantes debido a horarios de trabajo y disponibilidad de tiempo con la que contaban. Las fechas programadas durante el mes de diciembre presentaron complicaciones, sobre todo en el sector estatal. Por último, hubo limitaciones para la obtención de medios de evidencias:

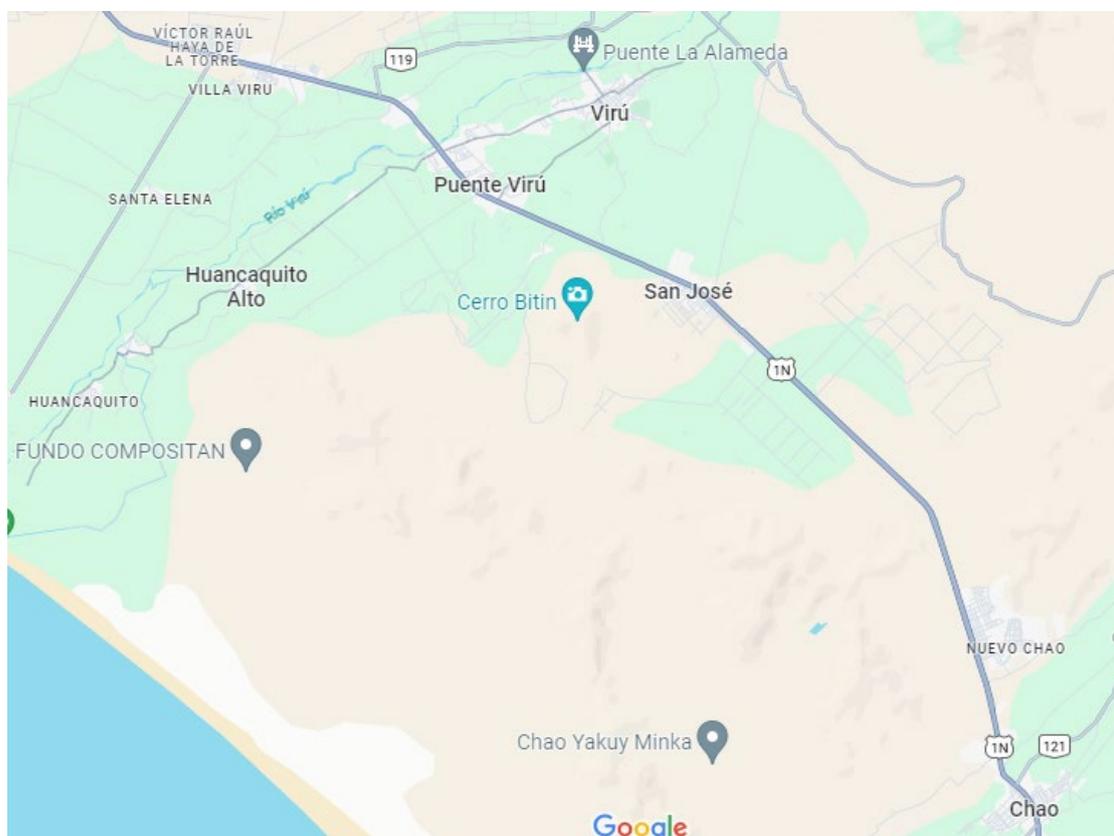
en el caso de las trabajadoras y trabajadores, la información que se nos proporcionó fue fragmentaria e incompleta; mientras que, en el caso del Estado (SUNAFIL, en específico), la información solicitada mediante el mecanismo de Transparencia y Acceso a la Información Pública fue, en primera instancia, denegado, por lo que se tuvo que insistir hasta en tres oportunidades para acceder a la información solicitada. Todo ello generó una demora en la programación establecida en un primer momento.

2.4 Informe descriptivo de trabajo de campo

El trabajo de campo se realizó entre el 26 y 30 de noviembre del 2023. Las entrevistas se hicieron en la ciudad de Chao y en la localidad de San José, ambas ubicadas en la provincia de Virú, departamento de La Libertad, aproximadamente a unos 55 kilómetros al sur de la ciudad de Trujillo (La Libertad). Asimismo, se realizaron entrevistas en la ciudad de Trujillo.

Para mejor apreciación, presentamos la Figura 1, en la que aparecen las zonas donde se realizó el trabajo de campo:

Figura 1. Principales centros urbanos de Virú cercanos a los fundos de la agroexportación

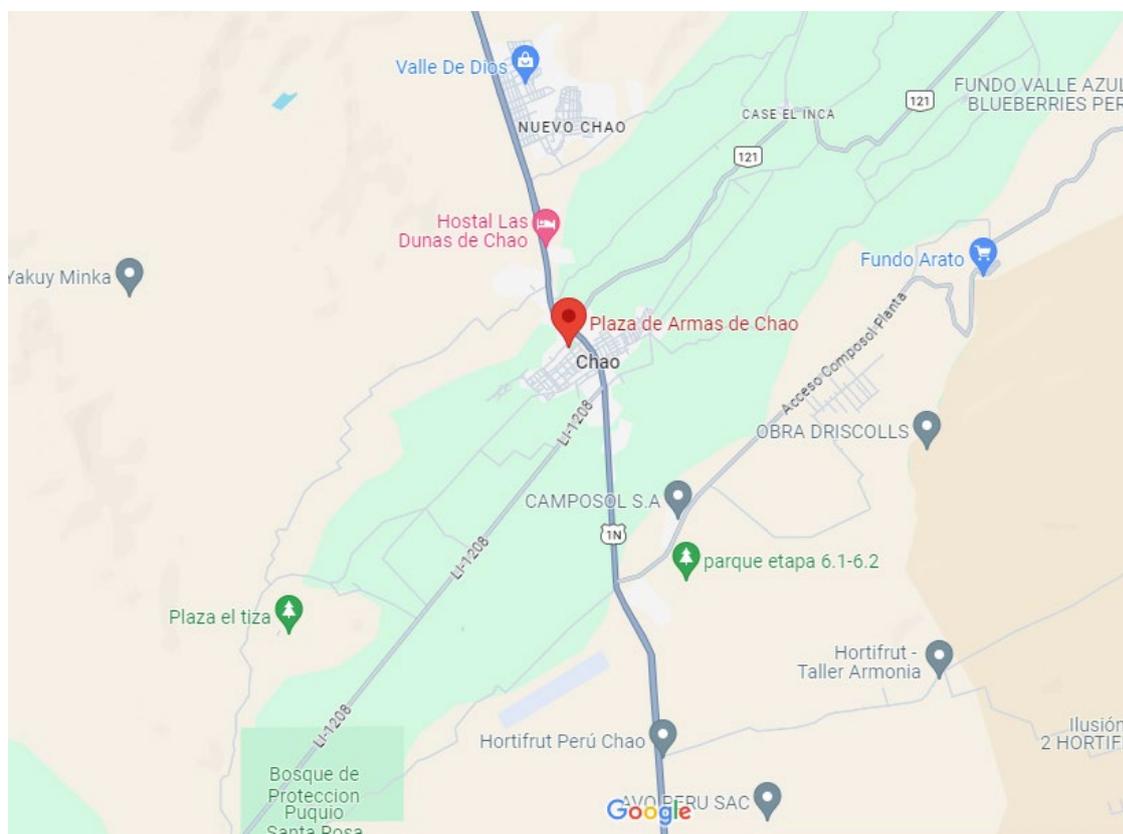


Fuente: Google Maps

En la Figura 1, se pueden apreciar los principales centros urbanos que se han desarrollado o que se han creado en la provincia de Virú, vinculados a la actividad agroexportadora de la zona, y de donde se recluta la mayoría de la mano de obra de esta actividad. Estos son los siguientes:

- Víctor Raúl Haya de la Torre,
- Puente Virú,
- Virú,
- San José,
- Valle de Dios, Nuevo Chao,
- Chao,
- entre otros.

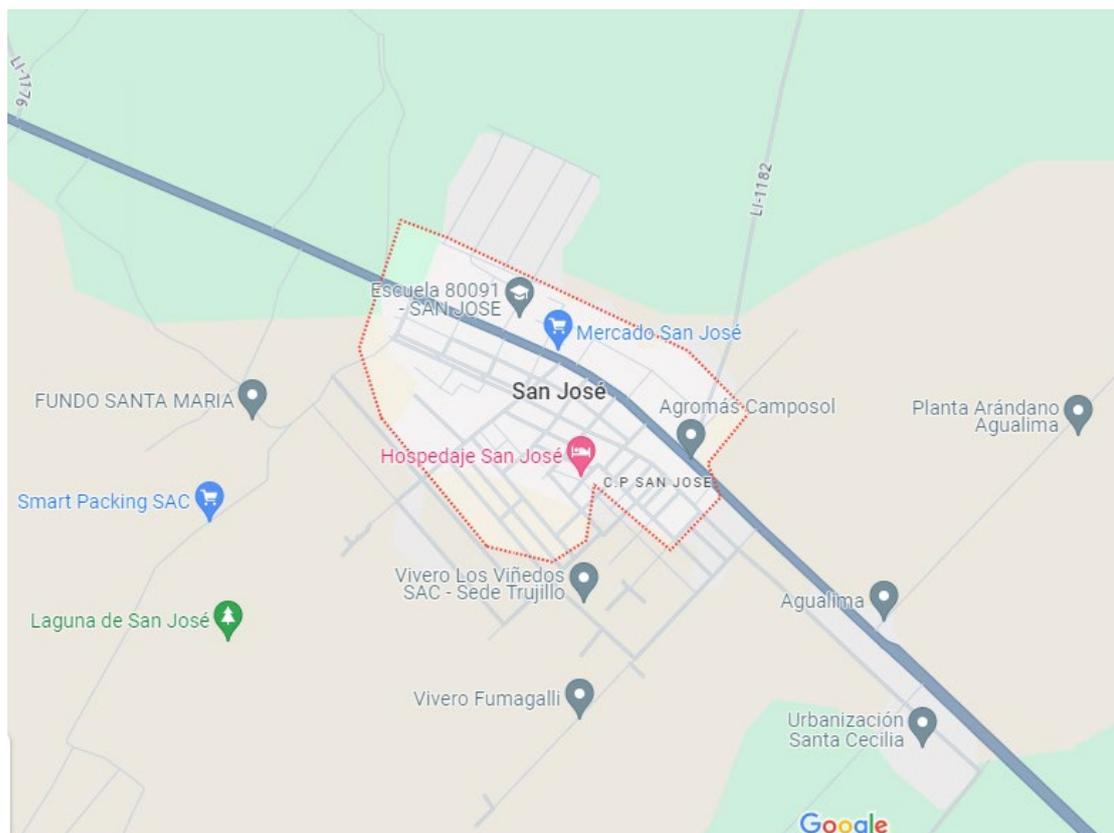
Figura 2. Chao y alrededores



Fuente: Google Maps

En la Figura 2, además de la ciudad de Chao, ubicada sobre la Panamericana Norte, a 65 km de Trujillo aproximadamente, se observan también las localidades de Nuevo Chao y Valle de Dios. Estas surgieron a partir del inicio de la agroexportación intensiva en la zona. Además, según lo informado por las trabajadoras, trabajadores y representantes de las empresas, de ahí provienen muchas trabajadoras y trabajadores. Asimismo, se pueden apreciar algunos fundos y otras instalaciones, como las de las empresas Hortifrut Perú y Camposol S.A.

Figura 3. San José



Fuente: Google Maps

En la imagen, se aprecia la localidad de San José, ubicada a 55 km de la ciudad de Trujillo aproximadamente. En dicha localidad, se encuentra el ingreso del Fundo Agromás de Camposol, donde funcionan las oficinas de atención al personal de dicha empresa. Asimismo, también se encuentra el local del Sindicato de Trabajadores de Camposol S.A. (en adelante, SITECASA).

3. CONTEXTO DEL SECTOR AGROEXPORTADOR EN LA LIBERTAD Y CONJETURA PRELIMINAR DEL ESTUDIO

3.1 Fundamentos técnicos de un régimen especial

Conforme con Edgardo Balbín (2020), la legislación peruana en materia laboral es diversa, pues proliferan los regímenes laborales especiales, con leyes establecidas para cada tipo de oficio o sector. Balbín añade que existen dos criterios para la existencia de un régimen especial: las diferencias, por ejemplo, en los oficios o en los sectores económicos; y los motivos, en una política pública de promoción. No obstante, el legislador peruano podría estar cometiendo sesgos al momento de crear leyes laborales especiales. Así, los dos criterios mencionados dejan de ser técnicos: las diferencias en los oficios o sectores no serían sustanciales y los motivos que pretenden justificar la especialidad de la norma no serían suficientes. Respecto al criterio de los motivos insuficientes para crear una norma laboral especial, Balbín señala que el Perú es



el único país de la región que para luchar contra el desempleo o la informalidad o para hacer un sector, una actividad o segmento de empresas más competitivo, ha expedido leyes laborales de carácter promocional, que dan un tratamiento diferente y menos favorable a los trabajadores.



Un ejemplo de ello es el llamado *régimen laboral de la agroexportación*.

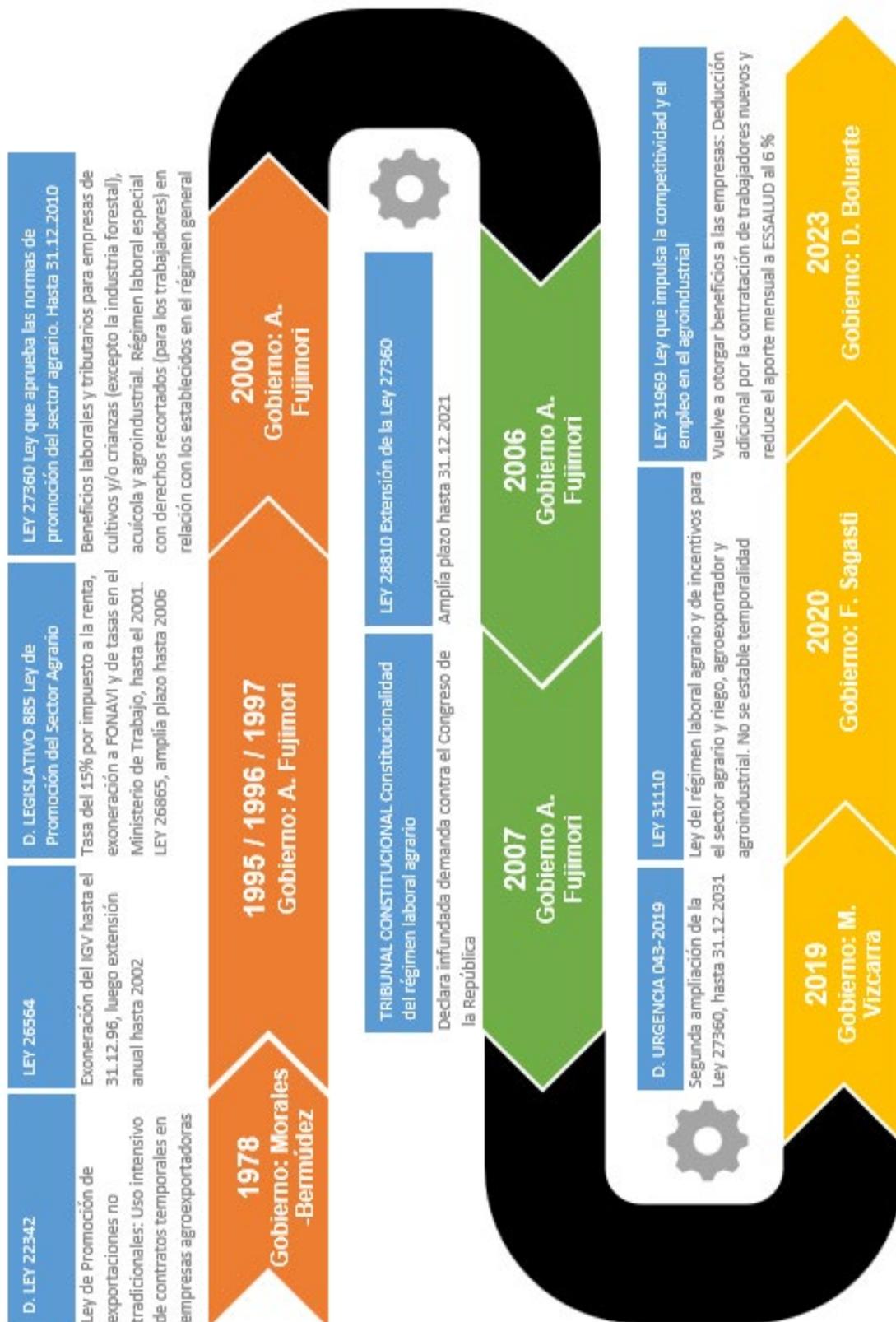
De acuerdo con Sánchez (2023, p. 6), en octubre del 2000, se aprobó la Ley N.º 27360, concerniente a las Normas de Promoción del Sector Agrario (en adelante, Ley Agraria), cuya finalidad es fomentar el desarrollo

del sector agrario. Esta incluyó expresamente en el ámbito de la norma a la agroindustria, también llamada *agroexportación*¹. Sobre la razón del criterio de las diferencias no sustanciales, Sánchez menciona que, en otras legislaciones, como la chilena o la argentina, las leyes especiales que regulan el trabajo agrario excluyen el trabajo agroindustrial. Ello se debe a que las actividades industriales en el agro forman parte del régimen laboral general al no existir razones objetivas que justifiquen un trato diferenciado respecto del resto de la actividad industrial (2023, p. 6).

Un último aspecto para tomar en cuenta es la naturaleza promocional de un régimen especial, la cual determina la vigencia temporal de una norma especial. Esto tiene que ver con el carácter excepcional de la norma, es decir, que las reglas que se establecen no ocurrirán siempre, pues tienen un fin concreto y esporádico, determinado en el tiempo. Al respecto, se puede observar la Figura 4, que refleja la evolución del régimen agrario especial y sus antecedentes hasta el 2020:

¹ Sánchez indica que el término *agroexportación* sería equívoco, pues no todas las empresas agroindustriales exportan sus productos. De acuerdo con el autor, lo que se buscaría sería incluir en el ámbito de la norma a las empresas que exportan productos no tradicionales constituidos por insumos agrícolas con escaso valor agregado (conservas de frutos o vegetales, etc.). Cabe precisar que la Ley N.º 27360 solo utilizaba el término *agroindustria*, el cual, según la interpretación que recibía, incluía al sector de la agroexportación. El término *agroexportación* ha sido incluido expresamente a partir de la entrada en vigor de la Ley N.º 31110 y su reglamento.

Figura 4. Línea de tiempo del régimen laboral agrario en el Perú (1978-2023)



Fuente: Zapata (2022) y Sánchez (2023)

De acuerdo con Sánchez (2023, p. 8), la Ley Agraria del año 2000



estableció beneficios excepcionales en materia laboral y tributaria para las empresas que caducaban inicialmente el 31 de diciembre de 2010. No obstante, posteriormente, su vigencia fue ampliada hasta el 31 de diciembre de 2021 y luego hasta el 31 de diciembre de 2031.



En el año 2020, con la aprobación de la Ley N.º 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, se hicieron modificaciones respecto a los temas laborales y tributarios de la anterior norma, por lo que se estipuló en el literal d) del Artículo 10 que los beneficios tributarios se aplicarían hasta el 31 de diciembre de 2025. Respecto a los derechos laborales, no se ha establecido ningún plazo; es decir, se puede observar que estamos frente a un régimen promocional que se ha ido prolongando en el tiempo, que tiene vocación de permanencia y no de excepcionalidad.

Sobre la base de la bibliografía revisada, podemos plantear que no existen los elementos técnicos suficientes (“diferencias sustanciales”, “motivos suficientes”, excepcionalidad respecto a la vigencia de la norma), que justifiquen la existencia del régimen laboral especial en el sector agroexportador.

3.2 Situación de las trabajadoras y trabajadores bajo el régimen especial agrario

De acuerdo con Eduardo Zegarra (2023), el régimen especial agrario que se aplica a las y los trabajadores de la agroexportación se caracteriza, principalmente, por lo siguiente:

- bajas remuneraciones en comparación con el régimen laboral general;
- extrema flexibilidad en la temporalidad de contratos laborales;
- débil sindicalización, y capacidad para negociar mejores remuneraciones y condiciones de trabajo;
- menos derechos sociolaborales en comparación con el régimen laboral general.

Lo primero se puede observar en la estimación realizada por Zegarra, de acuerdo con la cual los ingresos de las y los trabajadores de la agroexportación, bajo el ámbito de la norma, serían menores en un 36 % a los que recibirían si estuvieran bajo el régimen general (2023, p.29).

Sobre ello, Sánchez indica:



Las remuneraciones reales promedio de trabajadores de empresas agrícolas formales no mejoraron de manera significativa en el periodo 2004 – 2007, manteniéndose prácticamente estancadas, mientras que, entre el 2008 y 2017, las remuneraciones promedio reales de trabajadores sujetos al régimen agrario, se incrementaron fundamentalmente cuando subió la remuneración mínima – RM (la remuneración mínima agraria está atada a los incrementos de la remuneración mínima general), mientras que cuando no lo hizo, se redujeron en términos reales o crecieron ligeramente, salvo excepciones (2023, p.11).

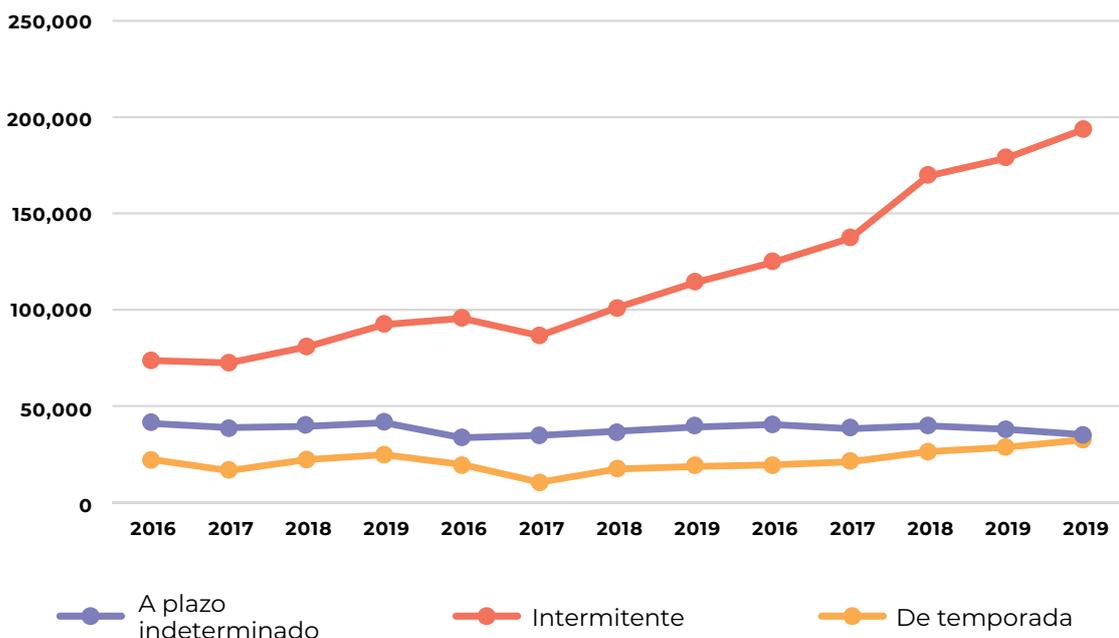


Asimismo, agrega otra idea importante:

“ si bien hubo cierta mejora de los ingresos reales promedio de las personas que laboran en la agricultura en general (incluyendo independientes, asalariados, etc.) en el periodo 2004 – 2017, su nivel aún se encuentra por debajo de la RM (S/ 565 a nivel nacional: S/ 796 en el ámbito urbano y S/ 436 en el rural) (p.12). ”

Sobre la temporalidad en los contratos laborales, César Zapata (2022) señala, sobre la base de las investigaciones de Larco y Valverde (2016) y Araujo (2021), que los contratos a plazo fijo han ido aumentando hasta volverse prácticamente la norma. Si hasta 2014 poco más de la mitad de las y los trabajadores tenía ese tipo de contrato, hacia 2018 se extendió a casi un 90 %. Añadió que este tipo de contrato coloca a las y los trabajadores en vulnerabilidad laboral.

Figura 5. Tipos de contratos principales (2008-2020)



Fuente: planilla electrónica del MTPE en Zapata (2022)

Al respecto, Sánchez (2023, p. 11) señala que,

en cuanto al tipo de empleo formal generado bajo el régimen laboral agrario, se observa que el 86,3 % de trabajadores cuenta con un contrato a plazo fijo (lo que se ha agudizado desde el 2008) y solo el 13,7 % tiene un contrato a plazo indeterminado, los cuales están regulados por las reglas establecidas en el régimen general y no por el régimen especial como algunos señalan erradamente.

La situación descrita impacta en el débil ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva. Zapata (2022) considera que la ausencia de estabilidad de entrada en el empleo coloca a las y los trabajadores en vulnerabilidad laboral, lo cual condiciona a que, para conservar su fuente de ingreso, acepten condiciones precarias de empleo, sobretiempo y la no presentación de reclamos. Ello —sumado a la alta rotación de trabajadoras y trabajadores, y los despidos materializados en no renovaciones de contrato— tiene un impacto directo en las condiciones de sindicalización.

En el mismo sentido, Sánchez (2023, p.12) señala que, en buena medida,

debido al uso intensivo de la contratación temporal, solo 4 % de trabajadores bajo el régimen agrario está sindicalizado y negocia colectivamente mejores remuneraciones. El 96 % restante prácticamente solo vio mejoras cuando subía la remuneración mínima general.

Añade el autor lo siguiente:



[el] uso intensivo —y probablemente desnaturalizado, en parte— de contratos temporales ha sido un factor disuasorio de la afiliación sindical (pasó de un ya paupérrimo 5 % en 2008 a 4 % en 2017) y la negociación colectiva, al depender de la decisión unilateral del empleador la renovación o no de dichos contratos y no requerir expresión de causa para su finalización, lo cual terminó afectando, entre otras cosas, el poder de negociación de los trabajadores bajo el régimen agrario y su posibilidad de acceder a mejoras remunerativas (p.11).



Por último, otros impactos del régimen laboral agrario se relacionan con una rebaja de diversos derechos sociolaborales, entre ellos, “una mayor desnaturalización del rol protector contra el desempleo de la CTS, al incluirla como parte de las remuneraciones de los trabajadores, y dejarlos en la práctica sin ingresos contingentes durante sus periodos de desempleo”; o la afectación de la sostenibilidad financiera de EsSalud, con un menor aporte (4 %) al Seguro Social de Salud, “pero permitiendo igual cobertura en prestaciones que el régimen regular (...). Así, al 2017, las aportaciones de las empresas sujetas al régimen laboral agrario sólo cubrían el 35 % de los costos de las prestaciones, generando un subsidio cruzado de las aportaciones efectuadas por los empleadores del seguro regular hacia los empleadores agrícolas. Y el déficit ha venido incrementándose en el periodo 2001 – 2017” (Sánchez, 2023, p.12).

En términos generales, existe diversa evidencia sobre la precariedad de la situación laboral en este sector. De acuerdo con la planilla electrónica del 2021, existen cerca de 300 000 trabajadoras y trabajadores en el régimen agrario, y el 94 % se encuentra sujeto a contratos inestables y apenas el 2 % tiene afiliación sindical. Se observa, asimismo, un aumento constante de la productividad que no se ha visto reflejado en mejoras salariales. Entre 2008 y 2021, las exportaciones agrarias crecieron en 314 %, pero las remuneraciones apenas se elevaron en 34 %, pasando de S/ 895 a 1219 en promedio. Cabe señalar que este aparente aumento nominal significó, en los hechos, una disminución en valor real, pues la línea de pobreza se agudizó y, por tanto, el costo de la canasta básica de consumo aumentó en el mismo periodo en un 51.2 %. Aquello significa que el valor real del ingreso laboral agrario ha crecido veinte puntos menos que el costo de vida. Esta depreciación salarial no podría deberse a dificultades económicas de las unidades empresariales, pues el 79 % de las y los trabajadores del régimen laboral se encuentra en empresas grandes de más de 500 trabajadores.

La situación descrita anteriormente estaría condicionada por la implementación de la Ley Agraria del año 2000. De acuerdo con Sánchez (2023, p. 8), con esta norma, se creó un *“régimen laboral especial con derechos recortados (para los trabajadores) en relación con los establecidos en el régimen laboral general (regulado por el TUO del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR)”*.

Por lo tanto, de las investigaciones analizadas, podemos afirmar que las principales características detectadas en las relaciones laborales de la agroindustria (bajos salarios, alta temporalidad en los contratos de trabajo, baja afiliación sindical y negociación colectiva, escasos derechos sociolaborales) encontrarían sus causas directas en la existencia del régimen especial agrario que estableció reglas excepcionales en materia laboral.

3.3 Características del régimen especial agrario y el esquema flexibilizador

La Ley Agraria de 2020 implementó un régimen especial con características excepcionales en materia laboral y tributaria. De acuerdo con Sánchez (2023, p. 9), en cuanto a los beneficios tributarios otorgados a las empresas,



se redujo la tasa de impuesto a la renta para las empresas agrarias del 29,5 % (bajo el régimen general) al 15 %, para efectos del cálculo del impuesto a la renta; se les permitió aplicar un sistema de depreciación acelerada (20 % anual) sobre el monto de las inversiones en infraestructura hidráulica y de riego que realicen, así como la recuperación anticipada del impuesto general a las ventas pagado en determinados casos.



Sobre los aspectos laborales, para Zapata (2022, p. 11), el régimen implicó una reducción de derechos:



Las vacaciones son recortadas a la mitad y respecto a los beneficios se recortan las gratificaciones, no incluía asignación familiar ni cobertura de seguro complementario por trabajo riesgoso, asimismo, los beneficios sociales (CTS, gratificación y vacaciones) se salarizaban, es decir, se incluían en la remuneración (...), por lo que no resulta en un contrato laboral pleno de acuerdo con las leyes laborales peruanas.



En el mismo sentido, Sánchez (2023, p. 8) opina que se creó un “régimen laboral especial con derechos recortados (para los trabajadores) en relación con los establecidos en el régimen laboral general (regulado por el TUO del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR)”.

Entre estos recortes, además de los señalados, hay otros:



indemnización por despido arbitrario equivalente a 15 remuneraciones diarias por cada año de servicio con un tope de 180 (vs. 1,5 remuneraciones mensuales por cada año de servicio en el régimen general con un tope de 12), aporte mensual del empleador de 4% de la remuneración por concepto de seguridad social en salud (EsSalud) vs. 9% en el régimen general y afiliación obligatoria al sistema de pensiones. No incluía asignación familiar, cobertura del seguro complementario de trabajo de riesgo ni seguro de vida (2023, p. 8).



En diciembre de 2020, se aprobó la Ley N.º 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riesgo, Agroexportador y Agroindustrial. De acuerdo con Sánchez (2023, p. 20), se hicieron algunas mejoras en comparación con la norma anterior respecto a los temas laborales y tributarios. No obstante, fue una modificación apresurada, producto del paro agrario de 2020, que mantuvo al sector agroindustrial en su ámbito.

En las Tablas 5 y 6, se sintetizan los principales aspectos de las Leyes N.º 27360 y N.º 31110:

Tabla 5. Comparación de aspectos laborales del régimen común con el agrario

	RÉGIMEN LABORAL COMÚN DECRETO LEGISLATIVO N.º 728	RÉGIMEN LABORAL AGRARIO LEY N.º 27360
Presentación de contratos de trabajo	En un plazo de 15 días naturales	Hasta el último día hábil del semestre calendario
Remuneración	Remuneración mínima vital de S/ 750	Remuneración mínima diaria de S/ 29.26
Forma de remuneración	En forma mensual, semanal o diaria	De forma diaria
CTS	Pago semestral	Pago incluido en la remuneración mínima diaria
Gratificaciones	Pago realizado en quincena de julio y de diciembre	Pago incluido en la remuneración mínima diaria
Periodo de descanso vacacional	30 días calendario	15 días calendario
Aporte a EsSalud	9 %	4 %
Base imponible del aporte	No puede ser inferior a la RMV	Puede ser inferior a la RMV
Indemnización por despido arbitrario	Comprende una remuneración y media por cada año completo de servicios, con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones de años serán abonadas por dozavos. En caso de contratos temporales, la remuneración y media se paga por cada mes que falta concluir el contrato de trabajo.	Comprende 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 180 remuneraciones diarias. Las fracciones de años serán abonadas por dozavos.

Fuente: Raygada (2013) en Zapata (2022)

Tabla 6. Principales aspectos en materia laboral de la Ley N.º 31110

Aplicación	Exclusiva para trabajadores agrarios en campo, no administrativos, operarios ni soporte
Remuneraciones	<ul style="list-style-type: none"> • Se conserva la remuneración básica equivalente a la RMV, actualmente, en S/ 930. • Remuneración diaria: de S/ 39.19 a S/ 39.18 • Pago de bonificación especial (beta) no remunerativa 30 % de la RMV, equivalente hoy a S/ 279 • Se conserva el pago de asignación familiar.
Horas extras	Se mantendrá el pago conforme a la Ley General que regula el trabajo en sobretiempo.

Fuente: Zuta (2021) en Zapata (2022)

Tabla 6. Principales aspectos en materia laboral de la Ley N.º 31110

Beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Se mantiene la suma y forma de pago de la CTS y gratificaciones ordinarias. • Se mantiene el derecho a goce de descanso vacacional por 30 días o su equivalente según el periodo laborado.
Despido	Se paga una indemnización en base a la remuneración diaria.
Utilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Para el rubro de agricultura y crianza, correspondía un reparto del 5 %. Ahora, se ha creado una escala que llegará al 10 % en el 2027. • El sector agroindustria conserva el 10 %.
Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Quienes estén en el régimen de salud agrario pasarán al sistema administrado por EsSalud. • El aporte, a cargo del empleador, subirá paulatinamente del 6 % al 7 %, y llegará al 9 % en 2025 (empresas con más de 100 trabajadoras/trabajadores) • Se establece cobertura SIS en caso de carencia. • Seguridad social para trabajadores independientes • SCRT para los puestos que generen riesgo
Grupos especiales	<ul style="list-style-type: none"> • Se protege a la madre en periodo de lactancia y descanso pre y posnatal. • Se reafirma la prohibición de trabajo infantil. • Se garantiza protección contra hostigamiento y discriminación.
Contratación laboral	Se permite la contratación a plazo indeterminado y fijo.

Fuente: Zuta (2021) en Zapata (2022)

De acuerdo con Zegarra (2023), se puede apreciar en este régimen una flexibilidad en materia remunerativa, puesto que *"la legislación laboral especial del sector agrario aparece como el más afectado por el tipo de régimen de alta flexibilidad en cuanto a las remuneraciones"* (p. 28); una en materia de estabilidad en el empleo, la que se observa en la *"alta temporalidad y flexibilidad de contratos laborales"* (p. 12); y otra en términos de libertad sindical, pues se trata de uno de los regímenes: *"que tiene mayor flexibilidad y dificultades para lograr algún tipo de sindicalización de los trabajadores"* (p. 22).

De acuerdo con lo anterior, se puede afirmar que el régimen laboral especial agrario se caracteriza por una extrema flexibilización laboral. Así, desde la óptica del portal Trabajo Digno (2018), el verdadero fundamento para la existencia del régimen especial agrario sería el de consolidar "el esquema flexibilizador" La existencia de este régimen no respondería a

criterios técnicos —diferencias sustanciales y motivos suficientes—, sino a la “puja por la distribución del excedente económico (...), la pretensión de las empresas de asegurar los altos márgenes de ganancia obtenidos durante el boom, y no necesariamente —como proclaman a los cuatro vientos— la promoción del empleo formal y de la inversión”.

Según Balbín (2020), Los promotores del régimen especial agrario justificaron su necesidad, principalmente, en la búsqueda de promocionar la formalidad, lo que a su vez permitiría a las y los trabajadores acceder a derechos y mejorar sus ingresos. No obstante, de acuerdo con el autor, esto indica la evidencia:



la mejora de algunos indicadores no estaba relacionada al régimen laboral sino al ciclo económico general, al crecimiento de todo el sector agroexportador y no solo el agrario y al acceso sin aranceles a mercados internacionales (principalmente EEUU). Además, la evidencia también indicaba que a lo que sí contribuyó el régimen fue, por un lado, a incrementar la rentabilidad empresarial a costa del estancamiento de las remuneraciones de los trabajadores (cuyas muy ligeras mejoras resultaron de los incrementos de la RMV); y, por otro lado, a generar subsidios para las grandes empresas agroexportadoras, sobre todo en materia de aportes a la seguridad social en salud, lo que afectó la autosostenibilidad del seguro agrario (2020).

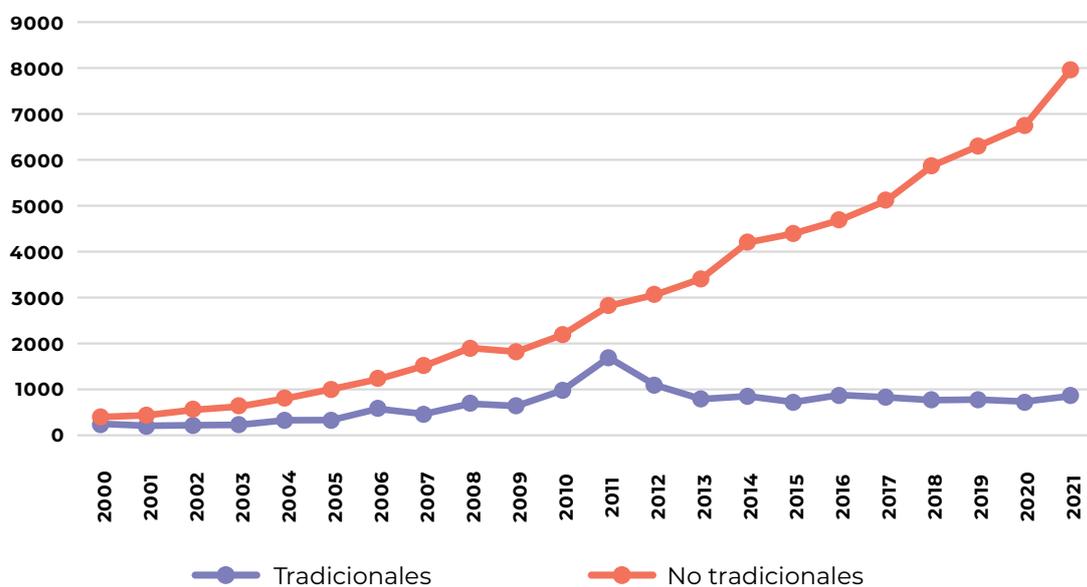


En ese sentido, la información analizada nos permite concluir que el régimen especial agrario no solo se caracteriza por la flexibilización laboral, sino que el “esquema flexibilizador” es el verdadero fundamento de este régimen y no razones técnicas.

3.4 Alto crecimiento económico del sector, bajo desarrollo social

De la bibliografía revisada, notamos que el sector agroexportador es uno de los que más ha crecido en las últimas dos décadas. Entre los años 2000 y 2022, las exportaciones agropecuarias no tradicionales pasaron de ser cercanas a los 394 millones de dólares anuales a superar los 8436 millones, lo que significó un incremento de 21 veces su valor en ese periodo. El crecimiento anual promedio entre los años mencionados ha sido del 15 %, muy por encima del ritmo de crecimiento promedio del PBI nacional. Esta dinámica positiva de las exportaciones agrarias se explica, sustancialmente, en el incremento de la demanda externa, facilitada por los acuerdos de libre comercio con Estados Unidos y la Unión Europea, así como por los precios crecientes de los productos agrícolas peruanos.

Figura 6. Evolución de las exportaciones agrícolas tradicionales y no tradicionales en Perú (2000-2021)



Fuente: Datos del Banco Central de Reserva del Perú adaptados por Zapata (2022)

Sin embargo, de acuerdo con Fernando Cuadros (2020), es necesario hacer una precisión:

(...) las exportaciones agropecuarias no tradicionales han crecido de manera importante desde el 2002, pero dicho incremento se inicia en realidad con la vigencia del acceso sin aranceles al mercado de Estados Unidos (EEUU) vía el ATPDEA inicialmente y luego a través del Tratado de Libre Comercio (febrero de 2009). Así, entre el 2002 y 2017, dichas exportaciones crecieron 17 % en promedio al año y 830% en términos acumulados. De hecho, similar tendencia se observa en el resto de sectores de exportación no tradicional, que no cuentan con ningún régimen laboral especial, pero también se benefician del acceso sin aranceles a EE. UU.

El autor añade:

(...) la generación de empleo formal en el sector agrícola habría estado determinada fundamentalmente — además de los beneficios tributarios— por los incentivos generados por el acceso menos costoso al mercado de EE. UU. que implicaron un incremento de la inversión, producción y exportaciones agrícolas no tradicionales. Así, en periodos de expansión de la producción y exportaciones agrícolas, creció el empleo en dicho sector, mientras que en épocas de desaceleración económica (por una reducción del poder de compra en EE. UU. por ejemplo) pasó lo mismo con el empleo, como sucede en el resto de actividades económicas, más allá del régimen laboral existente (Cuadros, 2020).

Por otro lado, conforme lo señala Sánchez a pesar del gran crecimiento económico que ha generado el sector, “actualmente la actividad agrícola sigue siendo la de más baja productividad en Perú, considerando que a pesar de que absorbe al 25 % de la población que trabaja, solo contribuye con el 6 % del PBI. La productividad laboral promedio minera es 49 veces la agrícola. Asimismo, entre el 2007 y 2017, la productividad media en el sector agrícola no estuvo entre las de mayor crecimiento” (2023, p. 9).

Por su parte, Zapata (2022, p.19), siguiendo a Zegarra, sugiere que el crecimiento económico del sector se ha sostenido sobre la base de la precariedad del trabajo enmarcado en el régimen laboral agrario, especialmente en el uso intensivo de los contratos temporales. Zapata, citando las investigaciones de Cuadros, señala que la productividad, entre 2000 y 2019, ha crecido en 50 % respecto de su salario real. De tal modo, las y los dueños de las empresas se han beneficiado más del crecimiento, y no todas y todos los actores inmersos en la producción, ya que las remuneraciones solo han crecido cuando el salario mínimo ha aumentado (Zapata, 2022, p. 19).

Figura 7. Evolución de los índices de exportaciones y salarios del sector agrario en Perú (2004-2019)



Fuente: Figura elaborada por Tafur (2020) y citada por Zapata (2022)

A pesar de que el régimen laboral agrario tiene casi un cuarto siglo de vigencia, su nivel de cobertura es escaso. Los beneficios del crecimiento económico no han llegado a amplios sectores de la masa trabajadora. Conforme lo señala Sánchez (2023):



solo el 6,8 % del total de la población ocupada en el sector agrícola estuvo sujeta a dicho régimen, mientras que dicha cifra asciende al 30,6% en el caso de la población asalariada agrícola. En ambos casos, los resultados fueron pobres². Ello se explica en buena parte por el hecho que en el sector agrario continúan predominando los trabajadores independientes y los trabajadores familiares (74,5 %)³, razón por la cual la creación de un régimen laboral especial no tuvo ningún efecto en la mayoría de segmentos agrícolas y, por ende, no contribuyó a su desarrollo.



La situación descrita, originada por las constantes reediciones de esta norma hasta 2021, año en que fue derogada y reemplazada por la Ley N.º 31110, ha tenido efectos perjudiciales en las obreras y obreros de la agroexportación y ha motivado diversas acciones de protesta. La actual ley equipara las vacaciones y la CTS al régimen general, pero sigue siendo flexible con la contratación temporal y limita otros derechos como la asignación familiar, las gratificaciones y el reparto de utilidades.

Estos datos muestran una intensificación creciente de la explotación laboral, una de las causas que motivaron protestas obreras en Ica y La Libertad en diciembre del año 2020 para exigir la derogatoria de este régimen especial. Las protestas tuvieron el carácter de un estallido social y las acciones represivas cobraron tres vidas de trabajadores de la

² Ver en MTPE – Planilla Electrónica (PE) 2017 e INEI – ENAHO 2017
³ En INEI – ENAHO 2017

provincia de Virú, en La Libertad. La presión llevó al Congreso a derogar la norma y al Ejecutivo a preparar una nueva, que fue aprobada pocos días después: la Ley N.º 31110.

La conflictividad expresada en acciones colectivas el año 2020 se ha mantenido y ha tenido nuevos episodios de estallido en diciembre de 2022 y enero de 2023, en el marco de las protestas populares contra el gobierno de Dina Boluarte y el Congreso. En estas últimas, dos obreros perdieron la vida y varios otros quedaron heridos o han sido criminalizados. Todo ello configura un sector en el que existen altos niveles de vulneración de los derechos humanos fundamentales, especialmente los laborales.

Para el año 2023, las condiciones laborales siguen siendo adversas, y las organizaciones sindicales denuncian la implementación de diversas modalidades orientadas a elevar la productividad a costa de los derechos laborales. Entre estas se encuentran el establecimiento de metas de productividad crecientes, la clasificación de las y los trabajadores en categorías denominadas “órdenes de prioridad” —que condicionan su eventual recontractación—, y acciones de hostigamiento contra quienes ejercen actividad sindical. Todo ello tiene repercusiones sociales y constituye una clara vulneración de los derechos humanos de la población.

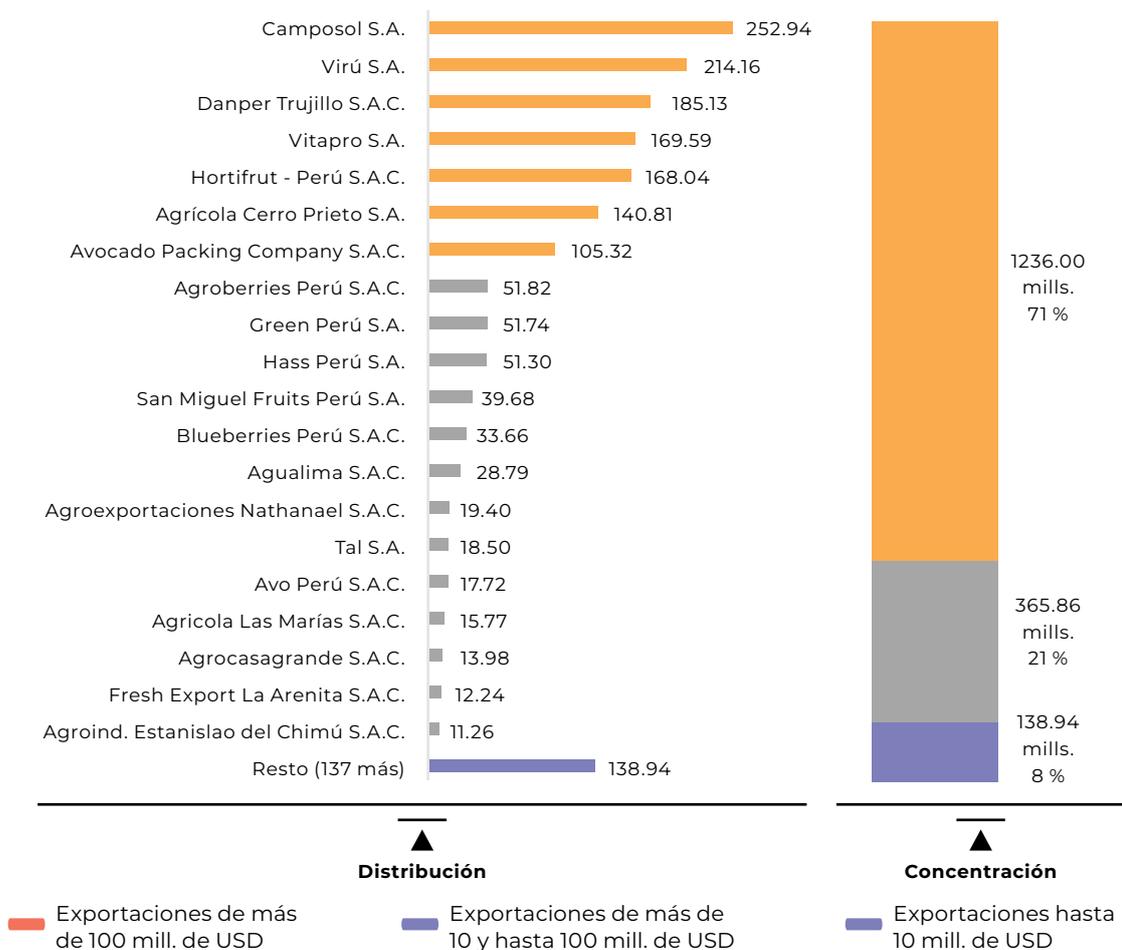
En ese sentido, de la bibliografía analizada, se concluye que el nivel del gran crecimiento económico producido en el sector en cuestión no ha ido a la par con el crecimiento del salario y las condiciones de vida de las y los trabajadores, sus familias y la población impactada. Ello genera un descontento social que produce protestas sociales y la afectación de derechos humanos.

3.5 Contexto de la agroexportación en La Libertad

En la región La Libertad, trabajan 71 355 personas bajo el régimen agrario (MTPE, 2021). Es la segunda región con más trabajadoras y trabajadores en este régimen, después de Ica (con 80 154), y las empresas más importantes del sector se encuentran en este departamento, en particular, en la provincia de Virú, beneficiaria del proyecto de irrigación Chavimochic.

De acuerdo con Zapata (2022), según las cifras de la SUNAT del 2021, en exportaciones durante ese año, hubo 157 empresas agroexportadoras en la región, con un valor de 1740.79 millones de dólares estadounidenses.

Figura 8. Distribución y concentración de exportaciones de las empresas agroexportadoras en La Libertad en 2021
(FOB millones de dólares estadounidenses)



Fuente: datos de la SUNAT, adaptados por Zapata (2022)

Según Zapata (2022), de acuerdo con datos de la ADAS⁴, las principales empresas que generan millonarias ganancias son Camposol S.A., Virú S.A., Danper S.A.C., Hortifrut S.A.C., etc. De estas, la primera empresa mencionada lidera el *ranking*. En este contexto, considerando la información recopilada del trabajo de campo, justamente estas empresas se caracterizan por haber concentrado o intentado realizar activismo sindical. Las organizaciones sindicales en Camposol S.A. y Hortifrut S.A.C. constituyen ejemplos de ello, así como los intentos de crearlas en Virú S.A.

Esta situación en el sector y en la región La Libertad hace que existan ciertas condiciones económicas, estructurales e institucionales —en el sector privado, en el Estado y en la sociedad civil—, que generan condiciones en la situación de las y los trabajadores en materia de derechos humanos, derechos laborales, condiciones de trabajo y vida.

En relación a las condiciones económicas e institucionales, estas son las siguientes:

1. factores económicos estructurales: el modelo neoliberal de abaratamiento de costos laborales, al generar una alta rentabilidad en las empresas, es un incentivo perverso para promover normas con un bajo estándar laboral, imponer malas condiciones de trabajo e incumplir derechos;
2. el crecimiento sostenido de la actividad agroexportadora no tradicional por parte de las empresas de gran tamaño se basa en la flexibilidad laboral introducida por la Ley del Régimen Laboral Agrario, el apoyo del Estado (proyectos de irrigación, nueva infraestructura pública, adecuado control sanitario), reducción de impuesto a la renta, expansión de mercados de destino (TLC) y la diversidad climática positiva del país;

⁴ Gremio que aglutina empresas de agroexportación en función del Proyecto Chavimochic. Más adelante, volveremos a retomar sobre esta organización con más detalle.

3. factores institucionales: la permanencia del régimen laboral agrario genera una alta precariedad laboral;
4. los escasos espacios de negociación y diálogo social dificultan el efectivo ejercicio de los derechos humanos y las libertades políticas (derecho a la protesta, libertad de asociación, de reunión, etc.);
5. la débil presencia, la escasa vigilancia y las medidas poco disuasivas son características en las entidades del Estado (SUNAFIL, la GRTPE, los juzgados laborales, etc.)

Las condiciones de la situación de los trabajadores son estas:

1. condiciones de precariedad laboral, como las siguientes:
 - bajas remuneraciones en comparación con el régimen laboral general,
 - extrema flexibilidad en la temporalidad de contratos laborales,
 - débil sindicalización y capacidad para negociar mejores remuneraciones y condiciones de trabajo,
 - menos derechos sociolaborales en comparación con el régimen laboral general;
2. desincentivo del ejercicio de la libertad sindical y la dinámica de las organizaciones sindicales;
3. dificultad en el efectivo ejercicio de la negociación colectiva y el diálogo social;
4. violación de los derechos humanos y los derechos laborales.



1

HALLAZGOS

De acuerdo con los Términos de Referencia, el objetivo de la investigación es el estudio de las condiciones existentes para el ejercicio efectivo de los derechos humanos fundamentales (con énfasis en derechos laborales). Se entiende, pues, que se estudiarán los derechos humanos en general y, en específico, los derechos laborales que forman parte de los derechos humanos. Asimismo, cuando se habla de *derechos humanos fundamentales*, se entenderá que se alude indistintamente a la noción de derechos humanos, como a la de *derechos fundamentales*⁵, entendidos como la selección de derechos que, por su relevancia, gozan de un reconocimiento especial respecto al resto de derechos.

Esta selección especial de derechos suele agruparse en 1) civiles y políticos, y 2) en económicos, sociales y culturales (Naciones Unidas, s/f). Para fines narrativos y de organización del presente estudio, la exposición sobre la situación de los derechos civiles y políticos —vinculados, por ejemplo, al ejercicio del derecho a la protesta, los derechos a la vida y a la integridad, las libertades personales, de reunión, de expresión, entre otros— se presentará bajo la descripción de *situación de los derechos humanos*. En cambio, al abordar los derechos humanos relacionados a derechos económicos, sociales y culturales —entre los cuales se encuentran aquellos vinculados al ámbito laboral—, estos estarán agrupados dentro de *derechos humanos laborales o derechos fundamentales laborales*.

⁵ Nótese que, en los Términos de Referencia, se utiliza el concepto *derechos humanos fundamentales*, es decir, se emplea indistintamente tanto la perspectiva teórica del derecho internacional de los derechos humanos —que desarrolla el término *derechos humanos*— como la perspectiva del derecho nacional —que utiliza el concepto *derechos fundamentales* (Naciones Unidas, s/f).

1. SITUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS (DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS) DE LOS TRABAJADORES DE LA AGROEXPORTACIÓN DE LA LIBERTAD (2020-2023)

1.1. Conceptualización de los derechos humanos (derechos civiles y políticos) en el contexto de la agroindustria

Para esta sección, presentaremos argumentos, situaciones y testimonios vinculados al tema de los derechos humanos, específicamente aplicados al contexto de las protestas sociales de trabajadoras, trabajadores, dirigentes sindicales del sector agroindustrial de la región La Libertad, y pobladores civiles. El objetivo es comprender las circunstancias en las que se produjeron vulneraciones de estos derechos, que incluyeron la pérdida de vidas humanas y la persecución de estas personas, lo que llevó a una criminalización de la protesta. Esto permitirá comprender mejor el marco de protección de los derechos humanos que existe en el contexto de la protesta social ocurrida a inicios del 2020, y, luego, entre el 2022 y 2023.

Se define como *derechos humanos fundamentales* aquellos derechos básicos inherentes a todos los seres humanos, inalienables y aplicables en igual medida a todas las personas, en específico, los denominados derechos civiles y políticos, que se encuentran establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como en diversos instrumentos internacionales. Estos gozan de un estatus superior frente a otros derechos y, por tanto, deben ser protegidos por todos los Estados (Naciones Unidas, s/f).

Mencionado esto, el Informe Defensorial N.º 190 Crisis Política y Protesta Social menciona que la PNP, en su función de garantizar el orden interno, deberá ejercer la fuerza pública, pero con pleno respeto de los derechos fundamentales y en el marco de las normas sobre la materia (Ley de la PNP aprobada en el Decreto Legislativo N.º 1267. Título Preliminar. Artículo V). Esto implica que “se deberá verificar el cumplimiento de los Principios Básicos

sobre el Empleo de la Fuerza y Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer cumplir la Ley” y el “Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley” (Defensoría del Pueblo, 2023, pp. 13-14).

Siguiendo con lo anterior, para realizar un adecuado uso de la fuerza⁶, se deben seguir tres principios:

1. legalidad,
2. necesidad y
3. proporcionalidad.

Asimismo, es necesario el cumplimiento del Artículo 8, inciso 2, del Decreto Legislativo N.º 1186, que establece que solo se puede hacer uso de la fuerza en los siguientes casos:

- detener en flagrante delito o por mandato judicial conforme a ley,
- cumplir un deber u órdenes lícitas dictadas por las autoridades competentes,
- prevenir la comisión de delitos y faltas,
- proteger o defender bienes jurídicos tutelados,
- controlar a quien oponga resistencia a la autoridad.

Asimismo, el *Manual de derechos humanos*, aplicado a la función policial, establece que deben emplearse procedimientos y técnicas orientados a minimizar los riesgos para la integridad y la vida de las y los participantes en una intervención policial. Por su parte, el Comité de Derechos Humanos señala lo siguiente:

⁶ El Artículo 7 del Decreto Legislativo que Regula el Uso de la Fuerza por Parte de la Policía Nacional del Perú (Decreto Legislativo N.º1186) define cuáles son los niveles del uso de la fuerza por parte de la PNP.



Los agentes del orden (...) tienen la obligación de agotar los medios no violentos y advertir previamente si es absolutamente necesario utilizar la fuerza, a menos que ello sea manifiestamente ineficaz. Todo uso de la fuerza debe ajustarse a los principios fundamentales de legalidad, necesidad, proporcionalidad, precaución y no discriminación aplicables a los artículos 6 y 7 del Pacto (Comité de Derechos Humanos, 2020, párr. 78-80).



Teniendo en cuenta estas consideraciones, se resalta que *“el uso de la fuerza letal por parte de los agentes del Estado constituye siempre el último recurso para asegurar los derechos amenazados frente a hechos delictivos o violentos” (CIDH, 2009, párr. 114).*

Por otro lado, es importante considerar que la protesta está considerada como un derecho que, según la CIDH, es una forma de acción individual o colectiva dirigida a expresar ideas, visiones o valores de disenso, oposición, denuncia o reivindicación (CIDH, 2019, p. 14). Teniendo en cuenta esto, se entiende que puedan desarrollarse concentraciones o marchas en espacios públicos, y adoptar distintas formas y modalidades, como, por ejemplo, huelgas, sentadas y ocupaciones pacíficas, los cortes de ruta, los cacerolazos, las vigilias, desfiles, congresos, entre otros (CIDH, 2006).

En ese sentido, la protección al derecho a la protesta es *“esencialmente una prerrogativa política que les permite a todas las personas el desarrollo de las capacidades humanas más relevantes para la evolución de la democracia constitucional, social y deliberativa” (Jiménez, 2021).* Por tanto, es importante remarcar que la protesta social constituye un mecanismo, y una herramienta para construir y mejorar el sistema democrático.

No obstante, se menciona un punto que merece atención para el contexto de las protestas acontecidas en la región La Libertad, y que involucra a las y los trabajadores del sector agroindustrial, y a las y los sujetos civiles. Este refiere a que acciones como los bloqueos deben ser analizados de manera cuidadosa, pues la CIDH advierte que se ha observado a nivel regional una tendencia clara:

“ las detenciones y la iniciación de acciones penales tendrían por fundamento la protección del orden público y de la seguridad nacional y los tipos penales que serían imputados a defensoras y defensores [de derechos humanos] serían desde ‘ataques’, ‘rebelión’, ‘obstaculización a las vías de comunicación’ hasta ‘terrorismo’ (CIDH, 2015, p. 32). ”

En otras palabras, lo que la CIDH indica es que hay una tendencia a criminalizar la protesta bajo el manto de la “aplicación del derecho”. Se les imputa a estas defensoras y defensores delitos graves como rebelión o terrorismo. Justifican lo anterior con argumentos como la protección del orden público, pero, en realidad, parece haber una intención (desde el Estado) de deslegitimar su labor y contribuir con su persecución.

Por su parte, el TC señala:

“ Una cosa distinta es que durante la realización de protestas se desarrollen hechos de violencia. Los autores de los desmanes, actos violentos o delitos deben ser sancionados sin reprimir indiscriminadamente a todos los que participan de la protesta por cuanto la responsabilidad penal es individual y la participación ”

en actos o manifestaciones de protesta constituye un derecho, aun cuando sus pretensiones, reivindicaciones o consignas pudieran resultar profundamente cáusticas o desagradables para otros sectores (2020, p. 32).

Como se puede observar, tanto la CIDH como el TC sostienen un análisis concordante con el respeto al derecho a la protesta. En la misma línea, la Defensoría del Pueblo declara lo siguiente:

los límites para restringir acciones como huelgas, o bloqueos de ruta, deberán responder a la proporcionalidad de la acción y los derechos en conflicto para asegurar que este no colisione con bienes como la vida, la seguridad o la libertad de las personas (2023, p. 19).

Entonces, para la Defensoría, los actos de represión desproporcional constituyen una violación a los derechos humanos e infracciones del derecho internacional humanitario.

Entonces, a partir de lo que ha acontecido en el país, se evidencia que existe una situación de criminalización de la protesta, pues se ha evidenciado un uso excesivo y letal de la fuerza pública, a lo que se suma el uso del *terruqueo* en contra de los líderes o voceros (CIDH, 2023, p. 80-81), además de la *“práctica sistemática de infiltración mediante agentes provocadores pertenecientes a la Unidad de Inteligencia Táctica Operativa Urbana de la Policía Nacional, más conocida como “Grupo Terna”, que provocan disturbios en las movilizaciones o colocan material probatorio espurio en locales sindicales o políticos”* (Misión de Solidaridad Internacional y Derechos Humanos, 2023, pp. 7-8).

A partir de los diferentes testimonios recogidos de las trabajadoras, trabajadores, dirigentes, actoras y actores sociales de la región (que serán analizados más adelante), se evidencia que esta situación es recurrente, pese a que, en teoría, el Estado tiene la obligación de proteger y promover el ejercicio del derecho a la protesta social, lo cual presupone garantizar los derechos de quienes participan en ella. Solo sería legítimo restringir el ejercicio del derecho a la protesta social cuando sea necesaria para la protección de derechos fundamentales de terceros en el marco de una sociedad democrática y debiendo ser proporcionadas respecto del fin que persiguen. Por tanto, *“la restricción debe ser la excepción en lugar de la norma y no debe comprometer la esencia del derecho”* (A/HRC/31/66, párr. 29 y Comité de Derechos Humanos, observación general núm. 27 (1999) sobre la libertad de circulación, párr. 13, citado por Misión de Solidaridad Internacional y Derechos Humanos, 2023, p. 23). Por tanto, se reitera que *“las razones para interferir o limitar nunca podrán ser utilizadas para reprimir, criminalizar o prohibir el ejercicio del derecho, lo cual constituirá siempre un hecho antijurídico”* (Misión de Solidaridad Internacional y Derechos Humanos, 2023, p. 24).

Misión de Solidaridad Internacional y Derechos Humanos resalta que la protesta social tiene especial *“relevancia para los grupos de personas históricamente discriminadas o en condiciones de marginalización”* (2023, p. 16), pues se convierte en un mecanismo para insertar e integrar sus discursos y reivindicaciones dentro de la agenda del gobierno. Por tanto,



la protesta social es parte integrante del plan de vida de todas las personas. Tanto quienes las protagonizan como de aquellos que no lo hacen. Esto es así porque la protesta social amplía los ámbitos de libertad individual y colectiva de todos en cuanto al generar

ámbitos propicios para la vigencia del pluralismo y la democracia (Misión de Solidaridad Internacional y Derechos Humanos, 2023, p. 21).

Por tal motivo, la Comisión Interamericana ha señalado que *“la aplicación del derecho penal frente a conductas de los participantes en una manifestación constituye una restricción grave y con serias consecuencias para la libertad de expresión, y los derechos de reunión, asociación y participación política”* (CIDH, 2019, párr. 185), situación que contrasta con lo manifestado e incluso ocurrido con las personas que brindaron sus testimonios para el presente estudio.

Cabe mencionar, en este contexto de protesta social del sector agroindustrial, la definición de *defensores de derechos humanos* en la Declaración⁷:

cualquier individuo, grupo, institución u organización no gubernamental que luche en búsqueda de la efectiva vigencia de las libertades fundamentales y ordena a los Estados a protegerlos frente a toda violencia, amenaza, represalia, discriminación, negativa de hecho o de derecho, presión o cualquier otra acción arbitraria que sufran (Misión de Solidaridad Internacional y Derechos Humanos, 2023, p. 21).

En este contexto de protestas en defensa de los derechos laborales y la democracia, se ha evidenciado la existencia de diversos liderazgos — individuales y colectivos— así como de defensoras y defensores que, en

⁷ Se refiere a la “Declaración sobre el derecho y del deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos”, sancionada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 53/144 del 9 de diciembre de 1998.

varios casos, forman parte orgánica de sindicatos. Lamentablemente, muchos de ellos han enfrentado situaciones de desprotección por parte del propio Estado.

Como hemos mencionado más de una vez, este estudio parte de la premisa de que los derechos laborales forman parte de los derechos humanos, lo que el Perú ha suscrito a través del “Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025”. El Plan fue aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 009-2021-JUS, el cual expresa un compromiso oficial del gobierno para implementar los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos, entre ellos, los principios rectores de las Naciones Unidas, el trabajo decente y los derechos laborales fundamentales, a fin de contribuir a “garantizar que las empresas públicas y privadas respeten los derechos humanos en su ámbito de acción”. Ello forma parte de las obligaciones del Estado en el marco del Sistema Internacional de Derechos Humanos.

1.2. Casos emblemáticos y afectación de los derechos humanos (derechos civiles y políticos): el paro agrario 2020-2021 y el estallido popular 2022-2023

Uno de los puntos centrales de la presente investigación se centró en indagar los motivos y hechos acontecidos con relación al paro agrario que se inició en diciembre del 2020 y al estallido popular acontecido entre fines del 2022 y comienzos del 2023.

a) Paro agrario 2020/2021

Motivos del ejercicio del derecho a la protesta en el paro agrario 2020/2021

Con relación a los hechos del paro agrario del 2020, según las entrevistas sostenidas con lideresas, líderes, dirigentes, trabajadoras,

trabajadores, y extrabajadoras y extrabajadores de las empresas agrarias de Camposol, Hortifrut y Has Perú, se considera que el motivo principal para llevar a cabo el paro agrario fue conseguir la derogación de la Ley N.º 27360 y así evitar que esta se extendiera por más años —ampliada por Martín Vizcarra hasta el 2031 y se decía que querían extenderla hasta el 2050— en beneficio de los empresarios.

Así, la percepción que hemos logrado identificar sostiene que esta normativa recorta los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Se hizo evidente la situación de precariedad laboral expresada en jornadas laborales por encima de las 8 horas (pues, en ese entonces, existían bonos que recompensaban el trabajo extra⁸), bajos salarios, acceso a un seguro de salud ineficiente, y recorte de derechos laborales como goce de vacaciones, CTS, utilidades, gratificaciones, etc. Al mismo tiempo, ello debilita la organización sindical a partir de la corta temporalidad de duración de los contratos y del uso indiscriminado de los descansos temporales bajo el supuesto de la baja productividad de las y los trabajadores.

Además, se tiene la percepción de que la Ley N.º 27360 ya había perdido el sentido original por la que fue creada, ya que el sector agroexportador ya no necesitaba de una ley de promoción especial, por haber tenido un buen nivel de desarrollo y estabilidad en sus ganancias, incluso en el periodo de la Covid-19 y en adelante también. En las entrevistas realizadas, también se revela la percepción sobre que existen intereses empresariales y políticos detrás de la pretendida continuidad del régimen de la Ley N.º 27360. Específicamente, se identificó al fujimorismo como parte de este proyecto de continuidad.

⁸ Un punto interesante que es resaltado por el SEDYS en referencia a las horas extras es el hecho de que, si bien se gana mayor dinero, ponen en riesgo su salud y, al mismo tiempo, generan problemas relacionados con la integración familiar, pues, para tomar el bus, deben salir de casa a las 4:00 a. m. y están regresando a las 9:00 p. m. Esta situación podría analizarse de manera más profunda con un estudio particular sobre el tipo y nivel de relaciones sociales al interior de las familias de las trabajadoras y trabajadores del sector agroindustrial.

Ahora bien, de acuerdo con los testimonios recogidos, desde el 21 junio del 2007, se empezaron a producir manifestaciones y un proceso de lucha, 7 años después de que la Ley N.º 27360 fuera promulgada. Hubo protestas, iniciadas en la empresa Camposol, como así lo indica el dirigente Walter Campos. Estas fueron seguidas por plantones y movilizaciones en 2008, 2009, 2014 y 2015. Para este dirigente, la Ley N.º 27360 provocaba que no tuvieran un horario de ingreso ni de salida, pues el trabajo era a destajo. Incluso, se tenían implementadas algunas prácticas que generaban suspicacia, como el pesaje de la cosecha sin la presencia de la trabajadora o trabajador, y en donde las y los empleadores solían registrar cantidades menores que afectaban los intereses de su personal.

Situaciones como las anteriormente descritas, sumadas al debilitamiento de la afiliación sindical, derivaron en la programación de una jornada nacional de lucha para el 30 de noviembre del 2020, coordinada por las rondas campesinas. Si bien las acciones se iniciaron en la región Ica, por solidaridad, luego se sumaron las y los trabajadores de la región La Libertad, en donde existió coordinación luego de iniciada la movilización en la región sureña. Además, la motivación para movilizarse se vio alentada con las declaraciones de ciertos actores políticos (congresistas), que alentaron el uso indiscriminado de armas de fuego en contra de las y los manifestantes, por considerarlos “vándalos” o “terroristas”. Ello en sí mismo ya indica que hay una línea de criminalizar la protesta desde el discurso institucional y formal del Estado.

La protesta llevó a que se coordinara a nivel de las bases para que no se ingresara a trabajar, lo que ocasionó que los buses ubicados en la vía de la Panamericana Norte en el tramo de Chao a Virú quedasen varados. Esta coordinación fue posible a través del trabajo directivo de los diferentes centros poblados, lo que incluyó a la ciudad de Chimbote. El único objetivo era el bloqueo de la carretera, y ello se usó de pretexto para hacer un llamado a las Fuerzas Armadas para

aplicar un uso desmedido y desigual de la fuerza, lo que contradice los diferentes documentos normativos mencionados anteriormente.

Es importante mencionar que, de acuerdo con los testimonios de las entrevistadas y entrevistados, en el marco de esta movilización, no solo participaron las y los trabajadores del sector agrario, sino que esta convocó también a la población civil, incluyendo a familiares de trabajadoras y trabajadores, y a vecinas y vecinos que trabajan como ambulantes, transportistas o emprendedores. Se evidenció una clara solidaridad hacia la trabajadora y trabajador del agro. Las personas entrevistadas consideraron que esto respondía, seguramente, a que era probable que varias personas tuvieran un familiar, amiga o amigo trabajando en las empresas agroexportadoras. Además, como se menciona, ya existían diversas situaciones previas que se volvieron críticas en 2020. Ante la sobreexplotación en el sector agroindustrial, optaron por bloquear la carretera como parte de la protesta social, con el fin de ser escuchados por el gobierno.

Derecho a la vida y a la integridad física en el paro agrario 2020/2021

Con relación a casos emblemáticos ocurridos en dicho contexto del 2020, según el reporte de SEDYS (2023), en la región La Libertad, la represión de las Fuerzas Armadas cobró la vida de tres trabajadores —Reynaldo Reyes, Kauner Rodríguez y Jorge Yener Muñoz (en ese momento, de 16 años)—, quienes han sido considerados como héroes por el movimiento popular de la región.

Sobre el caso de Kauner Rodríguez, el dirigente Leoncio Gamboa comenta que estuvo en la reconstrucción del caso, de acuerdo con lo que menciona, no se respetaron los principios de legalidad, necesidad y proporcionalidad, así como se estaría incumpliendo el Artículo 8, Inciso 2, del Decreto Legislativo N.º 1186. De acuerdo con su testimonio, se comprobaría que, en dicha situación, habría infiltración de efectivos policiales:



Si mal no recuerdo, la movilización era por la pista y la orden que tenían ellos [Policía] era solamente de desmovilizar a los que estaban en la manifestación en la Panamericana, o sea, la orden era desbloquear. Y bueno...

Pero, ¿qué pasó? Que un pequeño grupo de jóvenes corrió por una de las calles y los policías dejaron de tirar bombas lacrimógenas a los que estaban ahí en la pista y comenzaron a correrse a balazos a los chicos; y, entre ellos, si mal no recuerdo, es Kauner uno que cayó y fuimos al lugar en toda la esquina y, a una distancia de cerca de 80, 60 metros, ni una cuadra siquiera de la pista, estaban tres cuadras lejos, lo habían correteado por uno de esos de las calles. Diríamos, si la orden era desbloquear, ellos no estaban obstaculizando las calles, ni los callejones por donde los corretearon. Entonces, ahí se vio que había habido una política de Estado. Yo pude ver ese caso. Y el chico, señalaron, no portaba armas. Era un chico que había estado ahí también en la manifestación, todos corrieron, corrió él y por la espalda le dispararon. No estaba vestido como policía, sino como civil el que disparó. No tengo el hecho, así ellos dijeron que eran policías los que los correteaban a los chicos. Bueno, ese fue, o sea, él no estaba ni tirándole piedras ni con armas ni fue en defensa propia que podía decir policía, sino fue cuando él los correteaba y no estaba desbloqueando la pista, simplemente estaba disparándole a matar y el disparo fue por la espalda. Yo realmente vi él donde cayó y que era la pista que estaba lejos, más de 200, 300 metros, 400 metros. Estaba lejos, lejos... O sea, ni para decir que ha sido para evitar que se iban bloqueando nada en Chao (L. Gamboa, comunicación personal).



Sobre el caso de Jorge Yener Muñoz, de acuerdo con las manifestaciones del dirigente Walter Campos, la represión por parte del gobierno de Sagasti fue una medida para atemorizar la lucha de las y los trabajadores. Sobre dicha jornada, se menciona lo siguiente:

Porque el día 3 (seguro 3 de diciembre del 2020) fue el primer día de inicio de paro. Que la gente ya no soportó más. Salió a las calles. Este... Y bloqueó la pista. Y, en eso, viene la policía y, de frente, ataca a un joven, ¿no? A un compañero trabajador que había trabajado en dos empresas. E incluso es hijo de un compañero que sigue trabajando para la empresa. Sí, a Jorge Muñoz. A él, le atacan a 2 cuadras de la Panamericana hacia arriba. Le van correteando, como se puede decir. Y le dan. Le disparan.

Libertad personal, libertad de reunión, persecución, tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes en el paro agrario 2020/2021

A la pérdida de las tres vidas humanas, se suman también acontecimientos de detenciones y tortura, como se menciona en el siguiente pasaje:

En el año 2020, lo detuvieron al señor Chilón. Lo detuvieron y la población, al ver que detienen a un dirigente, agarraron a un policía y lo intercambiaron al policía por el dirigente. Cuando soltaron al señor Chilón, lo soltaron con demasiados golpes y tortura que le habían hecho. ¿Por qué? Por manifestarse, solo por eso.

Quienes estamos al frente de las movilizaciones no somos delincuentes, simplemente salimos a manifestarnos (comunicación personal).

A esto se suma la situación de riesgo en la que se encuentran las personas defensoras de los derechos humanos como parte del proceso para desalentar y obstaculizar el derecho a la protesta. Una evidencia de ello la vemos en el caso del dirigente Walter Campos, a quien, por haber participado en las protestas del 2020, la Fiscalía le abrió una carpeta por actuar contra la fe pública con relación a los supuestos disturbios que se produjeron en dicho contexto. Tuvo que asistir a declarar. Si bien es verdad que no ha recibido un nuevo llamado por parte de esta instancia al momento de la redacción de este documento, reconoce que tampoco ha averiguado en qué situación se encuentra dicha demanda, en la que también se encontraban involucradas e involucrados dirigentes y representantes de algunas organizaciones.

Más grave aun, más allá de la criminalización de la protesta social a través de la penalización de las acciones, el riesgo sobre la vida de las personas defensoras de derechos preocupa sobremanera. El dirigente Walter campos narra lo siguiente:

Bueno, en una oportunidad, este... Llegaron a mi casa unas personas en una camioneta a decirme de que ya deje de estar promoviendo más, porque, “si hay un muerto más, ya hasta ahí llegas tú también”. Es lo que me dijeron. Bien cruel, ¿no? La amenaza. Y sí me preocupó bastante. Este...Eso fue la única amenaza que puedo decir (W. Campos, comunicación personal).

Entre otras vulneraciones a los derechos humanos, se puede mencionar que hubo detenciones y maltrato físico en la comisaría o en el trayecto hacia esta. Además, según las manifestaciones, hubo dos acciones notorias en el contexto de la protesta iniciada en el 2020:

- se produjo una invasión a las viviendas en el centro poblado de Valle de Dios, y se usaron bombas lacrimógenas, las cuales eran arrojadas a las viviendas;
- se reconoce que no hubo ninguna provocación hacia la Policía, pero que esta igualmente hizo un uso excesivo de la fuerza. Según la manifestación de Felipe Arteaga, existe un informe en el que se reporta que, en el 2020, hubo alrededor de 65 detenidos en la provincia de Virú, entre Chao, San José y Víctor Raúl. De ese número, algo de 12 personas se habrían visto afectadas con agresiones físicas severas de consideración debido a maltratos o tortura. Además, existen 7 personas que han quedado con secuelas, como pérdida de la vista, y que lograron ir al médico legista.

Estas circunstancias son las que llevan a considerar la respuesta de las fuerzas policiales como exageradas, como lo considera el dirigente Pedro Campos:

Prácticamente, vinieron de frente a matar a la población, a los trabajadores que estaban en pie de lucha, pero nosotros consideramos que era una masacre contra nosotros, contra nuestros hermanos trabajadores, que habían sido masacrados, golpeados y torturados. Muchos trabajadores, en ese entonces, lo torturaban, lo pegaban, lo maltrataban en las comisarías (P. Campos, comunicación personal).

Evaluación y consecuencias del paro agrario 2020/2021

Por otro lado, sobre el impacto de la derogación de la Ley N.º 27360, existen diferentes percepciones. Si bien esta trajo algunas mejoras, como un aumento en el ingreso diario, otorgación del carácter opcional a la inclusión de los beneficios sociales en la remuneración diaria y la obligación a las empresas a dar derecho de preferencia para la recontractación a trabajadores con más de 2 meses, igualmente *“la nueva Ley N.º 31110 todavía mantiene elementos discriminatorios que perjudican a los trabajadores agrarios”* (SEDYS, 2023, p. 2). En la entrevista, el director del SEDYS consideró que, si bien con la nueva normativa han conseguido el “bono beta”⁹, la sobreexplotación se mantiene, pues existe un esfuerzo por cumplir sus metas dentro de sus 8 horas, pero, al mismo tiempo, hay una autoexigencia por alcanzar los bonos, lo que igualmente estaría ocasionando que se tengan jornadas de 10 a 12 horas.

La lectura desde la perspectiva de las trabajadoras, trabajadores y dirigentes sobre la derogación y la nueva Ley nos da matices que reflejan la necesidad de un trabajo continuo de incidencia para la mejora de esta normativa, lo cual implicará un trabajo coordinado entre las bases y las actoras y actores políticos clave. El dirigente Florentino Mallma señaló:



No estamos realmente satisfechos porque todavía, por ejemplo, siguen promocionando ciertas cosas. Por ejemplo, el pago por derecho al seguro de salud. Cualquiera otro empresario de ese tamaño paga en el país el 9 %, y actualmente están pagando el 6 %. Y, según ellos, se van a nivelar, no sé, en 10 años más.

⁹ Es importante mencionar que, de acuerdo con las entrevistas, antes de la nueva ley, ya se tenía este beneficio, pero bajo diferentes nombres de bonos, los cuales, actualmente, se han suprimido bajo la única categoría del bono beta. Además, se tiene la percepción de que han perdido beneficios a partir de esta supresión.

Entonces, acá repito: ¿es necesario seguir subsidiando? Ese es un subsidio del Estado. ¿De dónde sale esa plata? Es plata de todos los peruanos. Entonces, no podemos, o sea, a una empresa privada, seguir subsidiando con la plata de todos los peruanos para que siga creciendo. Eso no nos parece. Entonces, también ahí tenemos que hacer alguna cosa y se verá más adelante (F. Mallma, comunicación personal).

Un aspecto que requiere ser evaluado dentro de la organización sindical es el nivel y tipo de involucramiento que esta debe tener en futuras modificaciones de los marcos normativos que la afectan directamente. Por ejemplo, en las entrevistas realizadas se menciona que, en algún momento, hubo coordinaciones con el congresista Lenin Bazán para la elaboración de una propuesta de ley:

Nosotros hemos querido derogar el régimen agrario y punto. Entonces, empezamos con el apoyo del congresista Lenin Bazán que, en ese momento, al estar en el Congreso, empezamos a promover el proyecto de ley. Ese proyecto de ley fue presentado al Congreso. Con una mejora de 70 soles jornal y otros beneficios. Sin embargo, eso no fue aceptado por el Congreso en su mayoría. Entonces, en paralelo, ellos hacen un nuevo proyecto de ley similar o sacando algunos beneficios de ahí. Y, este... Y aprueban un proyecto de ley similar. Pero nuestro proyecto era mucho mejor (W. Campos, comunicación personal).

Aunque se debe rescatar que la propuesta que se elaboró con el congresista Bazán contó con la participación de las y los trabajadores, lamentablemente no se aprobó. Sin embargo, esta situación debe ser considerada para las futuras propuestas y mejoras que se quieran ejecutar en el sector. Sobre esto, se pronunció el líder social y extrabajador de la empresa Has Perú, Andy Requejo:



Algunas cosas, al menos, lo han podido plasmar en la Ley que ahora nos rige, que es la N.º 31110. A pesar de que es nefasta, que no nos representa, a pesar de todo eso, los empresarios, por este año (2023), que ha habido baja producción por temas naturales, quieren derogar esa Ley y quieren, pues, elaborar un proyecto de ley y presentarlo a su medida (A. Requejo, comunicación personal).



Es necesario para la organización sindical tener presente esta potencial situación, pues, como lo indica lo ocurrido en el 2022/2023, la vulneración de los derechos humanos de las personas defensoras se vería promovida bajo un contexto latente de criminalización de la protesta, lo que incluso podría ocasionar más pérdidas de vidas humanas y el hostigamiento penal a trabajadoras, trabajadores y civiles involucradas o involucrados. Además, la participación en el proceso de incidencia para la mejorar de cualquier normativa requiere el reto de involucrar a todas y todos, y el de generar unidad en la lucha por los derechos laborales, pues, como lo refleja el líder social Andy Requejo, habría una situación que las y los dirigentes deben tomar en consideración:



Fue allí donde me hice conocido de la población (paro del 2020), pero de una población no agrupada, de una población que no estaba dentro de los sindicatos. Hasta aquel entonces, los sindicatos estaban mal vistos, por llamarlo así, porque, según versiones de los mismos sindicalistas, había algunos dirigentes que no estaban de acuerdo con la medida de lucha, que estaban recibiendo alguna coima. En fin, eso se escucha siempre de cualquier dirigente, de cualquier líder, pero, más allá de ello, estaba quizás un poco medio golpeada la imagen de los sindicatos (A. Requejo, comunicación personal).



b) Estallido popular 2022/2023

Motivos del ejercicio del derecho a la protesta en el estallido popular 2022/2023

Para comprender la movilización ocurrida en el 2022, se debe tener en cuenta el contexto en que se produce la misma y por qué las y los trabajadores, dirigentes y personas defensoras del sector agroindustrial se suman a dicha manifestación. Se debe recordar que el 7 de diciembre de 2022 se produjo la acusación hacia el presidente Pedro Castillo por el delito de rebelión, y el Congreso — violando la Constitución y su propio Reglamento— aprobó el proyecto de resolución que le quitó la inmunidad, dado que no se presentó la denuncia constitucional ante la Comisión Permanente establecida por el Artículo 89 del Reglamento del Congreso, así como tampoco se llevó adelante un antejudio político que le permitiera ejercer su derecho a la defensa. Para Misión Internacional, estos hechos llevan a considerar que, en el país, *“las garantías constitucionales se [encontraban] suspendidas, las libertades democráticas cercenadas, la voluntad*

popular avasallada, la población civil sometida a un accionar represivo homicida continuado y sistemático al que profusa doctrina ya considerada mayoritariamente como expresiones de terrorismo de Estado (2023, p. 4).

De acuerdo con las manifestaciones recogidas por parte de trabajadoras, trabajadores y dirigentes, esta situación motivó su participación en la movilización, iniciada en el distrito de Chao, el 11 de diciembre del 2022. Las y los diferentes dirigentes y personas defensoras mencionan que no solamente defienden los intereses del agro, sino también los intereses nacionales. Frente a lo acontecido con Pedro Castillo Terrones, consideran que es importante defenderlo, en tanto sería defender también su elección democrática. Consideran que la empresa y otros sectores vinculados, han desconocido su elección. Sostienen que la empresa y otros sectores vinculados han desconocido dicha elección. Por tanto, el motivo de su participación en las protestas estaría más relacionado con la situación política, entendida como una defensa de la democracia y una oposición a lo que consideran un golpe de Estado. A su vez, esto demuestra una mayor conciencia e involucramiento político de interés nacional:



Uno es el tema agrario, pero también es la situación política. Acá en la región, principalmente, en la región del sur, creo que la gente también se ha dado cuenta de que hay cierto grupo en el país, prácticamente, que quiere seguir gobernando, porque sabemos muy bien de que los gobiernos o los presidentes electos siempre han estado de la mano con la transnacional. Este último presidente electo democráticamente no se ha alineado y prácticamente lo han sacado del cargo. Con esta reivindicación, que es más política, más nacional, de la defensa de la democracia y en contra del golpe

de Estado, la destitución del presidente Pedro Castillo. Muy independientemente que podamos ser dirigentes sindicales, también tenemos que estar enfocados de todas maneras, ver la política nacional (F. Mallma, comunicación personal).



Para el SEDYS, la participación de las y los trabajadores del sector sería la expresión de la responsabilidad social. El hecho de haber logrado el cambio en la Ley les ha inyectado un sentimiento de civismo, orientado a querer mejorar la situación del país y el futuro de sus hijos. Incluso, esta organización considera que la generación de conciencia política se ha dado sin ningún adoctrinamiento por parte de algún partido político, pese a que algunos intentaron establecer contacto con sus integrantes. Según la apreciación del SEDYS, ello ha dado lugar a la formación de un “microclima social, gremial y político”, orientado principalmente al bien común. César Figueroa considera que “han pasado de lo reivindicativo a lo político justamente porque ven que hay limitaciones a nivel reivindicativo”, lo que implica el reconocimiento de esto: los problemas que afectan al sector no pueden resolverse únicamente en el ámbito empresarial. Han identificado que las soluciones requeridas dependen del Congreso; sin embargo, perciben que este se encuentra plagado de actos de corrupción, al igual que el Poder Ejecutivo, que —según su apreciación— ha usurpado funciones.

Por otro lado, las entrevistas revelan y confirman el imaginario que existía frente a la figura de Pedro Castillo. Su elección como presidente es interpretada por los más desposeídos del Perú como la posibilidad de comenzar a resolver las grandes desigualdades sociales y el racismo estructural que configuran el carácter de la sociedad peruana (Misión de Solidaridad Internacional y Derechos Humanos, 2023, p. 12). Al respecto, la dirigente Elida Tandaypan menciona lo siguiente:



Eso causó (por los abusos laborales) que, en este último gobierno, decidiéramos por una persona que venía desde abajo. Para nosotros, trabajadores, era una esperanza de una persona humilde en llegar a ser presidente de nosotros. Teníamos la esperanza de ver que algo haga por nosotros, pero llegó arriba y lo esperaron los lobos como hacer leña de la persona que, de repente, no tuvo la experiencia. De repente, no tuvo un asesoramiento bueno para que tome las decisiones capaces en su momento. Nosotros, acá en la provincia de Virú, desde que empezó a postular, lo hemos ayudado; y, aquí, en la provincia, ha sido que los trabajadores lo respaldaron a él en sus votos total, con la finalidad que él llegue arriba y vea por los trabajadores más humildes. Sin embargo (...), un Congreso que, de repente, pensábamos que iba a estar a nuestro lado y, al momento, nos dieron la espalda. Entonces, ahorita no hay en quién confiar (E. Tandypan, comunicación personal).



Al respecto, es relevante analizar los resultados de la segunda elección presidencial del 2021 en la región. Así, en todo el departamento de La Libertad, la candidata Keiko Fujimori obtuvo 60.003 % de los votos, mientras que Pedro Castillo el 39.997 %, lo que confirmaría la tendencia del voto favorable al fujimorismo en la costa norte. Sin embargo, en la provincia de Virú (donde se ubican las empresas, y donde viven las y los trabajadores de la agroexportación), el resultado fue inverso: 56.236 % de los votos fueron para Castillo (distrito de Chao: 63.446; y distrito de Virú: 53.276 %), y solo el 43.764 % para Fujimori (ONPE, 2021).

De acuerdo con las entrevistas realizadas, durante lo que duró el mandato de Pedro Castillo, se lograron algunos avances en el ámbito de los derechos laborales, pero, de cualquier manera, es claro que existen grupos de poder identificados que no promueven el avance en esa materia, grupos que van desde el ámbito político hasta los medios de comunicación:



Nosotros tenemos claro que los empresarios, los gremios empresariales, desde el inicio de que se sintió el cambio o la victoria del presidente Pedro Castillo, ellos nunca lo han reconocido, confabulados con Keiko Fujimori. Y siempre han estado coludidos con algunos medios de comunicación para buscar tumbarse al gobierno. Y sabíamos claramente por qué... Porque Pedro Castillo, en el decreto supremo N.º 014 del 2022¹⁰, emite un decreto favorable a algunos derechos sindicales. Entonces, como que a los empresarios les preocupó más y les daba un poco más de motivo para continuar buscando la caída del presidente (W. Campos, comunicación personal).



Definitivamente, la destitución de Castillo, para el sector de trabajadoras y trabajadores del agro, refleja lo que Misión de Solidaridad Internacional ha identificado como *la tensión entre dos Perú. Uno al servicio de unos pocos que usufructúan el Poder en favor de un puñado de empresas; (y otro,) el Perú de los pueblos originarios, de los campesinos, de los trabajadores, del pueblo pobre*” (2023, p. 12). Esto se reafirma en la narrativa de dirigentes, trabajadoras y trabajadores cuando identifican al sector empresarial como el principal actor interesado en erradicar sus derechos.

¹⁰ Se refiere al Decreto Supremo N.º 014-2022-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, luego de más de 30 años de promulgada esta norma en el primer gobierno de Alberto Fujimori.

Vemos, pues, que, al menos a nivel discursivo, se resalta que la motivación para la participación en las manifestaciones iniciadas en el 2020 responde a la defensa de los derechos laborales y del voto popular, lo que implica la exigencia del respeto a la decisión democrática sobre la elección de Pedro Castillo. Además, con relación al régimen actual de Dina Boluarte, el dirigente Malla reitera que *“como trabajadora, masa obrera, no reconocemos que sea nuestra presidenta”*, y que, más bien, la represión frente a las movilizaciones fue una decisión política desesperada.

Un punto interesante que vincula ambas protestas ocurridas en la región La Libertad es la relación directa que existe con las rondas campesinas, pues fueron estas las que también hicieron un llamado para el 16 y 17 de diciembre, aunque existe un hecho particular desde el punto de vista del líder Andy Requejo:



Resulta que el señor Pablo Haro, presidente regional de la ronda en aquel entonces, tuvo una reunión con el señor Acuña, y sale a los medios de comunicación a decir que ellos van a desistir en la lucha. Fue quizás más indignante todavía porque fueron los pobladores, en general, quienes, aun más enardecidos, empezaron con la medida más fuerte (A. Requejo, comunicación personal).



Derecho a la vida y a la integridad física en el estallido popular 2022-2023

Respecto a los hechos de violencia ocurridos en el estallido popular 2022-2023, conforme lo indican las personas entrevistadas, cuando las y los trabajadores se sumaron a la manifestación, la Policía, en una acción desmedida, comenzó a lanzar bombas lacrimógenas y a disparar perdigones, con lo cual un joven fue herido en la canilla. De

acuerdo con lo relatado por el líder social y extrabajador Andy Requejo, la respuesta por parte de la Policía estaba a cargo del mayor Juan Pablo Konja Carreño, con quien llegó a sostener una reunión. Esta tuvo lugar luego de que un suboficial —que había llegado a la plaza junto con un grupo de policías, mientras la población de la zona sostenía una reunión— le sugiriera reunirse con el mayor. Sin embargo, no se llegó a ningún acuerdo. Luego de 15 días de protestas sin respuesta por parte de las instancias gubernamentales, la población decidió tomar la Panamericana y los enfrentamientos con la Policía comenzaron. Hubo bombas lacrimógenas y disparos de balas. La Policía, en ese contexto, recibió refuerzos de Chimbote y de Trujillo, por lo que el conflicto se enardeció; no obstante, según comentan, las y los pobladores sí dejaron pasar ambulancias y buses con personas vulnerables. En ese sentido, no sería cierto que apedrearon ambulancias.

En ese contexto se desarrollaron las manifestaciones en el distrito de Chao contra el régimen de Dina Boluarte, iniciadas el 11 de diciembre del 2022 hasta el 20 de enero del 2023. En ese periodo, se produjeron dos pérdidas humanas: Carlos Huamán Cabrera, de 26 años (deceso: 14 de diciembre del 2022); y Nixon Sánchez Huayncari, de 23 años (deceso: 20 de enero del 2023).

Según el informe del SEDYS —que toma como fuente primaria la investigación realizada por Gonzalo Haro, de Ojo Público— la muerte de Carlos Huamán, originario de Amazonas y aficionado a la música y parte de una agrupación musical, se produjo cerca al puente Chao:



Falleció el 14 de diciembre del 2022 por el impacto de un proyectil de arma de fuego. Llevaba solo 15 días trabajando en el distrito de Chao, provincia de Virú, como cosechador de arándanos, cuando se iniciaron las protestas en La Libertad contra el Gobierno, el

Congreso y en demanda del adelanto de elecciones.

Según su esposa, la noche del 13 de diciembre, Carlos salió a cenar con sus primos. “Justo a la hora en la que estaban regresando, se encontraron con una balacera y ellos, desesperados, corrieron por temor a que les alcanzara. Pero, al llegar a su cuarto, notaron que Carlos no estaba”, cuenta Leidy Campos. Horas después, a las 4 a. m. del 14 de diciembre, la mujer recibió una llamada desde el celular de su pareja. “Yo pensé que era él y contesté, pero era otra persona que no se identificó y me dijo que mi esposo se encontraba en el Hospital Regional porque recibió un fuerte golpe en la cabeza y era posible que falleciera”, recordó Leidy. Luego de unos 15 minutos, la volvieron a llamar para informarle que su esposo había muerto.

De acuerdo al certificado de necropsia, fechado el 14 de diciembre de 2022 y firmado por el médico legista Raúl Pérez Jiménez, el cadáver de Huamán Cabrera presentó una “laceración pulmonar derecha, traumatismo torácico penetrante y herida en el tórax por PAF”. Sin embargo, a más de 5 meses, la investigación de su caso no registra avances significativos.

Roxana Villalobos, abogada de los deudos de Carlos Huamán, refiere que, aunque ha solicitado las copias de toda la carpeta de investigación a la Fiscalía de Virú, solo ha podido acceder a la “Disposición Fiscal N.º 01: Apertura de investigación preliminar”.

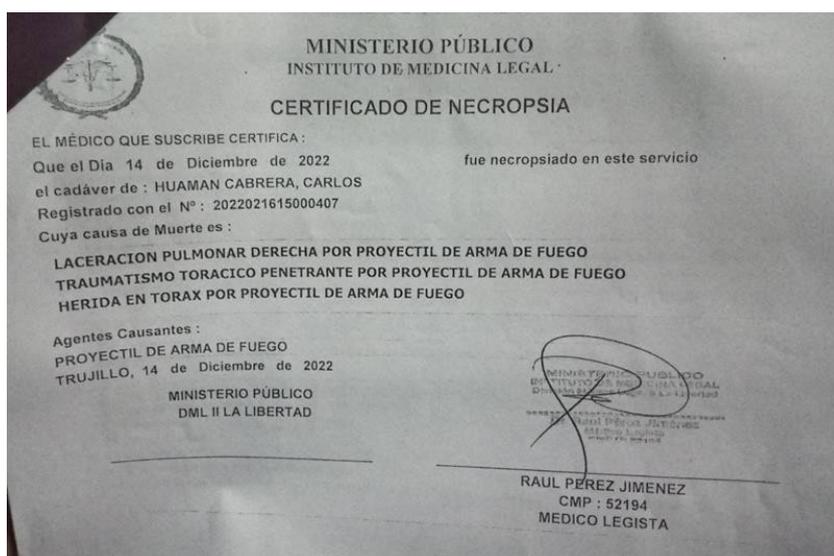
Además, en este caso, al parecer existe negligencia, pues el suboficial Rosado Vásquez lo encontró a las 11 de la noche, hora en la que fue llevado a la dependencia policial y, luego, al hospital, recién a las 3:00 a.m., teniendo una herida de bala.

Figura 9. Imagen de Carlos Huamán Cabrera



Fuente: Ojo Público (2023)

Figura 10. Imagen del certificado de necropsia de Carlos Huamán Cabrera



Fuente: Ojo Público (2023)

Al respecto del caso de Nixon Sánchez, el mismo informe del SEDYS (2023) hace una referencia al perfil y al suceso acontecido con este trabajador:



Segundo Nixon Sánchez Huaynacari nació el 2 de marzo de 1999, en el Caserío Lago Cuipari, distrito Teniente César López Rojas, provincia Alto Amazonas, departamento de Loreto. Nixon llegó a trabajar al Valle Chao-Virú hace aproximadamente 5 años (2018). Desde el año 2022 trabajaba en la empresa ARATO, en el área de sanidad. Vivía en el distrito de Chao, provincia de Virú, departamento La Libertad. Este año también tenía proyectado iniciar un negocio propio implementando una tienda comercial. Magno Sánchez Huaynacari, hermano de Segundo Nixon, expresó en una entrevista lo siguiente: “Vivimos en Valle de Dios -centro poblado ubicado a unos 15 minutos hacia el norte de Chao-. Fuimos a mirar. Pero, al ver a la gente que está luchando, uno también se mete; y mi hermano y yo nos metimos (a la protesta)”. Magno refiere que, entre las 5 p.m. y las 6 p.m. de ese día, un grupo de manifestantes intentó pasar por el Puente Chao, que era bloqueado por un contingente policial. “[En un momento] empezaron a disparar (...). Había algunos que tiraban arriba, pero otros directamente al cuerpo”, contó.

El acta de ocurrencia policial, firmada a las 7 p.m. por el suboficial Agurto Querevalú S2 PNP, el 20 de enero, coincide con el relato del hermano de Nixon, quien calcula que el disparo fue aproximadamente a las 6:00 p.m. En el certificado de necropsia el médico

legista Juan Carlos Flores Rodríguez CMP 48221, con fecha 21 de enero, certifica que la causa de la muerte de Segundo Nixon Sánchez Huaynacari es: traumatismo abdominal abierto, herida perforante, y el agente causante es Proyectoil Arma de Fuego (PAF).

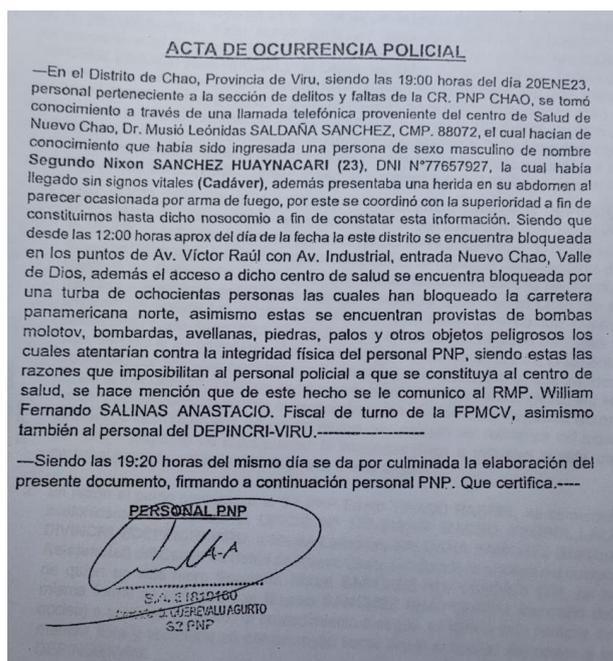
Figura 11. Imagen de Nixon Sánchez

Nota: En la primera imagen, se muestra a Nixon Sánchez; en la segunda, se encuentra a la derecha, mientras que su hermano se sitúa a la izquierda y, al centro, aparece un compañero de trabajo.



Fuente: Ojo Público / imágenes proporcionadas por Magno Sánchez

Figura 12. Imagen del acta de ocurrencia policial



Fuente: Ojo Público (2023)

Figura 13. Imagen del certificado de necropsia



Fuente: Ojo Público (2023)

También, según el informe del SEDYS, otras 3 personas murieron por accidentes de tránsito y otros hechos que se vinculan con los bloqueos de vías en la región La Libertad: Julia Carhuapoma Patiña (51), quien falleció por un paro cardiorrespiratorio en Chao; un menor de 17 años, que fue atropellado en el mismo distrito; y Yoni Cárdenas Escobal, también atropellado, pero en el distrito de Simbal, provincia de Trujillo, ubicado a 2 horas al norte. No obstante, en Chao, se han contabilizado 71 personas heridas —28 policías y 43 civiles—. En este último grupo, se registraron 17 personas hospitalizadas por lesiones por PAF, lo cual se encuentra registrado en la Gerencia Regional de Salud (2023, p. 3).

Libertad personal, libertad de reunión, persecución, tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes en el estallido popular 2022-2023

Igualmente, se produjeron otras violaciones a los derechos humanos, como detenciones, torturas, entre otros:



La policía no solo reprimía, balazos. También, te detenía. Inclusive, a los transeúntes que pasaban por allí, no sé, por ganarse puntos con sus jefes, no sé, pero sí, sí había detenciones. Tenemos conocimiento que en el momento del traslado y, también en el momento que ya estaban detenidos, como interrogando, ¿quién está detrás de esto? Pero sí tenemos conocimiento, los compañeros, este...han llegado hasta los calabozos de Virú o Trujillo, no han sido encarcelados por largo tiempo. De que han sido maltratados, definitivamente han sido maltratados desde el momento que la han detenido (F. Mallma, 2023).



Sobre el uso de armas de fuego, según los hallazgos de la investigación llevada a cabo por el periodista Gonzalo Haro de Ojo Público, con relación a las manifestaciones del 2020, los policías habían hecho uso de sus armas personales, lo que significa que estas no tuvieron registro de salida y entrada de la instancia policial, situación que se ha repetido frente a las manifestaciones iniciadas en el 2022.

De acuerdo con la investigación de Haro, las circunstancias ocurridas en la región en la última movilización se pueden resumir en los siguientes puntos:

- Cada comisaría, cada unidad, tiene un Cuaderno de Afectación de Armas, el cual, concretamente, es un cuaderno escrito a mano. En dicho documento, los policías reportan cuándo sale cada una de sus armas y en qué momento ingresan; y, sobre todo, el efectivo policial que la lleva y la trae. También, por ejemplo, registran la cacerina que sale, la cacerina que entra.
- No obstante, las armas que las y los policías registran en dichos cuadernos pertenecen al Estado, pero no son de su uso personal.
- La instancia policial que tuvo participación en los últimos hechos ocurridos fue la Comisaría Rural de Chao. La de Virú no tuvo participación.
- En el cuaderno, se leía que no se usaron armas letales, que no se disparó con estas. Hay un espacio en donde colocan observaciones, y en donde las y los policías asumen como una declaración jurada.
- En ese momento, el efectivo policial Juan Pablo Konja Carreño –que ahora es coronel– era el jefe operativo y, por tanto, el responsable de supervisar si es que llevaban armas de fuego o no. Él confirmó, en una declaración que hizo ante la Fiscalía, que no se había hecho uso de armas letales.
- Por otro lado, la investigación cruzó información y encuentra una declaración de un policía de la comisaría de Chao ante la inspectoría. Este afirma que sí se usaron armas y que él salió con su arma personal.
- El uso de armas de fuego queda comprobado por las 2 muertes producidas y que cuentan con certificados de necropsia, en los que se reconoce el uso de PAF. Además, existen testigos que han presenciado el uso de armas letales, desde armas cortas hasta armas largas de guerra, pues existe un video que estuvo circulando en varias redes sociales en donde se aprecia que el día 20 de enero dos efectivos de la Comisaria Rural de Chao estaban portando fusiles AKM.
- Este último hecho quedaría también confirmado con la declaración dada por Magno Sánchez Huaynacari (hermano de Nixon Sánchez), quien fue citado para declarar el día 16 de febrero del 2023 en la Oficina de la DEPINCRI-Virú, en coordinación con la representante del

Ministerio Público, Marcela Delia Valderrama Juárez, fiscal provincial de la Fiscalía Provincial Mixta Corporativa Virú. Ante la pregunta “¿Describa las características de las armas de fuego que portaban el personal policial (pistolas y fusiles)?”, respondió lo siguiente: “Que las pistolas eran de color negro, es lo que pude observar. Los fusiles eran largos”. Finalmente, cuando le preguntaron “¿Cómo sabe si el que realizó el disparo a su hermano Segundo Nixon Sánchez Huaynacari fue un efectivo policial?”, alegó “que es muy evidente que fueron los policías, porque ellos fueron los que estaban realizando los disparos” (SEDYS, 2023, pp. 10-11).

El reto que identifica Haro con relación al tema de acceso a la justicia y reparación es que, a la fecha, urge determinar qué efectivo fue el que disparó:



En el caso de Carlos Huamán, se logra extraer el proyectil de su cuerpo, lo que facilitaría la investigación, pues hay que tener en cuenta que cada proyectil deja una marca al salir del arma, similar a una huella dactilar; es única. Dado que cada proyectil tiene una marca distinta, la estrategia sería solicitar las armas de los efectivos, para identificar las similitudes, y revisar los registros para identificar qué efectivo la manejó (SEDYS, 2023).



Los testimonios de las personas entrevistadas revelan la violencia ejercida por los efectivos policiales frente a esta protesta social. Estas declaraciones ratifican la existencia de un proceso de institucionalización de la criminalización de la protesta social. En un contexto como ese, la seguridad de las y los defensores de los derechos humanos, tanto a nivel personal como colectivo, peligra, como veremos a continuación.

En primer lugar, desde la entrevista con Ojo Público, se puede inferir que hay un proceso sistemático de *terruqueo*¹¹ ya instalado en el discurso de las instancias gubernamentales y que implican a las fuerzas del orden. A partir de una entrevista sostenida entre Haro y el jefe de la Macro Región Policial La Libertad, Augusto Ríos Tiravanti¹², se confirmó que este último tenía la percepción de que las y los dirigentes sociales que convocaban a una manifestación debían también rendir cuentas por las acciones de otras personas, incluidas las que acudían a hacer desmanes o bloqueo de carreteras, obviando que la responsabilidad penal de acuerdo con el Código Penal es personal, y prefería guardar silencio frente a la cuestión de por qué no identificar a dichas personas y, más bien, dejar de hacer imputaciones a las y los dirigentes. Esta narrativa, como es vista, ha sido estimulada en la prensa y la política a nivel nacional, en donde se describe una lucha de las fuerzas policiales frente a personas enardecidas que han sido encasilladas bajo el rótulo de vándalos, delincuentes o terroristas, lo que lleva a un proceso de estigmatización y persecución de las personas defensoras de los derechos humanos/laborales. Por citar un caso, al defensor Andy Requejo, luego de las manifestaciones del 2022/2023, le abrieron varias carpetas fiscales, entre las cuales figuran los siguientes delitos: atentar contra la propiedad pública y privada, desacato a la autoridad, y el de disturbio. Aparte de ello, también ha sido acusado por Yuri Armas, de la ADAS. Lo acusa de recibir dinero de alguna ONG para llevar a cabo las movilizaciones y paros¹³. Igualmente, el dirigente Florentino Mallma —entre otros— ha recibido documentación por parte de la Fiscalía, pero, a la fecha, no lo han vuelto a llamar. No obstante, menciona que, cuando se planea hacer una protesta, estos documentos “salen al aire” como una política para amedrentar y atemorizar a las personas.

¹¹ El término *terruqueo* es usado para acusar a alguien de *terruco*, es decir, satanizar a aquellas personas con ideas afines a la izquierda que cuestionen el *statu quo*, insinuando que simpatizan con grupos armados.

¹² Por la entrevista con Ojo Público, se tiene conocimiento de que este general se mostraba siempre interesado en promover y divulgar acciones contra los dirigentes, pues lo mencionaba abiertamente en público toda vez que daba cuenta de que se abría un proceso contra algún dirigente, señalándolo con nombres y apellidos.

¹³ Al respecto, se pueden observar dichas declaraciones en la nota periodística del Radio Exitosa del 7 de julio de 2023. Ver en <<https://www.exitosanoticias.pe/exitosa-peru/la-libertad-aseguran-supuestos-manifestantes-tomarían-carretera-viru-entregarlas-delincuencia-19-julio-n103047>>

En segundo lugar, como ya se vio en el año 2020 también, se emplean mecanismos para infundir miedo entre las y los defensores a través de amenazas contra la vida o integridad personal:



Una noche habían botado bastantes panfletos con mi rostro, o sea, con una foto mía, diciendo: “Se busca vivo o muerto”. Demasiado. Por el mercado, por Nuevo Chao, por Valle de Dios, por Víctor Raúl, por todos lados. Por mi persona, yo no podía llegar a mi casa. Tenía que estar huyendo de un lado para otro. ¿A quién iba a pedir garantías por mi vida? (A. Requejo, comunicación personal).



Igualmente, es bien conocido el caso de Pedro Campos, quien sufrió un atentado a su integridad en el marco de las manifestaciones:



Muchas veces, nos hemos visto los dirigentes perseguidos, tratando de... que nos intimidaban, nos amenazaban. Y, en este último paro que ha habido, mi persona sufrió unas consecuencias fatales, ¿no? Casi me cuesta la vida. Yo estaba participando de las movilizaciones acá y tuve un atentado contra mi persona. Cabe indicar que fue más o menos mandado por la Policía Nacional, porque tenemos un video donde la mayoría de los que me trataron eran vestidos de un solo color, de un polo blanco. Había siete personas de polo blanco, y había dos personas que tenían un conjunto negro entero. Entonces, cabe indicar que para nosotros fueron prácticamente estas personas mandadas, ¿no? Fue el 11 de marzo, fue un día sábado, cuando nosotros justamente estábamos en la movilización. Estábamos haciendo una Radiotón

con artistas locales porque ellos se sumaron también a nuestra lucha y ellos nos apoyaron. Fue abierto, en la Plaza de Armas de Valle de Dios para recaudar fondos, y para apoyar justamente a la familia de los fallecidos. A eso de las 2:00 a. m., yo supe el ataque. Solamente a mi persona me acercaron, me cortaron la cabeza, me cortaron la barriga, la espalda con botella. Los compañeros de ahí dijeron se escuchaban las voces “lo matamos, lo matamos y hasta acá fue”. A mí me dejaron inconsciente, prácticamente en el piso. No reaccioné (P. Campos, comunicación personal).



Este acecho constante y el temor por sus vidas se han convertido en una situación cotidiana para dirigentes, lideresas y líderes del sector. Según relataron las y los trabajadores entrevistados, el mecanismo opera así: se siembra en la zona la amenaza contra sus vidas, y se les pone un precio —que a veces incluso se especifica, como 5000 o 6000 soles—. La amenaza normalmente va dirigida a las y los dirigentes de SITECASA y de la Federación. Para quienes ejercen la defensa de derechos, este tipo de amenazas las y los coloca, prácticamente, dentro del mercado del sicariato.

En relación con lo último, el nivel de violencia en la provincia de Virú es un tema de preocupación, pues diferentes participantes han mencionado con énfasis la presencia de bandas criminales vinculadas al sicariato. Ello en sí mismo es peligroso, pero un agravante es que entre estas agrupaciones se generan conflictos por el control de la comercialización de droga. Las personas entrevistadas señalan que el aumento de la criminalidad¹⁴ podría estar relacionado con el incremento y la concentración de la pobreza en las zonas periféricas. En el distrito

¹⁴ En algunas entrevistas, se mencionaba que en Virú no había un día en que no se reportara el asesinato de una persona, hecho que además ocurría en espacios públicos y a plena luz del día, lo que llama la atención, considerando que la provincia en el Censo del 2007 tenía una población de 76 000 habitantes, y se proyectaba para el 2017 una población de 92 000 habitantes.

de Chao, estas zonas serían, al parecer, los centros poblados de Valle de Dios y Nuevo Chao¹⁵.

En tercer lugar, otro reto con el que lidian las y los pobladores es el miedo de ser implicados en procesos penales para el inicio y/o continuación de las denuncias, sobre todo por la situación de vulnerabilidad de algunos por una precariedad laboral.

Ahora bien, se sabe que en el distrito de Chao hay una masa considerable de población joven y migrante, que vienen de zonas costeras, altoandinas y amazónicas de Cajamarca, Áncash, La Libertad, Amazonas, Loreto, San Martín, incluso de regiones del sur del país, pues son atraídas y atraídos por el hecho de contar con un empleo en el sector agroindustrial. Existe, también, mucha población migrante estacional, es decir, que acude a la zona a trabajar solo por un periodo de tiempo, aunque también existe una importante cantidad que ya se ha asentado en la provincia de manera permanente. En el primer caso, dicha situación es la que puede haber estado relacionada con la imposibilidad de encontrar, rastrear y/o hacer seguimiento de las y los trabajadores afectados por el uso desproporcionado de violencia en las manifestaciones, según manifiesta Gonzalo Haro de Ojo Público. Para este actor social y defensor clave de los derechos humanos, este hecho también ha generado miedo en las personas por las posibles represalias. El defensor de derechos César Guevara, del SEDYS, recuerda un caso en específico:



Por ejemplo, torturaron a uno, casi lo matan y ellos le dijeron “no cuentes a nadie y te dejamos en libertad, pero desapareces ahora mismo”. Entonces, este joven avisó nomás a un amigo, le avisó que ya se iba, que

¹⁵ Cabe resaltar que, en la provincia de Virú, entre enero y junio de 2020, se reportaron 1257 delitos contra la vida, el cuerpo y la salud, en contraste con los años 2018 y 2019, que registraron 309 y 92 casos, respectivamente. Esto refleja un incremento considerable hasta el año 2020. Asimismo, sugiere que los territorios de intervención prioritaria en delitos patrimoniales cometidos por bandas criminales serían, precisamente, los distritos de Virú y Chao (Municipalidad Provincial de Virú, 2020).

lo están persiguiendo y se fue a su lugar. Nunca más supimos ni quién era, ni su nombre, solamente el testimonio que lo dio el amigo.

No se atreven a poner denuncia por el miedo. Bueno, después de lo que ellos han visto, no es para menos.

Otros casos de heridos que yo estoy siguiendo también, que no pasaron por el centro de salud, era por miedo a alguna represalia. A un adolescente le dispararon a la altura de la axila, una bala que incluso la han extraído actualmente. Estuvo en la casa de una profesora 4 días, no quiso ir al lugar que le habíamos separado, no quiso ir al hospital, había un miedo grande. La mamá era la que tenía más miedo. Eran de un caserío muy lejano. Ese miedo de ella es algo típico que ha pasado con otros heridos que son algo de 17 (C. Guevara, comunicación personal).



Igualmente, el temor que se ha generado por la criminalización de la protesta y la persecución a las personas defensoras de los derechos humanos también ha afectado a trabajadoras, trabajadores, dirigentes y civiles que viven de manera permanente en la provincia. Esto lo manifiesta Andy Requejo en el siguiente testimonio:



Yo no podía llegar a mi casa. Tenía que estar huyendo de un lado para otro. ¿A quién iba a pedir garantías por mi vida? La persecución en mi contra, inclusive por los tiktoks, redes sociales, amenazas de muerte a diario. A mi teléfono me llamaban casi todos los días a amenazarme, a extorsionarme si quería seguir viviendo. Tenía que pagarles 10 000 soles, 15 000 soles, 20 000

soles. Era lo que me pedían. A Dios gracias no he pagado absolutamente nada, porque no tengo los medios económicos para hacerlo. Claro, traté de ser precavido, cuidarme; y, por eso, hasta ahora estoy vivo aún. Eso no ha cesado, ni en el 2022, ni en 2023, ni hasta la actualidad¹⁶ (A. Requejo, comunicación personal).

En otras situaciones de vulneración de los derechos humanos, en el contexto de las protestas sociales, se han reportado casos de torturas, las cuales han sido atendidas por el SEDYS. Este informa que, durante la persecución del 2023, se detuvieron a más de 30 personas, y que hubo 2 o 3 víctimas de tortura. Esta organización hace ese cálculo porque el director Guevara fue contactado la misma noche del 20 y 21 de enero, fechas en que se reportaron los casos más graves. Estos casos se repartían así: 13 en una comisaría y 5 en otra, entre Virú y Chao. Entre estos, 2 eran adolescentes, de entre 16 a 17 años. Esto refleja que las fuerzas policiales incumplieron con todas las recomendaciones —el no uso de bombas lacrimógenas o de armas de fuego, y detenciones arbitrarias a menores de edad—. De acuerdo con un caso de Ojo Público (2023):

Tendría 12, 13 años más o menos, que lo llevaron a la comisaría de Virú. Ajá. Yo llegué a hablar con su mamá, y me manifestó que lo llevaron al calabozo, lo cual está prohibido. No se puede llevar a un menor de edad a un calabozo. Tampoco había presencia del fiscal de Familia. Me dijo que su hijo estaba cambiado, ¿no? O sea, anímicamente, completamente cambiado, ¿no? Entonces, ella tiene la impresión de que algo pasó, ¿no? Dentro, de repente en el sentido de asustarlo.

¹⁶ Cabe resaltar que, para coordinar la entrevista con el actor Andy Requejo, lo percibimos nervioso y dubitativo. Nos comentó sobre los cuidados de seguridad que debe tener, precisamente por todas las amenazas que ha venido sufriendo.

En otras situaciones, lo que ha habido es manipulación y distorsión de los hechos para evitar que la Policía sea relacionada con los hechos de uso de armas de fuego. Pensamos, por ejemplo, en el caso que Ojo Público reportó: Elvis Delgado fue herido de bala, pero hicieron un acta policial relatando que el chico estaba con su enamorada —precisaron el nombre de ella—, en tal punto de la ciudad y que llegaron tres sujetos que le quisieron robar y, al forzar, le dispararon. No obstante, cuando el chico luego brindó su manifestación, porque inicialmente había quedado inconsciente en UCI en el Hospital Belén, sostuvo que eso no era cierto. Resultaba que no tenía enamorada y que no había recibido el disparo motivo de un robo: *“Yo vi a los policías ingresar por una calle en la que yo estaba justamente parado en medio. Los policías perseguían a un grupo de 5 jóvenes”*. En uno de esos disparos que hizo la Policía, el joven fue impactado por una bala.

Evaluación y consecuencias del estallido popular 2022-2023

Un punto que no conviene dejar de analizar es la migración a la provincia de Virú. Como manifiestan las personas entrevistadas, se ha convertido en un área que atrae a trabajadoras y trabajadores de diferentes regiones del país, de zona costera, altoandina y amazónica, y del norte, centro o sur del país. Una parte de las y los migrantes ha logrado establecer su residencia en la provincia. Estas olas migratorias han ido ocupando los centros poblados de Nuevo Chao, Valle de Dios y Víctor Raúl, antes zonas casi despobladas, pero que ahora lucen “inmensas”, según los testimonios recogidos para este trabajo. Las entrevistadas y entrevistados también indican que esta población es principalmente joven, y consideran que justamente eso es lo que les gusta a las empresas agroexportadoras: contratar gente joven, pero lo que no toman en consideración es que ahora la gente joven ha cambiado:



ya no es, pues, como nosotros antes, agachado la cabeza trabajábamos. Ahora, la gente joven es más despierta

(F. Mallma, comunicación personal).



Para el SEDYS, las trabajadoras y trabajadores “recién llegados” no se daban cuenta de la sobreexplotación, porque estaban acostumbradas o acostumbrados al trabajo fuerte. No obstante, con el tiempo, van tomando conciencia de la situación, lo que habría contribuido a una mayor politización de estas personas.

Esta politización llevó a que las y los defensores de derechos humanos —dirigentes, lideresas/líderes sociales comprometidos y masa trabajadora— se unieran, a fin de tener una respuesta frente a la inestabilidad política que se inició con el derrocamiento de Castillo. En la entrevista con el SEDYS, indicaron que es probable que haya dos factores que expliquen esta unión, la que se reforzó aun más a partir de la muerte del trabajador Nixon Sánchez.

- El primer factor guarda relación con el origen del migrante y sus valores: valores de hermandad y reciprocidad, con todo lo que eso implica: amistad y las relaciones estrechas con la familia, la naturaleza, el sentimiento de dar cobijo, etc. Lo anterior también se complementa con la idea de “querer salir adelante” y labrarse un futuro, discurso presente entre muchas y muchos jóvenes migrantes que llegan a trabajar.
- El segundo factor es la experiencia sindical: la organización, coordinación, y acuerdos y compromisos asumidos generan disciplina laboral y sindical, además de un sentido de fortaleza y solidez entre las personas de la organización gremial. Esta participación va desde la asistencia a un encuentro deportivo hasta la asistencia y trabajo durante las reuniones sindicales. Ese tipo de compromiso es el habría

propiciado la unión, tanto es así que la protesta fue asumida de manera orgánica. Además, las mismas pobladoras y pobladores se sumaron de manera espontánea, así como las y los trabajadores con contrato eventual que no necesariamente estaban sindicalizados.

1.3. El rol de instancias estatales y privadas en la protección de los derechos humanos

En relación con este punto, según el marco normativo y otras herramientas que hemos señalado, en un marco de protesta social, el rol del Estado debería estar enfocado en la protección de las personas defensoras de los derechos humanos —dirigentes, trabajadoras y trabajadores del sector, lideresas y líderes sociales, y ciudadanía en general—. Para ello, es importante recordar que el Estado, dentro de su obligación constitucional, debió cumplir con tres roles que son complementarios: 1) proteger el derecho a manifestarse, permitiendo a las personas expresar su disenso y ejercer su derecho de peticionar a las autoridades de manera pacífica; 2) velar y garantizar la seguridad de todas y todos los ciudadanos, de las y los que se manifiestan o no, frente a posibles daños de terceros y, especialmente, ante abusos en que pueda incurrir el propio Estado; y 3) abocarse a la canalización y resolución de las causas que motivan los actos de protesta (Misión de Solidaridad Internacional y Derechos Humanos, 2023, p. 35).

Hemos registrado diversos testimonios en relación con la situación de desprotección en la que se encuentran las y los trabajadores, dirigentes y defensores de los derechos humanos del sector agroindustrial. En el marco de este trabajo, los testimonios reflejan una situación que podría considerarse estructural con relación a la criminalización de la protesta. Hay un aparato de acoso y condicionamiento del contrato laboral por parte de las empresas, lo que es una clara práctica de limitación de la libertad sindical. Frente a esta situación, la respuesta de instancias administrativas para gestionar estos casos no responde a la altura que

se espera, lo que deja en situación de mayor indefensión a las y los trabajadores por la imposibilidad de insertarse en el mercado laboral. Se ha generado, en ese estado de las cosas, un contexto de estigmatización de la protesta y la participación política. El testimonio del líder y defensor Andy Requejo da cuenta de ello:



Yo trabajé hasta diciembre del año 2020 en la empresa Has Perú. Resulta que, cuando se dio el paro y se enteraron de que yo estaba al frente de las movilizaciones, simplemente me dieron el cese de mis labores. Así de sencillo. Me despidieron, denuncié en SUNAFIL, pero, en aquel entonces, el Intendente de SUNAFIL era un cero a la izquierda, más bien parecía asesor de los empresarios que defensor de los derechos laborales. Entonces, quedó en nada. Por más que denuncié en SUNAFIL, quedó en nada. Desde entonces, he tratado de ingresar a laborar en diferentes empresas y me han rechazado (A. Requejo, comunicación personal).



De acuerdo con lo manifestado por las y los trabajadores entrevistados, la misma inacción que se menciona por parte de la SUNAFIL se percibe para la Defensoría del Pueblo. Lo que debe resaltarse es la percepción que se va generando frente al Estado y sus instancias. Parece ser que hay una actitud de marginación y rechazo por parte del Estado, al menos esa es la percepción, sobre todo hacia quienes ejercen el derecho a la libertad sindical:



Mira, para serles sinceros, nunca hemos sentido la presencia de ellos, no han venido. Si han venido, no han conversado con nosotros. O sea, la verdad, yo creo que

hay algunas instituciones del Estado que están pintadas, en realidad. La Defensoría del Pueblo nada más es de nombre, igual que la Controlaría, igual que la Fiscalía, que no favorece mucho; entonces, más bien, vinieron a tomar fotos para que denuncien a dirigentes. Es lo que hicieron, igual la consejera y la Defensoría vinieron y tomaron fotos a ver quiénes son los dirigentes para denunciarlos. Entonces, eso se ha dado ya en este último conflicto de 2023 (comunicación personal).



Esta apreciación sobre la Defensoría del Pueblo se contradice con lo que menciona el Defensor del Pueblo de la Libertad, Daniel Martín Paz Rodríguez, quien manifiesta que, durante los conflictos sociales, la Defensoría del Pueblo interviene como intermediador, además de realizar acciones humanitarias, como verificar que las y los heridos puedan recibir atención o contar con información específica en torno a cuestiones de defensa legal, con la finalidad de evitar detenciones ilegales y hacer seguimiento a las autoridades policiales, fiscales, o del Poder Judicial.

Además, el defensor se pronunció sobre la manifestación del 2020/2021, que se generó a raíz de un reclamo por el incremento de los salarios de las y los trabajadores, y por el costo de los fertilizantes. A continuación, se muestra la relación de las acciones que se desplegaron, de acuerdo con el informante:

- Acciones de coordinación previas con las autoridades, como la Policía Nacional y la Fiscalía, a fin de saber cuáles eran las medidas que se iban a tomar frente a un posible conflicto.
- No se realizaron entrevistas previas con las y los trabajadores, pues se tenía la dificultad de identificar a quienes vienen ejerciendo el liderazgo entre sus representantes.

- Sí se realizaron entrevistas con las y los trabajadores durante el conflicto. Un equipo de la Defensoría se desplegó a Virú. Si bien hubo problemas para llegar por los bloqueos de carreteras, se pudo tener entrevistas con lideresas y líderes que se encontraban en los diferentes piquetes. La prioridad de la Defensoría era establecer coordinaciones a fin de permitir el pase de grupos vulnerables que se encontraban varados en la carretera. Por ejemplo, ancianas y ancianos, niñas y niños que habían presentado problemas de deshidratación, personas que estaban siendo trasladadas y trasladados por atención médica de emergencia o delegaciones extranjeras que necesitaban tomar sus vuelos para salir del país.
- Si bien la Defensoría tiene a su cargo el mecanismo de prevención de la tortura, tratos crueles y humillantes, este no fue aplicado.
- La adjuntía de prevención de conflictos sociales y gobernabilidad de la Defensoría está haciendo seguimiento de los procesos penales con respecto a las investigaciones de los fallecimientos ocurridos en el 2020. Desde la Defensoría, se han requerido los protocolos de necropsia y otros documentos periciales sobre las causas de la muerte. Se menciona que, si bien aún no se ha publicado dicha información, se tiene entendido que se está preparando un informe desde la Defensoría.

Con relación a las manifestaciones del 2022/2023, la Defensoría reconoce que esta tuvo que ver con la situación política del país, y las acciones desplegadas fueron las siguientes:

- La Defensoría se entrevistó con algunas y algunos actores en razón al bloqueo de carreteras.
- Se realizaron acciones humanitarias.
- No se identificaron casos de torturas o tratos crueles y humillantes, y tampoco se identificaron detenciones arbitrarias.
- Se advirtió que se realizaron detenciones por los bloqueos de carreteras y por extorsión a las personas que querían transitar por vía, pero se constató que la Policía cumplió con los procedimientos

correspondientes: informó de manera inmediata al Ministerio Público.

- Sobre el tema de los fallecimientos, la Defensoría está haciendo seguimiento al procedimiento en la Fiscalía y se tiene entendido que las carpetas fiscales han sido remitidas a las Fiscalías especializadas en derechos humanos en la sede central, responsables de investigar los hechos ocurridos. Incluso, se menciona que la Defensoría ha hecho seguimiento a estas investigaciones y se encuentra pendiente un informe desde la Adjuntía de Prevención de Conflictos Sociales y Gobernabilidad de la Defensoría del Pueblo.

Como se puede observar, existe un claro conflicto entre lo que menciona el defensor del pueblo de La Libertad y las narrativas de las y los entrevistados, pues sí habrían existido situaciones de violación de derechos humanos, como detenciones, torturas y extorsión. Además, a la fecha de la elaboración del presente documento, no se ha obtenido información alguna de esta instancia con relación a las investigaciones sobre la muerte de los 5 trabajadores.

Sin duda, esta situación y valoración hacia el Estado genera la apreciación de que, desde la masa trabajadora del sector, no se cuenta con ningún respaldo por parte del gobierno. Ello acrecienta la distancia que existe entre la clase trabajadora y el propio Estado. Esto queda afianzado cuando en diferentes oportunidades se ha mencionado que *“la lucha es solo de los trabajadores”*.

En lo que atañe al uso de la violencia frente a las movilizaciones, existen diversos indicios que comprobarían el uso de armas de fuego por parte de la Policía Nacional, la presencia de ternas y presuntos francotiradores vestidos de civil y delincuentes infiltrados, violencia contra las víctimas que eran hospitalizadas, entre otros. Ello demuestra que la acción del aparato estatal de protección de derechos no es funcional al contexto de violencia que se vivió durante las movilizaciones en el país. En dicha línea, Walter campos señala:

“
Lo que pasa es que, como esta gente, heridos, eran trasladados a los puestos de salud. Entonces, todo estaba armado, porque, cuando señores llegaban a los puestos de salud, recibían fuertes amenazas de parte de los miembros de los puestos de salud. Porque, desde ese momento, nosotros teníamos personal que iban a verlos, pero no lo dejaban ingresar. Desde ese momento, esa persona, esos heridos, apagaban su celular, y no sabías en qué momento iba a salir y nada; y, desde ahí, perdías contacto. Justamente, hasta el día de hoy, no se los ha vuelto a ver a esa gente. O sea, claro, nosotros, sus familias seguramente que sí
(W. Campos, comunicación personal).”

Esta situación, entre otras descritas, explicaría que, luego, las personas agredidas y/o afectadas ya no quieren hablar por temor a que les pueda pasar algo. Al parecer, como indica la narrativa del dirigente Campos, las y los heridos fueron aislados y luego amenazados, y, quizá, hasta amedrentados para que guarden silencio, lo que explicaría lo que el dirigente Gamboa señala:

“
yo no creo que hayan hecho tampoco (denuncia). Como que te golpearon, te lambes la herida y continúa adelante
(comunicación personal).”

No obstante, las trabajadoras y trabajadores refieren que había un trato diferente hacia los policías, como lo menciona Campos:



Habían resultado algunos policías solos por medio de la gente. A pesar de eso, la gente, en grupos, se agruparon y lo llevaron, y lo entregaron a la tropa de los restos de policías que estaban allí. O sea, con eso creo que lo demostraban la gente, la población, que la población no eran delincuentes (W. Campos, comunicación personal).



Por otro lado, en el contexto de las muertes ocurridas y otras situaciones de vulneración de los derechos humanos, lo que perciben las trabajadoras, trabajadores y dirigentes es que no existe un proceso acelerado y transparente para acceder a la justicia. Por ejemplo, la percepción de Florentino Mallma es la siguiente:



Se están llevando los procesos, pero, lamentablemente, como en el país, esto de acá va a avanzar a paso de tortuga, ¿no? Porque no va a avanzar. Se están investigando. A un determinado policía le han citado, pero no se presentó la parte, cuando vino el fiscal a verificar los hechos, no se ha presentado, argumentando que ese día estaba de franco, que estaba ocupado. Entonces, nosotros pedimos que avance el proceso. Sabemos que los casos de los compañeros fallecidos están en un proceso, pero esos procesos, lamentablemente, no avanzan. Más la irregularidad, yo creo que hay encubrimiento a los responsables de estos asesinatos, porque, lamentablemente, la prensa no hablan de esto (asesinatos) ¿Por qué no se habla de eso? ¿Por qué no se investiga? ¿Por qué no se determina cómo es que se murió 4 o 5 personas en La Libertad, y otros 4 o 5 en Ica? (F. Mallma, comunicación personal).



Incluso, ha habido situaciones en que las mismas trabajadoras y trabajadores han participado para dar su testimonio. Tal es el caso de Leoncio Gamboa, quien fue testigo del asesinato del trabajador Kauner Rodríguez, quien ha dado su declaración de manera virtual. Debido a la dinámica del proceso, cree también que *“actualmente, lo que hay no es desconocimiento, sino es encubrimiento a esos policías asesinos”*.

En ese sentido, algunas y algunos han preferido acceder a la libertad inmediata antes que hacer la denuncia correspondiente por la violencia cometida, hecho que se explica por el temor que existía de que la compañera o el compañero no regrese con vida:



O sea, para nosotros, un compañero estar librado era más que suficiente. Lamentablemente, debió hacerse una denuncia con los maltratos que se ha hecho, debió hacerse, pero, en ese momento, de todo contexto que pasaba no se ha hecho (L. Gamboa, comunicación personal).



Otro factor que influye en estos procesos son los recursos económicos:



Había un proceso que se seguía contra el efectivo que fue identificado disparando acá, con los fallecidos Kauner y Reynaldo. Incluso, estaba con prisión preventiva, si no me equivoco, pero, en la actualidad, no sabría en realidad cómo está el proceso, pero sí se estaba llevando. Lo que pasa es que las familias de los compañeros, de repente, son muy humildes, de pocos medios económicos, a veces no hay dinero para poder continuar con el proceso (W. Campos, comunicación personal).



Al parecer, frente a esta última situación, se sabe que el proceso de judicialización se está llevando a cabo gracias a la incidencia de la CNDDHH. No obstante, se debe mencionar —como lo demuestra la investigación de Ojo Público— que existen limitaciones administrativas a nivel de la Fiscalía, en el sentido de que los casos están siendo procesados por la Fiscalía de Virú, la cual es mixta, es decir, que recibe diferentes casos con diversos temas, lo que reduce el tiempo para agilizar estos casos. No existe una Fiscalía Especializada, lo que se refleja en la demora que mencionan las y los trabajadores. Por ello, a finales de marzo de 2023, se conformó el EFICAVIP.

Este equipo, para mayo de 2023, ya había realizado a nivel nacional 320 diligencias propias de la investigación como parte del avance de las investigaciones, y tenía 57 carpetas fiscales abiertas por presuntos hechos delictivos en el contexto de las protestas sociales 2022-2023¹⁷. No obstante, quienes conforman la EFICAVIP son fiscales provisionales, nombradas y nombrados por la Fiscalía de la Nación. Esa condición, según la opinión de profesionales del derecho y otros especialistas, es una forma de no darles estabilidad y seguridad, pues con una resolución administrativa pueden salir o pueden permanecer. Además, a esto se suma que sufren una rotación un poco inusual, una situación constatada por el propio periodista de Ojo Público a partir de entrevistas directas con dichos fiscales, quienes han sufrido hasta tres rotaciones, sin obtener una respuesta convincente frente a ello. Para Ojo Público, esto podría explicar el hecho de que, a un año de los hechos, no se tengan los resultados de las pericias realizadas, pese a haber, incluso, videos en las redes sociales en donde se aprecia a efectivos que podrían ser ternas disparando con armas de fuego.

¹⁷ Ver <<https://www.gob.pe/institucion/mpfn/noticias/758455-equipo-especial-de-fiscales-para-casos-con-victimas-durante-las-protestas-sociales-realizo-320-diligencias/>>

Es importante mencionar que la criminalización de la protesta social a través del *terruqueo* y otras estrategias es parte de un discurso institucional de la propia Policía Nacional. Por ejemplo, en el caso de la muerte de Carlos Huamán, fallecido en diciembre del 2022 por impacto de bala en el pulmón, el general Augusto Ríos Tiravanti mencionó en medios a nivel nacional que su muerte se había producido por un golpe de una piedra en la cabeza, producto de un enfrentamiento entre vándalos, declaración que fue desmentida al día siguiente con el certificado de necropsia, donde se aclara que fue por proyectil de fuego. Frente a esta situación, ni el general ni la Policía realizaron alguna declaración para retractarse; incluso, en una entrevista entre este general y Ojo Público, el oficial manifestó una ratificación de lo mencionado, indicando que su declaración se basó en el acta policial.

También llaman “vándalos” o “vagos” a los participantes de las protestas:



A veces, en las noticias dicen, están los vagos, han sido vagos. No es que hayan sido vagos, sino lo que pasa es que sentían lo que sentían sus padres, porque ellos, de dónde se alimentan, de sus padres. Es un movimiento. Y por eso es que ellos se indignaban también en ver a sus padres, sus madres, luchando, que ellos también se han levantado también. Han sido hijos de los trabajadores que se veían también maltratados
(F. Mallma, comunicación personal).



Lo que anteriormente hemos descrito demuestra la nulidad de garantías para las personas que decidieron tomar parte en las manifestaciones sociales. Revela una represión con uso desmedido de la fuerza. Incluso, debido al ambiente de incertidumbre y temor, se percibe que esta podría ser aún más extrema, como es señalado por el dirigente Mallma:



Ahora, perdón, compañero, ahora están conversando, a veces, entre trabajadores, ya, como dicen los compañeros, todos nos damos cuenta un poco, estamos despertando, como se dice. Por ejemplo, ahora ya sacaron una nueva ley para los policías, y cómo pueden disparar más¹⁸. Ahora, ¿cómo serán los casos de los procesados anteriores? Se hacen las preguntas a los compañeros y eso realmente es preocupante. ¿Cómo será de acá más adelante?

(F. Mallma, comunicación personal).



¹⁸ Se refiere al Decreto Legislativo N.º 635, el cual, al momento de la entrevista, se anunciaba que iba a ser promulgado. En dicha norma, se elevan las penas privativas de la libertad hasta 15 años por bloquear una vía pública, entre otros.

2. SITUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA AGROEXPORTACIÓN DE LA LIBERTAD: 2020-2023

Conforme con lo analizado en el acápite anterior, cuando se les preguntó a las y los trabajadores informantes sobre las causas de las protestas, consideraron que el motivo principal para llevar a cabo el paro agrario fue conseguir la derogación de la Ley N.º 27360, pues esta recortaba derechos laborales y otorgaba beneficios exorbitantes a las y los empleadores, en desmedro de ellas y ellos; sin embargo, de acuerdo con la tesis de las empresas agroexportadoras, con quienes nos entrevistamos, los conflictos producidos en los últimos años en la región —en específico, el paro agrario del 2022— no son de naturaleza laboral, sino que son sociales, a consecuencia de recibir malos servicios del Estado y la falta de planificación de este:



En el 2020, vivimos un paro agrario muy severo, muy fuerte. En realidad, Chao y Virú fue más fuerte que donde empezó, en Ica. En Ica, yo tengo entendido que empezó por un tema laboral. No me voy a referir a Ica, ni a favor ni en contra. En nuestro caso, hubo una réplica laboral, pero, fundamentalmente, se volvió más grande por las brechas sociales. O sea, al costado de Chao está Nuevo Chao y Valle de Dios. Oficialmente, 20 000 habitantes, extraoficialmente 28 000. De los 28 000, el 90 % son invasores, y son invasores los últimos 20 años. Esa es una falencia, no en las compañías, sino de quien debe acompañar el desarrollo, porque, cuando menos, tienen una constancia de posesión, que no es muy complicado, porque se le da al alcalde. En ese entonces, se la daba al alcalde provincial, ahora ya le puede dar

al alcalde distrital. Y el título de propiedad lo gestiona el gobernador. O sea, hemos pasado 4 gobernadores y no se han podido formalizar las personas, y si no se formalizan las propiedades, pues pasa lo que pasa en Chao y en Virú. Cuando se hace el cálculo de cuántos profesores necesitas, se hace según el cálculo del INEI y, según el INEI, necesitas 100 profesores, pero, en realidad, necesitas 150; necesitas 40 médicos, pero te mandan 18. Porque los cálculos están hechos, digamos, que con la data oficial. Los disturbios que hubo en el 2020 no fueron dirigidos a los alcaldes, ni al gobernador, ni a la Presidencia de la República. Fueron dirigidos a quienes los trabajadores y la gente sentían más cerca: las compañías (comunicación personal).

Es decir, mientras que, para las y los trabajadores, las causas de los conflictos sociales ocurridos hace algunos años respondían al injusto régimen laboral introducido principalmente por el régimen laboral agrario, para las empresas, la causa radicaba en la ineficiencia del Estado:

Les voy a responder eso con números. El régimen tributario, a partir de acá [señala el 2021], es 30 %, salud 6 % de aporte (ahora 9 %). Esto no está en el sueldo del trabajador. ¿Dónde está el perjuicio al trabajador? Les vendieron eso. ¿Sabes cuál es el cambio del trabajador? Este, que ahora (el aporte a EsSalud) es 9. O sea que es 50 % más. Esto de acá va al gasto. O sea, cuando las empresas tienen utilidades, esto alteró el gasto. Los trabajadores somos socios de las compañías. ¿De qué? De la renta, y hasta el 2020 nos repartíamos el 85 %, o

sea, que son 100 millones de dólares de renta nos tocaba. A partir de acá (2021), si le ponemos esto que nos va a afectar, hoy nos repartimos 6.8 millones de utilidades. ¿Quién perdió? Esta nueva ley ha sido positiva en lo laboral, negativa en lo económico para el trabajador y para el empresario (comunicación personal).



Más allá de lo que subyace en ambas posiciones, lo cierto es que hay un cuestionamiento respecto al régimen laboral y al rol del Estado. En este apartado, analizaremos con detenimiento cuál es la situación de los derechos laborales de los trabajadores de la agroexportación y cuál es el rol que viene cumpliendo el Estado respecto a sus competencias en materia de garantizar, fiscalizar y promover el ejercicio efectivo de los derechos laborales fundamentales en la región de La Libertad.

2.1 Conceptualización sobre los derechos humanos laborales en el contexto de la agroexportación

En esta sección, se presentarán los principales temas que serán materia de análisis. Nos referimos a los subcampos que compondrán el acápite de los derechos humanos laborales o derechos laborales fundamentales. Para ello, se tomará en cuenta el desarrollo teórico y normativo, es decir, las definiciones clave proporcionadas por la academia y por las principales normas que la regulan. Asimismo, se situarán estos subcampos a partir de los estudios existentes sobre la agroindustria en la región de La Libertad en el periodo 2022-2023.

Investigaciones como las de Zegarra (2023) y Sánchez (2023) coinciden en señalar que el régimen especial de la agroexportación se caracteriza por la débil sindicalización y la escasa capacidad para negociar mejores remuneraciones y condiciones de trabajo, las bajas remuneraciones en comparación con el régimen laboral general, la extrema flexibilidad

en la temporalidad de contratos laborales y, en general, menores derechos sociolaborales en comparación al régimen laboral general. Para relacionar estas afirmaciones con lo manifestado por las y los entrevistados, definiremos primero cada campo de análisis enmarcado en el contexto particular de la agroindustria.

De acuerdo con la bibliografía revisada para este estudio, entre el año 2000 y el 2022, las exportaciones agropecuarias no tradicionales elevaron 21 veces su valor, lo que llevó a un crecimiento de la mano de obra en el sector de 100 mil contratos laborales a 250 mil contratos aproximadamente (Zegarra 2023 y Zapata 2022). Este crecimiento del mercado laboral continuaría en los próximos años, de acuerdo con lo indicado por las personas representantes de las empresas agroexportadoras, pues, en la medida en que *“se termine la represa De Palo Redondo vamos a necesitar 80 mil personas más”, “Si el proyecto de irrigación se completa y llega hasta las Pampas, donde está San Pedro de Lloc, calculamos que ahí se van a necesitar unas 140 mil personas más”*. Esto último se corrobora con información oficial del propio Proyecto Especial Chavimochic, que indica que la economía local y nacional se verá beneficiada con la culminación y puesta en marcha de la represa Palo Redondo, la cual se encuentra en un 70 % de avance, y generará 100 mil puestos de trabajo más para la producción agrícola¹⁹. En ese mismo sentido, el Gobierno Regional de La Libertad confirmó la tercera etapa del Proyecto Especial Chavimochic con la ejecución del canal madre del valle Moche hasta las Pampas de Urricape (distrito de San Pedro de Lloc), con una longitud de 128 km, infraestructura que generará 150 mil puestos nuevos de trabajo en el sector agroindustrial²⁰.

Al respecto, las y los representantes de las empresas se lamentaban del retraso de la obra por parte del gobierno, con la que muchas y muchos trabajadores se hubieran beneficiado:

19 Ver <<http://www.chavimochic.gob.pe/noticia.php?id=presa-palo-redondo-el-motor-del-desarrollo-de-la-libertad>>

20 Ver <<https://www.regionlalibertad.gob.pe/noticias/regionales/14283-cesar-acuna-es-un-dia-historico-para-el-pais-por-la-firma-del-convenio-para-hacer-realidad-chavimochic>>



en estos 7 años se han dejado de pagar en sueldos y salarios 41 mil millones de soles. Este proyecto, esta represa es un tema nacional, fue un tema regional hasta hace unos 6 meses atrás en que transcribieron la obra al Gobierno central (comunicación personal).



Sin embargo, de acuerdo con lo ya analizado, la productividad de este sector es muy baja, tomando en cuenta que, *“a pesar de que absorbe al 25 % de la población que trabaja, solo contribuye con el 6 % del PBI. La productividad laboral promedio minera es 49 veces la agrícola.”* (Sánchez, 2023, p. 9). En ese sentido, Zegarra (2023) señalaba que el crecimiento económico del sector se habría sostenido sobre la base de la precariedad del trabajo. Por ello, resulta de suma importancia constatar la situación de los derechos laborales en este sector de la población. Frente a ello, es válido preguntarse lo siguiente: ¿hemos tenido un crecimiento económico acompañado de desarrollo?, ¿hemos tenido un crecimiento en los niveles de empleo acompañado con el respeto y promoción de los derechos laborales?

Para poder abordar dichas cuestiones, partiremos, como marco de análisis, del concepto de derechos laborales. Estos son aquellos que poseen las y los trabajadores en razón a dicha condición, y que se encuentran reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional. Algunos derechos laborales son los siguientes: estabilidad en el empleo, remuneración adecuada, jornada laboral máxima, derecho al descanso, libertad sindical, seguridad y salud en el trabajo, refrigerio, movilidad, etc. Desde el punto de vista del derecho del trabajo, solo tienen derechos laborales las y los trabajadores que tienen una relación laboral, es decir, aquellas y aquellos en relación de subordinación con un empleador, y que reciben una remuneración por la labor que realizan y el servicio que prestan lo hacen de manera personal (Neves, p.15 y ss.).

Ello descartaría a las y los trabajadores agricultores independientes, por ejemplo, los cuales gozarán del ejercicio de los derechos humanos (como los derechos civiles y políticos analizados en el punto anterior), pero no de derechos laborales desde la perspectiva del derecho del trabajo y del ordenamiento jurídico.

Dentro de estos derechos laborales, existen algunos que gozan de una especial consideración, nos referimos a los derechos laborales fundamentales o derechos humanos laborales, los cuales gozan de una mayor jerarquía. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998, reconoce los siguientes derechos laborales, recogidos en convenios internacionales del trabajo declarados como fundamentales:

- a. la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c. la abolición efectiva del trabajo infantil;
- d. la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- e. y un entorno de trabajo seguro y saludable.

De acuerdo con los testimonios recogidos de parte de las y los actores sociales, dentro de los derechos laborales fundamentales cuyo ejercicio estaría amenazado, encontramos principalmente a la libertad sindical y la negociación colectiva, lo que incluiría prácticas antisindicales y actos de injerencia sindical, así como actos de discriminación laboral y afectaciones a un entorno de trabajo seguro y saludable, manifestados en los problemas con el seguro social en materia de salud, así como los problemas en seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido, cuando hablemos de libertad sindical, entenderemos que estamos refiriéndonos a un derecho humano que permite a las trabajadoras y trabajadores organizarse para defender sus derechos laborales y sociales. En específico, de acuerdo con el Convenio Internacional del Trabajo N.º 87

de la OIT, es su derecho a constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes, así como el derecho de estas y estos, y de sus organizaciones, a actuar de acuerdo con sus intereses comunes a fin de conseguir mejores condiciones de trabajo, un mayor desarrollo y justicia social.

Asimismo, la libertad sindical se compone, a su vez, de tres derechos:

- **Sindicalización:** el derecho a formar una organización sindical o a sumarse a una ya constituida.
- **Negociación colectiva:** el derecho a ejercer el mecanismo fundamental del diálogo social, de, por un lado, los empleadores y sus organizaciones; y, de otro lado, las organizaciones sindicales. Estos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas. El producto de una negociación colectiva debería ser normalmente un convenio colectivo.
- **Huelga:** el derecho a organizar y realizar este mecanismo legal por el cual se presiona al empleador a través de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo para hacer efectivos otros derechos.

Conforme a las entrevistas realizadas, el primero de los componentes de la libertad sindical, el derecho a la sindicalización, es el que presenta más problemas. Al respecto, Javier Neves, señala:



sin ánimo de proporcionar una definición cerrada, que sería la más opuesta a la lógica de este derecho, que la libertad sindical es el derecho de las y los trabajadores a constituir, afiliarse y participar en las organizaciones sindicales, así como el derecho de estas a elegir a sus representantes, redactar sus estatutos, desarrollar actividades, formar organizaciones sindicales de grado superior y disolver las organizaciones sindicales. Todo

ello sin injerencia del empleador ni del Estado y con la debida tutela de este, mediante diversos mecanismos y facilidades encaminadas a permitir e incluso promover el ejercicio efectivo del derecho (Neves, p 15).

Conforme lo recuerda Vílchez,

es posible definir las prácticas antisindicales como aquellas conductas, principal pero no exclusivamente, del empleador u organizaciones de empleadores, orientadas a menoscabar el derecho al libre ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores, buscando evitar que los afiliados a las organizaciones sindicales puedan ejercer los derechos fundamentales reconocidos en el ordenamiento jurídico.

añadiendo que

el Convenio OIT N.º 98 proscribire lo siguiente: (i) sujetar el empleo de un trabajador a condición de no afiliarse a un sindicato o a que se desafilie; (ii) despedir o perjudicar a un trabajador a causa de su afiliación o participación en actividad sindical; (iii) fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador; y (iv) sostener económicamente o de otra forma a un sindicato con la finalidad de controlarlo (Vílchez, p. 305).

Como se podrá comprobar en el acápite siguiente, los cuatro supuestos mencionados por el Convenio N.º 98 de la OIT son denunciados por las y los informantes.

Cuando nos referimos a un entorno de trabajo seguro y saludable, toman relevancia los aspectos relacionados a la seguridad y salud en el trabajo, tales como accidentes mortales, accidentes y enfermedades laborales, etc., así como lo relacionado a una adecuada protección frente a las contingencias relacionadas a la salud, es decir, el servicio de seguridad social en salud, gestionado mediante EsSalud. Asimismo, se encuentran presentes derechos laborales individuales que están relacionados a la estabilidad laboral, las condiciones mínimas de trabajo y otros beneficios sociales.

2.2 Situación específica de los derechos humanos laborales en la agroexportación

a) Uso intensivo de la contratación laboral temporal, descansos temporales, órdenes de prioridad y el derecho a la estabilidad laboral

Las trabajadoras y trabajadores resaltan principalmente las dificultades para acceder a una relación laboral de carácter permanente. Estos son problemas que se manifiestan al inicio de la relación laboral, durante y al final también; es decir, hay dificultades constantes y permanentes en relación a los contratos temporales, los despidos laborales antisindicales y el uso desmedido de los descansos temporales.

Uso intensivo de contratos laborales temporales y el derecho a la estabilidad laboral

Según las entrevistas sostenidas con las lideresas, líderes, dirigentes, trabajadoras, trabajadores, extrabajadoras y extrabajadores de las empresas agrarias de Camposol y Hortifrut, uno de los principales problemas que soportan está relacionado con los contratos laborales temporales y el derecho a la estabilidad laboral.

De acuerdo con una trabajadora que lleva más de 20 años trabajando en la empresa Camposol, esta, en un inicio, firmaba contratos laborales de 6 meses, pero, si en un periodo *“acumulaban más de 3 faltas, 4 faltas y la empresa ya no te renovaba el contrato (...) O a veces te portabas mal con tus supervisores, contestabas, todo eso. O sea, ya te ponían, como dice ya, en pretexto de ya no renovarte el contrato”* (comunicación personal).

Como ha sido observado anteriormente (Sánchez, 2023; Balbín, 2020), esta práctica se habría mantenido en el tiempo, a pesar de que se trató de un régimen laboral que otorgó estos beneficios a las empresas en la lógica de ser un régimen promocional y, por tanto, temporal. Uno de los testimonios brindado por un extrabajador despedido señala lo siguiente:



una empresa te puede contratar hasta por un mes y realmente eso no se puede dar ¿Por qué? Porque la realidad es otra, ya no es para que utilicen ese criterio, ya no es para que utilicen los contratos a plazo, a corto plazo. En todo caso, las empresas ahora han crecido, es diferente al año 2000. Hemos pasado más de 22 años, la cual ya devolvió prácticamente esa inversión que, en ese entonces, en la época de Fujimori, pues, decían

no, para implementar, para impulsar el desarrollo económico, recuperar la economía del país, muy bien, pero un régimen especial no puede exceder más de 5 años, 10 años (...).

Te hacen firmar de 3 meses de 6 meses como quieran, o sea, la ley da la facultad a la empresa que te haga firmar el contrato como ellos quieran. Años anteriores, por decir Camposol, era la empresa que te garantizaba que tú ibas a tener un año de trabajo, así te daba descanso temporal, pero tu contrato te hacía firmar por un año (comunicación personal).

Incluso, esta práctica se habría agudizado recortándose el tiempo de duración de los contratos temporales. No obstante, esta tendencia no es uniforme, pues, por el contrario, según otros testimonios, como el que proporciona un trabajador de Hortifrut, el tiempo de duración de los contratos temporales antes era más corto:

Que nosotros siempre veníamos renovando, mensual, cada 3 meses. Así con la empresa, prácticamente antes nos hacía, hasta por 15 días nos hacía firmar. 15 días, a veces 2 meses, a veces 1 mes, y así (comunicación personal).

Al parecer, actualmente el tiempo de duración del contrato temporal es muy variable, incluso dependiendo de la empresa. Lo que es una constante, según los diversos testimonios, es el uso intensivo de los contratos temporales. No obstante, esto también dependerá de otros factores como la acción sindical. Conforme dos testimonios recogidos,

la activa participación en las organizaciones sindicales, incluso como dirigentes, les permitió a algunas y algunos trabajadores no ser despedidas y despedidos, en el sentido de que no se les renueve el contrato.

La situación habría cambiado con la aparición del sindicato. Luego de muchos años de trabajo, *“cuando el contrato estaba en juego, o sea, la empresa me iba a renovar contrato o no me iba a renovar contrato”*, optó por la estrategia de afiliarse al sindicato y formar parte de la junta directiva. *“Y por eso fue que ya la empresa, caballero, tuvo que renovar mi contrato nada más”*.

No renovación de contratos por medición de productividad

Conforme a los testimonios, actualmente la empresa sigue haciendo uso intensivo de los contratos laborales temporales. No obstante, habría un perfeccionamiento en su estrategia, pues condicionan la renovación de contratos a una medición irracional y tendenciosa de la productividad, ello en consonancia con el testimonio de una trabajadora de Camposol:



Actualmente, lo que la empresa mide, según ellos, el tema del rendimiento. Uno es la productividad del rendimiento que ya no das, ¿no? La empresa simplemente te dice “hay bajón de productividad”. Y tú no sabes. (...) si lo ven que un trabajador, de repente, tiene que hacerse 18 potes y no los sacó esos 18 potes, ya lo toman como bajo rendimiento. O sea, que no está rindiendo más (...). Les dan una tarea, por ejemplo, “tú me haces 20 surcos de poda o algo, y ese trabajador no lo hizo”. Ya lo están poniendo como bajo rendimiento (...).

Ellos mismos ponen las metas. Ellos mismos lo están poniendo las metas. Los cambios que están haciendo, ellos mismos lo están haciendo, sin comunicación de la organización sindical. Ya pasados los días, nosotros, por los mismos trabajadores, nos enteramos de los cambios que está haciendo la empresa (comunicación personal).

De acuerdo con otro testimonio, esta política de condicionar la renovación del contrato a la productividad implicaría un acto de discriminación:

Y eso, prácticamente, nosotros sí sentimos que hay una discriminación total entre trabajadores, porque todo trabajador no tenemos las mismas condiciones para llegar a una meta. Y es, en ese sentido, que las empresas ahorita te ponen a competir entre los mismos trabajadores para que nosotros mismos comencemos, este, de repente, a pelear, ¿no?, a comenzar a que haya problemas entre nosotros mismos.

Asimismo, algunas personas entrevistadas señalan que la renovación del contrato laboral en el sector agroindustrial no dependería necesariamente del rendimiento, sino de factores subjetivos como la relación con los supervisores o la cantidad de descansos médicos solicitados. Según un testimonio, “el tema de cómo te comportas con los supervisores” sería determinante, así como “las faltas, muchos descansos médicos”, los cuales se emplearían como pretextos para no renovar el contrato.

Respecto a los motivos por los cuales no se renuevan los contratos, más allá de que el régimen laboral del sector agroexportador lo permite, el

empresariado justifica esta práctica señalando que el último año habría habido una baja demanda de mano de obra. Según representantes de las y los empleadores, al momento de la entrevista, se estimaba que había aproximadamente 80 mil trabajadoras y trabajadores activos, debido a una temporada particularmente baja. Un representante de una de las empresas señala como una de las causas de esta situación al fenómeno climatológico del Niño, que habría empezado mucho antes, en febrero de 2023:



Esa es una explicación por qué no tuvimos limón. Claro, no hubo limón porque no hubo floración. Por qué no hubo floración, porque había una alta temperatura, las plantas necesitan temperaturas bajas en las noches para poder florear. Lo mismo pasó con la palta, hubo el 8 %, pero debió ser el 22 % más de producción de palta (...). Lo mismo ha pasado con el arándano. Hoy estamos mejorando, va a haber mayor cantidad de empleos. No tantos como debería haber. Estábamos con 50 % menos de producción. Hoy, a la altura del año, digamos que el 1 de diciembre del 23 versus el 1 de diciembre del 2022 vamos a estar 40 % menos (comunicación personal).



Figura 14. Fotografía de trabajo de campo:
panel de una empresa ofertando trabajo



Sin embargo, las trabajadoras y trabajadores cuestionan estas afirmaciones al indicar que las empresas preferirían contratar a personal nuevo antes que renovar los contratos laborales:

“
Ahorita, en estos momentos, están llamando gente nueva. Y no va a ser justo de que no lo renueven el contrato de ese trabajador. Hay un trabajador específico de planta. A él, lo que le han dicho específicamente, sabes que a ti no se te va a renovar el contrato por orden de Gerencia. Pero no le han dicho por qué (comunicación personal).
”

Frente a ello, las y los representantes de las empresas argumentan que los descansos temporales y la contratación de nuevos trabajadores,

en reemplazo de quienes ya venían laborando, responderían a una preferencia por emplear a personas de la propia provincia y no de otras. Esta situación podría generar malestar en algunas y algunos:



La ley nos obliga a que contratemos al trabajador que estuvo en la campaña, siempre y cuando exista el trabajo. Entiendo que, en algunas compañías, por la necesidad de servicio, trajeron otra gente, pero eso es por una razón económica. Es más barato, más económico, el contratar gente de Chao que traer gente de Chimbote. Entonces, a nuestros amigos de Chimbote, hasta ahí no más, hasta que empiece a levantar la campaña. Privilegiamos el trabajo de Chao y, probablemente, dentro de los que yo me empiezo a jalar de Chao, hay gente de otra compañía y algunos pueden decir “oye, pero, mira, ahí en mi puesto está otro” (comunicación personal).



Esto, a su vez, es refutado por los trabajadores, quienes alegan que se deja sin trabajo a trabajadores de Chao y Virú. Se necesitaría realizar una revisión más pormenorizada de la real procedencia geográfica de los trabajadores que son sometidos a descansos temporales o a la no renovación de contratos, a fin de determinar si esto obedece a criterios objetivos o se debe a razones injustificadas o discriminatorias.

Con todo, se observa, pues, una contradicción entre las afirmaciones de las trabajadoras y los trabajadores y las de quienes representan a las empresas en torno a las razones por las cuales no se renuevan los contratos temporales, situación que terminaría afectando el derecho a la estabilidad laboral. Siguiendo los testimonios de trabajadoras y trabajadores, así como la bibliografía revisada, habría

suficientes indicios para afirmar que los mecanismos de medición de productividad restringen el derecho a la estabilidad laboral e, incluso, podrían esconder otros motivos prohibidos y discriminadores para la no renovación de contratos laborales.

Descansos temporales como sanción

Otro de los aspectos denunciados por los testimonios de las y los trabajadores se relaciona con el uso de los descansos temporales como sanción. Una trabajadora de Camposol señala lo siguiente:

Nosotros lo entendemos un descanso temporal siempre y cuando no haya productividad. Cuando no hay producto, es decir, ahí es un descanso temporal. Pero si en caso haya productividad y la empresa manda a gente con descanso temporal y está recibiendo nuevos, ahí también nosotros cuestionamos. Porque eso es lo que ha pasado en estos últimos meses, que la empresa ha estado contratando personal nuevo. Pero, sin embargo, hemos tenido fuera más de 500 personas agremiadas de nuestro gremio sindical con descanso temporal, en la cual hemos dicho a la empresa “oye, un momentito, está recibiendo gente nueva y la gente con DT” (comunicación personal).

El testimonio de un trabajador de otra empresa señala que *“la empresa tiene gente de descansos temporales, pero, ¿qué hace? Recibe gente nueva para reemplazarte con la finalidad de dejarlo ahí con descansos temporales” (comunicación personal).*

También, un dirigente de Camposol contó algo en la misma línea del testimonio anterior:



Descansos temporales, por ejemplo, este año hemos tenido bastantes problemas con descansos temporales. La empresa se ha agarrado en que no ha habido mucha producción. Sí, sí te entiendo, no ha habido mucha producción. Se evidencia que no hay mucha producción, pero, sin embargo, ¿por qué contrata gente nueva si tengo gente que está con descanso temporal?

Por ejemplo, en un determinado fundo, hay cosecha de palma. Se acaba la cosecha, la empresa, en vez de rotar, porque también eso está en nuestro convenio colectivo, en vez de rotar a cosecha de mandarinas, te dan descansos temporales y, para cosecha de mandarinas, lo contratan gente nueva. Igualito, termina cosecha de mandarinas, por no rotarte a cosecha de arándano, te dan descanso temporal o no te renuevan el contrato (...)
(comunicación personal).



Un trabajador entrevistado, crucialmente, considera que los descansos están relacionados a una política antisindical, lo cual parece ser el caso según los testimonios presentados arriba:



Bueno, ahorita, actualmente, hay nuevos jefes de relaciones laborales que llevan a Gerencia. Y creo que estos nuevos jefes están haciendo todos los cambios. O sea, están más duros, como dice, desaparecer la organización sindical. O sea, vinieron con esa pretensión de desaparecer la organización sindical. Y, justamente, estos que están con descanso temporal son agremiados (comunicación personal).



Otro trabajador señaló que existirían despidos encubiertos con compras de renuncias:



Entonces, te dicen: “¿Sabes qué? Renuncia”. Ya te obligan, prácticamente. O sea, cuando te obligan a renunciar es como si prácticamente estuviera despidiendo la empresa porque el trabajador se va sin voluntad. Trabajadores de 4 años, 5 años, les hace renunciar. Le dicen “Pero ya ahí tienes una platita” y les engañan con sus vacaciones truncas. A veces, tienen 8 meses, 9 meses, cobran sus 1000, 1200. Entonces, ya con eso les engañan al trabajador y el trabajador desconoce (comunicación personal).



Sobre lo anterior, hemos corroborado, a través del trabajo de campo realizado, que hay tiendas de privados frente al Fundo Agromas de la empresa Camposol, donde, según los anuncios colocados, se ofrecen modelos de cartas de renuncia a la empresa. Consideramos que eso confirmaría que este mecanismo de renuncias es muy usado.

Figura 15. Fotografía de trabajo de campo: tienda frente a la entrada de un fundo donde se ofrecen modelos de carta de renuncias



Descansos temporales discriminatorios por razón de embarazo

De otro lado, se han registrado testimonios que identifican el uso de descansos temporales discriminatorios por razón de embarazo:



La trabajadora presentó su documento que está embarazada, que hace, de acuerdo al convenio colectivo, dice que debemos alcanzar a la empresa la documentación correspondiente y la empresa ve y nos va a reubicar. Pero qué ha hecho en esta oportunidad, y no solamente Camposol, de repente, las otras

empresas lo están haciendo la misma estrategia que ha hecho. Lo dan descanso temporal a las gestantes, 2, 3 meses y nosotros, como sindicato, impulsamos que lo programen, discutiendo y todo. A las duras penas, lo programan 2, 3 meses y salen de descanso, pero cuánto ya lo perjudicaron a esas trabajadoras gestantes (comunicación personal).

El testimonio de otra trabajadora va en el mismo sentido. Su declaración evidencia que las gestantes no serían reubicadas adecuadamente en otro puesto de trabajo acorde a su estado —conforme estaría establecido por convenio colectivo—, sino que les darían descanso temporal o las reubicarían a trabajar por destajo (avance), lo que terminaría afectando negativamente los ingresos que perciben como remuneración:

Lo que sí les ha perjudicado es que mucho tiempo han estado con descanso temporal. En este año, han estado muchas con descanso temporal. Han presentado ahí su informe médico a tóxico, tenían que reubicarles a los 2 días porque así lo dice el convenio colectivo que tenemos nosotros. Sin embargo, no lo han hecho, lo han dejado con descanso temporal (...), las de campo sí tengo entendido que cosechan, pero a su avance. Tienen un área donde les han reubicado a todas las gestantes, pero depende de ellos su avance y descansan diez minutos más cada una hora (comunicación personal).

Órdenes de prioridad y estabilidad laboral

Un último aspecto relacionado con la estabilidad en el empleo es el referido a la implementación de un sistema arbitrario e irracional de medición de la productividad, denominado órdenes de prioridad. Este condicionaría la permanencia en el empleo por encima de las metas de rendimiento establecidas objetivamente con anterioridad. Al respecto, uno de los trabajadores informantes explicó cómo funcionaría el sistema de las órdenes de prioridad y por qué no debería aplicarse:



En Hortifrut, existe ahorita la famosa ODP, orden de prioridad al trabajador. Quiere decir que un trabajador, por ejemplo, ellos te miden así por el abecedario. La A es el que... El trabajador que más rinde, más productividad. El B es el trabajador que ya va aminorando. El C es otro trabajador que ya está así, el C, el D y así. Eso es en el tema de cosecha. En el tema de labores, que haces desmalezado, limpieza del campo, todo eso, también te miden, pero ahí es por número. El 1 es el más bueno, y el 2, el 7 y así.

Si tú, como eres un trabajador de ODP A, se supone que tú eres el mejor trabajador. Estás en un mejor avance, mejor rendimiento y todo eso. El B es un trabajador que cumple su meta, pero... hace unos kilos de menos.

Pero igual, la empresa te pone una meta. Te pone, por ejemplo, "¿Sabes qué? Tú vas a cosechar hoy 10 jabas. Y el trabajador llega a esas 10 jabas. Ya, 10 jabas. Pero la empresa dice: ¿Sabes qué? Tú sí has llegado a hacer tu tarea, pero, para mí, yo igual te pongo ODP B porque, o sea, los kilos que tú estás cosechando son menos.

Entonces, nosotros consideramos que, si la empresa te pone una meta de 10 jabas, ya lo estás cumpliendo ya esa meta. Que no debería medirte ya por ODP, porque ya tú lo estás cumpliendo (comunicación personal).

El informante añade, también, que el sistema de órdenes de prioridad terminaría siendo un sistema que alienta la explotación:

Pero ellos, como manera de que ese trabajador prácticamente explotarte más, que tú te exijas menos al 100 %, al 200 %, es justamente lo que te pide eso. O sea, medirte por eso. Para que tú, o sea, te esfuerces más prácticamente de lo que no puedes. Y esos resultados son de muchos trabajadores que nosotros tenemos que se enferman, salen desmayados, tienen accidentes en campo. Justamente, de la presión que recibe el trabajador en base al rendimiento, es mucho estrés, mucho hostigamiento prácticamente. Porque ahí te tienen, que avance y avance y avance y avance. Que exigen avance, calidad. Que nosotros no estamos en contra de eso, porque la empresa sí, también, debe mandar un producto bueno, para que ellos tengan mejores ganancias, pero ya la presión bastante ahora. Y, también, la empresa hace uso del descanso temporal, eso es lo que nosotros siempre venimos luchando (comunicación personal).

Un trabajador de la empresa Camposol señaló que los mismos problemas relacionados a las órdenes de prioridad se repetían en su centro de labores:



O sea, si tú has cosechado durante tu esfuerzo el lunes 100 kilos de fruta, para ellos, es que el día martes tú debes cosechar 120, 125. Porque, para ellos, es que cada día tú tienes que ser mejor. Entonces, este, están totalmente engañados, porque el trabajador también, a veces, estás en algún buen momento, estás con tus energías, pero hay veces también, hay días que estás un poco, no muy bien. Entonces, una empresa, pues, no te puede condicionar que todo el tiempo vas a tener que ser productivo. Entonces, tiene que haber, por parte de la empresa, un entendimiento de que también los trabajadores son personas humanas (comunicación personal).



Uso intensivo de los contratos temporales y la Ley N.º 31110

Las y los dirigentes sindicales consideran que uno de los principales motivos de reclamo es justamente el uso intensivo de los contratos laborales temporales, y reclaman su eliminación. En general, la lucha inicial fue para derogar el régimen laboral agrario y los cambios introducidos mediante la Ley N.º 31110,



Nuestro objetivo principal era pasar a Ley General, ¿no? Entonces, no sirvió, lamentablemente. Actualmente, como estaba diciendo al principio, hay cosas que, en realidad, con este cambio nos han afectado. Y siguen afectando. Y no digamos que el problema se ha acabado con la derogatoria. En esta Ley N.º 31110, hay cosas que se tienen que ajustar. Y, también, vamos en ese camino (comunicación personal).



En términos generales, los testimonios evidencian que la percepción de las y los trabajadores es que aún existen diversos mecanismos mediante los cuales las empresas mantienen la flexibilidad en materia del derecho a la estabilidad en el empleo. Asimismo, perciben que, a pesar de los cambios introducidos al régimen laboral de la agroexportación, mediante la Ley N.º 31110, se ha mantenido la alta temporalidad y flexibilidad de contratos laborales.

Es decir, las y los trabajadores entrevistados reafirmarían lo que otras investigaciones vienen señalando (Zegarra, 2023). De acuerdo con los testimonios recogidos, las mejoras incorporadas no habrían surtido los efectos esperados por las trabajadoras y trabajadores, quienes denuncian que, por el contrario, existirían nuevos mecanismos como el uso de los descansos temporales y las órdenes de prioridad, así como justificaciones más elaboradas, como la baja producción del sector, o la medición de la supuesta baja productividad del trabajador, para seguir implementando el uso intensivo de los contratos laborales y la no renovación de los contratos. Ello reforzaría lo sostenido por algunos sectores de la academia (Trabajo Digno, 2018), en el sentido de que el verdadero fundamento del régimen laboral especial agrario sería consolidar “el esquema flexibilizador” de derechos y condiciones de trabajo.

b) Derechos laborales individuales

Dentro de las entrevistas recogidas, se ha podido apreciar una serie de tópicos relacionados con la vulneración de los derechos laborales de las y los trabajadores individualmente considerados, y no como sujetas y sujetos colectivos (los derechos laborales colectivos se analizarán en el siguiente punto). Entre los temas mencionados por las personas entrevistadas se aprecian los siguientes: remuneraciones y bonificaciones, jornada laboral máxima y horas extras, descansos, acoso sexual en el trabajo, y otros derechos laborales relacionados con el género.

Formalización laboral y no uso del mecanismo de la tercerización

Al respecto, un representante de una de las empresas agroexportadoras de La Libertad reconocía que, en materia de derechos humanos y derechos laborales, había muchas cosas por mejorar en el sector. No obstante, resaltaba los grandes logros alcanzados por las empresas en ese respecto: los altos niveles de formalización en la contratación laboral y el no uso de mecanismos de tercerización laboral:



Entonces, en ese marco de los derechos humanos y los derechos laborales, es que me permito decirles cuál es nuestra realidad. Nuestra realidad es que hay muchísimas cosas que mejorar. Sin duda, siempre vamos a tener opción de mejora (...). Les podemos decir, dependiendo de la época del año, que podemos en un año normal (que ha sido desde el año 2004 al 22), podríamos haber tenido entre 118 y 140 mil formales y directos en las empresas de ADAS, en las que no existe tercerización laboral. Y tenemos a cada trabajador con firma un contrato directo con el empleador, contrato que por ley tiene que ser subido al PLAME (planilla electrónica del MTPE) en el mismo día (comunicación personal).



Ni la formalización de los contratos laborales ni el (no) uso de mecanismos de tercerización han sido cuestionados por los testimonios de las y los trabajadores, por lo que se trataría de un aspecto pacífico, sin mayores conflictos. No obstante, han surgido otros cuestionamientos por parte de las y los trabajadores.

Remuneraciones y alto costo de vida

Respecto a las remuneraciones en el sector agroexportador, a pesar del crecimiento del sector, estas solo han aumentado cuando se incrementó la RMV general por disposición normativa. Más allá de esos periodos, las remuneraciones agrarias se redujeron en términos reales. (Zapata, 2022; Sánchez, 2023). Uno de los representantes del sector empresarial que entrevistamos se refirió a las remuneraciones promedio en el sector en el contexto de la creación del bono beta, incorporado a los ingresos de las y los trabajadores tras las modificaciones introducidas por la Ley N.º 31110.

“*Imagínate algo bien simpático. La ley dice que más o menos el sueldo de un trabajador agrario está entre 1890 soles. Un cosechador de arándanos bueno, puede sacar 3200 soles. O sea, el bueno. Y lo que dice la ley, que digamos es el malo, el promedio está en 2300 para redondear ¿Te imaginas? Cuando trabaja el papá, la mamá y el hijo, o sea, tienes un ingreso de 6000, casi 7000 soles en una casa. Y eres clase media. Eres clase media acomodada. Estás, digamos, que en el sector B ¿Y quién te prohíbe eso? La ley (comunicación personal).*”

Dichos montos difieren con la información proporcionada por la FETSA RLL, que se basa en cifras oficiales del MTPE. Así, en la actualidad, la RMV equivale a S/1025, mientras que, de acuerdo con información de la planilla electrónica del MTPE, el salario promedio en el sector es de S/ 1219²¹.

²¹ Ver en <<https://www.facebook.com/FetsaRLL/posts/pfbid0bBTwD48jDPCTTNzuTV7kEK7QrUM2VkjgVQ7Nf3FMEdmtJct5n2r1dwimf9Cya9t6l>>

Figura 16. Información del salario promedio del sector agroindustrial



Fuente: información basada en la planilla electrónica del MTPE, tomada de la página de Facebook de la FETSA RLL

Esto guarda relación con los reclamos y el malestar manifestado por las y los trabajadores entrevistados. Así, una trabajadora de Camposol señalaba lo siguiente respecto al nivel remunerativo y los precios de la canasta básica:

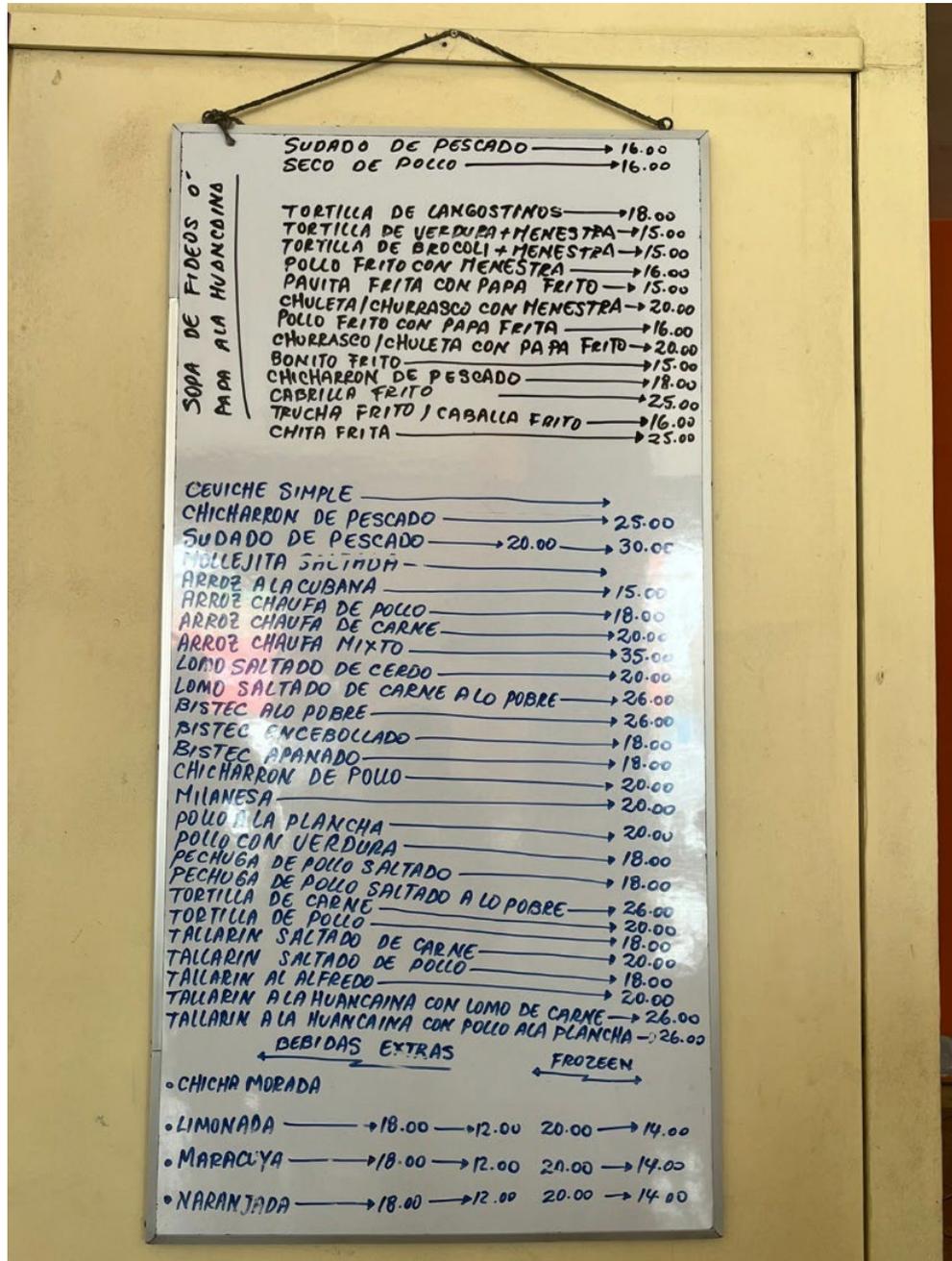


La verdad, como trabajadora, como ama de casa, como madre familia que soy, es muy poco lo que ganamos. Lamentablemente, es muy poco. Porque, en cierto, ahorita la canasta familiar está elevada, está más cara, las cosas están más caras. No nos alcanza. Al menos, cuando somos padre y madre, peor probablemente. El costo de un menú... de algunas cosas, por acá es caro. 14 soles, 13 soles... Más que en Lima. Por ejemplo, los huevos, ¿cuánto están? Caros. El arroz, ahorita, ¿cuánto está? 4 soles un kilo. O sea, está demasiado elevado. Un huevo te cuesta un sol. No sé... (comunicación personal).



Según lo comentado por varias y varios trabajadores, el costo de vida en la provincia de Virú se había elevado considerablemente desde el *boom* de la agroexportación. En efecto, algo que se observó en la visita de campo fueron los altos precios en los establecimientos populares de venta de comida, donde los menús estaban por encima de los S/14.

Figura 17. Trabajo de campo: fotografía de una pizarra de menús y platos de comida en Chao



Asimismo, en el trabajo de campo, se pudo observar que el costo de movilidad de un distrito a otro es muy elevado. Un pasaje de Chao a Virú puede llegar a costar hasta S/5.00 en transporte público.

Figura 18. Trabajo de campo: fotografía del tarifario de un transporte público

EMPRESA DE TRANSPORTES NUEVO SAN JOSÉ EXPRES	
PASAJES	
1. VIRÚ / PUENTE VIRÚ / LA PORTADA / LOS PINOS	S/ 2.20
2. VIRÚ / MENDOCILLA / SAN JOSÉ / AGUA LIMA	S/ 3.20
3. VIRÚ / ALFERRA	S/ 4.20
4. CHAO / VALLE DE DEOS / CHAO	S/ 5.20
5. CHAO / VALLE DE DEOS	S/ 1.00
6. CHAO / GUERRA / AGUA LIMA / SAN JOSÉ	S/ 2.20
7. CHAO / MENDOCILLA / LOS PINOS / PUENTE VIRÚ	S/ 3.20
8. CHAO / VIRÚ	S/ 5.20
9. PUENTE VIRÚ / CHAO	S/ 5.20
10. PUENTE VIRÚ / SAN JOSÉ	S/ 3.20
11. TIRANNO	S/ 2.20
PASAJES ESCOLARES	
1. CHAO / SAN JOSÉ	S/ 1.50
2. CHAO / PUENTE VIRÚ	S/ 2.00
3. VIRÚ / SAN JOSÉ	S/ 1.50
4. VIRÚ / CHAO	S/ 3.00
NOTA:	
1. EL PASAJE ESCOLAR ES VÁLIDO DE LUNES A VIERNES EN HORARIO ESCOLAR DE 6:00 AM A 7:00 PM. ÚNICAMENTE CON COMPRA DE PASAJE ESCOLAR.	
2. SEVEN DÍAS DESPUÉS DE 7:00 PM PASAJE SEGÚN DISPOSICIÓN LOCAL.	
3. LAS SEÑAS PERSONALES LA TARJETA DE IDENTIFICACIÓN EN SU.	
Atentamente: La Gerencia	
DE TRANSPORTES NUEVO SAN JOSÉ EXPRES	

En ese sentido, un trabajador de Hortifrut mencionó que, si bien han mejorado sus ingresos, esto no ha sido suficiente, pues, en perspectiva, con el paso del tiempo, el incremento de la inflación ha hecho que disminuya su capacidad adquisitiva:



Incluso, Hortifrut viene dando dos soles por encima de la ley, ¿no? Dos soles ellos; y, en estos días, aumenta un sol más [por día trabajado por encima del mínimo legal], pero también las cosas han subido hoy en día con el actual Gobierno, para nosotros es muy complicado. Porque, imagínese, que antes nos costaba, por ejemplo, los huevos 4 por un sol, o 5 por un sol; ahora, el huevo está a 86 [céntimos], incluso, a un sol.

Y eso viene ya hace tiempo, ya creo que el huevo se mantiene así ya más o menos un año. Entonces... no es mucha, de nada, a veces nos sirve a nosotros luchar, a luchar, este, por, de repente que la canasta básica familiar se mejore un poco, porque, prácticamente, en los artículos de primera necesidad se ven incrementados de igual manera (comunicación personal).



Pérdida de bonificaciones anteriores a la vigencia de la Ley N.º 31110

Otro tema mencionado fue la pérdida de bonificaciones anteriores, tras la entrada en vigor de la Ley N.º 31110. En el caso de Camposol, las y los trabajadores mencionan que, de manera unilateral, la empresa venía entregando, de forma regular y durante muchos años, bonos especiales a las y los trabajadores que no registraran faltas al trabajo, o a los choferes por un buen récord de rendimiento. Ello hizo que tuviesen la convicción de que el bono era exigible cuando los requisitos para obtenerlos eran cumplidos. No obstante, con la aplicación del bono beta, producto de la Ley N.º 31110, estas bonificaciones dejaron de otorgarse, lo que generó un malestar. Esto motivó la presentación de demandas en el Poder Judicial por parte de las y los trabajadores, con el apoyo de la organización sindical:



Anterior, un trabajador o un chofer, por ejemplo, tenía un básico de 1600 o 1800 [soles]. Se derogó esta Ley Agraria todo el mes de diciembre. Lo bajaron a 930 al interior; al mínimo, claro. Entonces, lo que pasa es que el empleador puede incentivar al trabajador, o sea, de manera unilateral. Entonces, esos bonos ya lo tenían, lo pagaban, por ejemplo, como bonos por asistencia perfecta, que era de 56 soles, bonos por, este, profesional, bonos de riego, etc., de acuerdo a las áreas. Pero, cuando vino la ley, automáticamente bajaron y el bono beta no sirve para reemplazar otro incentivo o incremento remunerativo para los trabajadores que ya lo han tenido, y eso podemos demostrarlo.



Sin embargo, ello dependería de cada empresa, pues, en otros casos, no existían las bonificaciones especiales antes de la Ley N.º 31110. Un informante de Hortifrut explica:



En comparación con años anteriores, gracias también al bono beta, nuestra remuneración es un poco más. En el caso de Hortifrut, no ha existido eso [bonos especiales antes de la Ley N.º 31110, como en otras empresas], ellos siguen trabajando de igual manera (comunicación personal).



En el mismo sentido, una trabajadora de Camposol precisa que, con la aplicación de la Ley N.º 31110, los trabajadores habrían perdido sus bonificaciones anteriores, por lo que fueron automáticamente nivelados a la baja con la RMV:



La verdad que, desde el año 2020, nos han bajado la remuneración. ¿Por qué? Porque, anteriormente, nosotros teníamos un bono... Teníamos un bono por asistencia. Teníamos un bono por puntualidad. Teníamos un bono por responsabilidad o por antigüedad. Al derogarse la Ley, que se vino la nueva Ley de la 31110, nos quitaron todo ese beneficio. Y, ahorita, todos estamos a un mismo nivel del 1025. Todos. Por más que hayamos estado con más de mil, pero nos han nivelado a todos 1025 (soles). Y, entonces, antes había gente que tenía más del salario mínimo, más del 1025, pero, con la aplicación de la Ley, todos los bajaron. Estaban bajando totalmente y así nos han nivelado a todos. Y la bonificación del Beta... igual, no hace que suba, ¿no? Pero es un poquito, es un porcentaje. Al menos yo estaba con él... 1200, 1295, 1200 (soles). Así, en ese rango nos mantuvimos, pero ahora no, ahora ya nos han bajado, nos han nivelado a todos. O sea, 1025 (comunicación personal).



Recordemos que, de acuerdo con la información publicada por la FETSA RLL, basada en la planilla electrónica del MTPE, el salario promedio en el sector es de s/ 1219. Este monto es menor a los que recibían antes de la nueva ley, según los casos reportados por las y los informantes en las entrevistas.

Derecho al descanso vacacional

Sobre el derecho al descanso vacacional, también se reportaron quejas respecto a que el empleador nunca consulta, sino que impone las fechas en que se tomarán las vacaciones. Se debe tener presente que, de acuerdo con la ley, el trabajador tiene derecho a 30 días de

descanso vacacional por cada año completo de servicios, y que la oportunidad en que se gozará de este derecho se determina por acuerdo de partes (trabajador y empleador). Solo en caso de no existir acuerdo, el empleador fijará las fechas²²:



La empresa que ha hecho, la empresa nos ha empezado a dar vacaciones adelantadas, sin que el trabajador lo solicite. Nos daba por... No había producción. Nos daba las vacaciones adelantadas. Y, caballero, nos teníamos que recortar nuestra vacación. Pongámosle el caso mío. Yo cumplí mi año en octubre, pero, sin embargo, a mí me daban mis vacaciones en mayo. Porque no había área donde me reubique. O sea, y tenía que tomarlo, y así lo ha hecho a muchos trabajadores. A muchos trabajadores les resulta dando 2 días, les resulta dando 5 días, les resulta dando 10 días. Según ellos, a mutuo acuerdo, pero, a veces, hay trabajadores también que desconocen también (comunicación personal).



Otro testimonio reafirmaba la ausencia de consulta a las y los trabajadores respecto a la oportunidad para gozar del derecho:



Ahorita, por ejemplo, las vacaciones te obligan. Antes que cumplas esas vacaciones, te obligan a sacar las vacaciones adelantadas. Te dicen: ¿Sabes qué? Ya ven, que tienes ya 15 días, así, 17 días, 10 días. ¿Sabes qué?, ¿por qué no lo gozas tu descanso? De repente, y ellos, o sea, te hacen de una manera como, te van y te dicen: ¿Sabes qué? Vamos a comenzar a dar descanso

²² Ver Decreto Legislativo N.º 713, en el que consolidan la legislación sobre descansos remunerados de las trabajadoras y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

temporal, para que no te afectes. ¿Por qué mejor no lo tomas tus vacaciones? Te obligan. O sea, te obligan, pero, o sea, lo buscan una estrategia. Y el trabajador, por temor a que no se vaya a descanso... Ya, pues, caballero (comunicación personal).

Jornada laboral máxima

Uno de los aspectos más resaltados por las personas entrevistadas es el relacionado con la vulneración al derecho a la jornada laboral máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Este es un tema muy sensible para las y los trabajadores. Las entrevistas revelan jornadas y horarios que las trabajadoras y trabajadores identifican como extenuantes, explotadoras y/o inhumanas. Una trabajadora manifiesta que no solo el horario de ingreso a los fundos es excesivamente temprano, sino que tampoco se contabilizaban correctamente las horas:

El ingreso decían que era 7 de la mañana y 5 de la tarde se salía, pero, sin embargo, la gente entraba 5 de la mañana, 4 de la mañana. Y era parte de la obligación del empleado estar dentro del fundo, si no entraban a cosechar, pero sí entraban a afiliar sus chavetas, a desinfectarse la mano. Con la cantidad de trabajadores hay (...), lo que pasa es que por obligación como somos bastantes trabajadores, para ingresar en las garitas, formamos cola para ingresar; al comedor, igual formamos la cola, y tenemos que ir ordenados. Ahora, a oscuro, oscuro, teníamos que preparar nuestras herramientas de trabajo, desinfectarse por la obligación del mercado que te obligan a ser muy cuidadosos de la sanidad del producto (comunicación personal).

Esto, además, está relacionado con otros factores, como la inadecuada gestión de la movilidad desde sus casas a los fundos. Ello también causa que haya horas no contabilizadas en las que el trabajador se coloca a disposición del empleador:



Nos contabilizan la hora desde el momento del escaneo de nuestro tareo. Por ejemplo, nosotros, como trabajadores de Chao y Virú... nos levantamos 4:00 a. m. Nos cambiamos, 4:30 a. m. estamos yendo a tomar el bus para ir a trabajar. Si tú ingresas, por ejemplo, tu horario es de 6:30 a. m., porque es el horario de Hortifrut, tú a las 5:00, 5:20 a. m., el bus te está recogiendo de acá. El bus va recogiendo poco a poco. Nosotros consideramos que la empresa nos debe pagar desde el momento que nosotros ya abordamos el bus (comunicación personal).



Esta situación se tornaría más difícil respecto a las y los trabajadores que vienen de zonas más alejadas, como advierte uno de ellos:



Pero hay las empresas que traen de Chimbote, de Trujillo, de Casagrande, de otras zonas traen. Y esos trabajadores, ¿a qué hora se levantan? 2:00, 3:00 a. m. le está recogiendo el bus a ellos. Entonces, imagínense cómo estos trabajadores lo pasan. De 2:00 a. m. a que tú llegues 8:00 a. m. de la noche a tu casa, incluso 9:00 a. m. de la noche (comunicación personal).



Las trabajadoras y trabajadores expresan que estas jornadas extenuantes obligan a madrugar todos los días, abandonar sus hogares

desde muy tempranas horas y regresar a estos muy tarde. Todo ello estaría generando un gran impacto en su salud, física y emocional. Además, afecta el equilibrio entre la vida laboral y la familiar.

Horas extras

Existe, también, un malestar respecto a la imposición de horas extras o trabajo en sobretiempo que excede la jornada de trabajo diaria. De acuerdo con la normativa laboral, estas deben ser voluntarias para trabajadoras y trabajadores²³. Sin embargo, las y los informantes señalan que esto no estaría cumpliéndose en la práctica:



Bueno, las horas extras son voluntarias. Es dependiente del trabajador. Si lo desea trabajar, trabaja. Y, si no, también respeta sus 8 horas, pero, ahorita sí les está obligando, pero con qué idea, de no ponerles la movilidad. O sea, si yo trabajé, yo dentro de las... Un ejemplo, yo entro de las 6:00 a. m. Yo, a las 4:00 o 3:30 p. m., yo ya tengo que estar fuera ya. Máximo hasta las... 4:00 p. m. tiene que estar mi movilidad para que me recoja y yo retirarme ya, pero, sin embargo, no lo hace. O sea, tiene que el trabajador esperar una hora más para que recién salga la movilidad. O sea, ya te está obligando a trabajar tu hora extra. Tanto pasa eso como en campo como en planta. En campo, entran a las 8:00 a. m. trabajando. A las 5:30 a. m., ya completaron sus 8 horas, pero A o B no les ponen la movilidad. Tienen que quedarse una media hora o una hora más a trabajar para esperar la movilidad, pero si el trabajador decide ya esperar la movilidad, y no trabajar nada, igual no le van a mover. Bonito fuera de que trabajo mis 8 horas y ya está,

²³ Ver Artículo 9 del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR

movilidad ahí y ya me voy. El resto que se quiere quedar se queda, pues, ¿no? Pero no es así. A nosotros sí nos da a entender de que sí nos obligan a trabajar las horas extras (comunicación personal).

Las y los dirigentes señalan que las empresas utilizan mecanismos sutiles o indirectos para obligarlas y obligarlos a trabajar horas extras:

Cuando cambian de código (los códigos para el uso de los buses) a la gente sin comunicarlo, entonces ahí genera un problema. ¿Y qué hace la empresa? A la gente que trabaja solo 8 horas, como son reclamos, los tienen divididos. En todos los grupos uno, dos, no van a tener fuerza para reclamar, entonces divido. No va a haber fuerza de reclamar. Entonces, como solo dos quieren trabajar 8 horas y como hay también afiliados que trabajan horas extras, entonces no hay movilidad para ti. Si quieres, te vas al comedor y esperas hasta la hora que salen tus compañeros que trabajan horas extras.

Entonces, buscan cómo perjudicar. A los que trabajan, 8 horas los tienen divididos. Entonces, como son poquitos, si en el comedor hay 7, ponen una minivan, pero, si hay menos, no te ponen carro. Entonces, si quieres, te vas con tus propios medios, y si yo estoy en una parcela lejos, pues no voy a llegar hasta la Panamericana a coger mi movilidad. Entonces, buscan obligarte a trabajar horas extras. Claro, es una manera velada, indirecta, de obligarte a hacer horas extras (comunicación personal).

Esta situación no solo ocurriría en los fundos, sino también en las unidades de planta:



Por ejemplo, en la área de arándano, la hora extra la estamos haciendo adelantado. Ni siquiera después de las 8 horas, sino adelante. Hay un grupo que ingresa a las 8:00 a. m. y salen a las siete de la noche. Cogemos 10 horas. El grupo que trabajamos 8 horas, entramos a las 10:00 a. m. y salimos a las 7:00 p. m., igual como los demás compañeros. O sea, ahí se da a entender de que la hora extra la están haciendo adelantado, no después de las 8 horas (comunicación personal).



Incluso, un testimonio sostuvo que, con la modificación de horarios y la imposición de horas extras al inicio de la jornada, se perjudicaba la actividad sindical:



O en planta que han empezado a hacer esto, como hay dirigentes que trabajan en planta; entonces, las horas extras lo hacen al inicio de la jornada. Entran a las 8 a. m., y a 10:00 a. m. empiezan las horas ordinarias. Entonces, si eres dirigente y estas en esa área, sales a las 7:00 p. m. Nosotros, cuando hacemos reunión de la Junta Directiva (del sindicato), no llega ese dirigente (comunicación personal).



De acuerdo con lo manifestado por uno de los dirigentes, algunas y algunos trabajadores, con la ayuda de la FETSA RLL, han presentado demandas por pago de beneficios sociales, específicamente, pago de

horas extras. El extracto de una de las demandas evidencia de manera gráfica la extensión de las jornadas que deben soportar cotidianamente las y los trabajadores:

Figura 19. Extracto de demanda de uno de los trabajadores

IV. FUNDAMENTOS DE HECHO

1. Inicé mis labores para la demandada el 03 de octubre del 2004, realizando las actividades en CAMPO, en el área de LABORES, realizando las actividades de limpieza de campos, preparación de tierra, broza con rastrillo, entre otros. Asimismo, era asignado a el área de COSECHA, para realizar las actividades de cosechador de Espárrago, Arándano y Palta. La labor iniciaba a las 4:30 a.m., para realizar la formación, para la asignación de áreas, luego éramos derivados a nuestros fundos asignados, nos entregaban nuestras herramientas, e iniciábamos la cosecha, hasta la hora de nuestro refrigerio, luego regresábamos a continuar laborando hasta la hora que culminábamos nuestras labores y nos recogían los buses del fundo a las 5:00 p.m., para derivarnos a los paraderos donde diariamente nos recogen. En fechas de baja producción, éramos enviados a labores, y cumplíamos el mismo horario.
2. En ambas actividades a las que era asignado, dependiendo de la estacionalidad (unos meses en LABORES y otros en COSECHA), mi jornada de trabajo era de 4:30 a.m. a 5:00 p.m. (45 minutos de almuerzo, y 15 minutos de desayuno). El horario iniciaba con la formación, y asignación de fundos, luego nos derivaban (de la entrada de la empresa), en bus, hacia los fundos, para finalmente entregarnos las herramientas de trabajo (rastrillo, palanas, etc.), dependiendo de la labor asignada en el día, luego llegada la hora de almuerzo (12 a.m.), almorzábamos; y una vez culminado el tiempo de refrigerio, regresábamos a trabajar hasta la hora de salida.

Al respecto, pudimos tener acceso a algunas de las resoluciones del Poder Judicial donde se ordenaba a las empresas Camposol, Avo Perú S.A.C. y Hortifrut Perú S.A.C. el pago por el concepto de horas extras. En ellas se expone un idéntico razonamiento que expresaría la recurrencia de estos casos:

Figura 20. Extractos de resolución (a) del Segundo Tribunal Unipersonal de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, que ordena el pago de horas extras

12. Ahora bien, de acuerdo con las reglas de experiencia, las mismas nos informan que normalmente las personas procuran disminuir sus costos económicos; de ahí que, cuando hay control sobre cómo disminuir ese costo, las personas normalmente lo hacen. En otras palabras, las reglas de experiencia nos informan que las personas procuran pagar menos cuando está en sus manos lograr ese objetivo. Entonces, en el marco de un contrato de trabajo, no cabe duda que existe una relación íntima entre costo de producción y el contenido del registro de asistencia, en tanto la LJT, reconoce un *plus remunerativo* a favor de los trabajadores que realizan labor en sobretiempo, plus remunerativo que significa un sobre costo en la producción para el empleador. En ese contexto, la no presentación de los registros de asistencia completos constituye un elemento *indiciario*³ respecto a que la jornada de trabajado del accionante superaba los

³ En este caso estamos ante un indicio expresamente considerado por el artículo 29 de la NLPT como premisa menor del silogismo probatorio que el juez está autorizado a realizar al construir por presunción simple el hecho presumido (en este caso, las labores de horas extras) por infracción al deber de cooperación en materia probatoria, atribuible a la parte demandada.

límites establecidos en la ley (jornada máxima), pues de lo contrario, por lógica del razonamiento, estos hubiesen sido presentados al proceso que es precisamente la conducta esperada de todo empleador diligente.

13. En este punto, es preciso señalar que la obligación de la demandada no se limita a presentar un registro de asistencia, sino que además éste debe poner en evidencia la jornada efectiva realizada por el trabajador. En atención a ello, de autos se advierte que la demandada, en primer lugar, no ha presentado el registro de asistencia de forma completa, por lo tanto, al no haberse incorporado el registro de

CONFIRMAR la Sentencia (Resolución número SEIS), de fecha 09 de marzo de 2023 (páginas 603-631), que declara FUNDADA en parte la demanda incoada por [REDACTED] A contra AVO PERU SAC y HORTIFRUT - PERU SAC, sobre beneficios sociales. MODIFICAR la suma de abono y ORDENAR que ambas codemandadas cumplan con cancelar de forma solidaria al demandante la suma de S/ 10,209.56 (DIEZ MIL DOSCIENTOS NUEVE CON 56/100 SOLES) por el concepto de horas extras; más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. [REDACTED]

Figura 21. Extractos de resolución (b) del Segundo Tribunal Unipersonal de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, que ordena el pago de horas extras

que normalmente las personas procuran disminuir sus costos económicos; de ahí que, cuando hay control sobre cómo disminuir ese costo, las personas normalmente lo hacen. En otras palabras, las reglas de experiencia nos informan que las personas procuran pagar menos cuando está en sus manos lograr ese objetivo. Entonces, en el marco de un contrato de trabajo, no cabe duda que existe una relación íntima entre costo de producción y el contenido del registro de asistencia, en tanto la LJT y el Decreto Legislativo N.º 713, Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada reconoce un *plus remunerativo* a favor de los trabajadores que realizan labor en sobretiempo, en turno distinto al habitual y laboran en su descanso semanal obligatorio o en feriado, plus remunerativo que significa un sobre costo en la producción para el empleador. En ese contexto, la no presentación de los registros de asistencia constituye un elemento *indiciario*³ respecto a que la jornada de trabajado del accionante superaba los límites establecidos en la ley (jornada máxima), pues de lo contrario, por lógica del razonamiento, estos hubiesen sido presentados al proceso que es precisamente la conducta esperada de todo empleador diligente.

POR ESTAS CONSIDERACIONES:

CONFIRMARON el auto interlocutorio emitido en la audiencia de juzgamiento de fecha 31 de mayo del año 2021, contenida en el acta de su propósito (páginas 135-138), por la que se declara **INFUNDADA** la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por la emplazada.

CONFIRMARON la sentencia (resolución número DIEZ), de fecha 10 de marzo del año 2022, obrante a folios 169-183 que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por [REDACTED] contra **CAMPOSOL S.A.** sobre *reintegro de horas extras y otros*; en consecuencia: **MODIFICARON** el capital sentenciado; y, **ORDENARON** que la demandada pague a favor de la parte demandante, la suma de **S/3,260.37 (TRES MIL DOSCIENTOS SESENTA CON 37/100 SOLES)**; **CONFIRMARON** el extremo que declara **INFUNDADA** la demandada, en el extremo de: reintegro de remuneraciones, [REDACTED]

Sobretasa por trabajo nocturno

Respecto al pago de la sobretasa por trabajo nocturno, la normativa nacional establece que las y los trabajadores que laboren entre las 10:00 p. m. y las 6:00 a. m. no deben recibir una remuneración inferior a la RMV, con una sobretasa del 35 %²⁴. No obstante, se han recogido testimonios que denuncian irregularidades en su cumplimiento.



Hay un grupo que entra a las 7:00 p. m., 8:00 p. m. Salen a las 4:00 a. m., o, a veces, salen a las 5:00 a. m. Y ahí se les paga supuestamente (la sobretasa por trabajo nocturno), pero no creo que le paguen al 100 %. Yo, que recuerdo años anteriores, cuando yo también trabajaba en la noche, no nos pagaban al 100 % las extras. No recuerdo muy bien, pero, o sea, se veía muy poco el pago. Para compararlo con tu otro compañero, se veía poco el pago. No viene especificado en la boleta. No te especifica, solamente viene horas extras, horas feriadas (comunicación personal).



Lactario institucional

De acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico, los centros de trabajo que tengan mínimo 20 mujeres en edad fértil deben tener un lactario institucional, es decir, un ambiente implementado para que las madres trabajadoras puedan extraer y conservar la leche materna durante el horario de trabajo para luego alimentar a su bebé²⁵. El testimonio de una trabajadora señaló que sabe de la existencia de un lactario en su centro de labores, pero que este no es usado, a lo que añadió que no habían visto un refrigerador en este ambiente:

²⁴ Ver Artículo 8 del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR

²⁵ Ver Decreto Supremo N.º 023-2021-MIMP



No se utiliza casi. No... O sea, no se ve el llamamiento de que lo utilicen. Está el lactario ahí, acondicionado todo, pero no se ve que se utiliza, porque, a veces, también lo que hacen es reservado. En la visita que hemos tenido, no se ve que hay un refrigerador (comunicación personal).



Guardería

Respecto a la guardería, hemos recogido testimonios de las trabajadoras. Indican que la empresa Camposol tiene una guardería, pero no está ubicada dentro de los fundos, por lo que muy pocos la usarían:



Porque son muy pocos los que viven cerca y, bueno, lo dejan, pero los que viven en sectores más lejos, por ejemplo, San José, Virú, Nuevo Chao, no se puede porque la guardería está en Chao. En cambio, en Haas tiene su propia guardería. Ellos sí tienen su propia guardería, el trabajador se va con todo su niño, claro, y lo dejan ahí en la misma empresa. Nosotros solicitamos a la empresa, en negociación colectiva anterior, propusimos eso también y no quieren. Debería ser dentro del fundo, más facilidad, darle mucha más facilidad para el trabajador. Sí, porque Haas así lo hace, sale el trabajador de su trabajo y pasa recogiendo a su niña (comunicación personal).



Acoso sexual en el centro de trabajo

En los testimonios recogidos, se han encontrado también situaciones de acoso sexual en el centro de trabajo. Estas situaciones están definidas por nuestras normas como aquellas conductas físicas o verbales de carácter sexual que puedan crear un clima de intimidación, humillación u hostilidad contra la persona, y que se producen en el lugar de trabajo. Frente a ello, la empleadora o el empleador está en la obligación de implementar diversos procedimientos que busquen prevenir y sancionar estos actos²⁶. Sin embargo, de acuerdo con el testimonio de trabajadoras que forman parte de los Comités de Prevención de Hostigamiento Sexual en el centro de trabajo, ello no siempre ocurre:



Se ha visto casos tanto como en planta y en campo. A veces, viene por el tema de mismos supervisores o el mismo compañero de trabajo. Tienen que cambiar este fundo, no pueden estar los dos en el mismo fundo. Siempre se ha solicitado a esta empresa que cambie. Mientras dure la investigación, que lo cambien a los dos trabajadores, pero la empresa no está cumpliendo. O sea, al final está poniendo en una situación de riesgo. Simplemente, lo está haciendo para decir que sí existe el Comité de Hostigamiento, pero no se ha cumplido el protocolo. Justamente, se detectó el mes pasado que había una trabajadora que había denunciado su acoso por un supervisor, en la cual serían los dos en el mismo fundo. Se le solicitó a la empresa que lo aparte desde el momento que la trabajadora presenta la denuncia. Sin embargo, nos dimos con la sorpresa de que ese trabajador sigue trabajando en el mismo fundo. De

²⁶ Ver Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N.º 27942)

hecho, que ese trabajador se entera y puede recrudecer el hostigamiento o puede pasar, puede vengar, puede tomar medidas (comunicación personal).

Un trabajador también habla sobre el rol activo que el sindicato cumple en el apoyo a las trabajadoras que denuncian acoso:

Hay bastante acoso, hostigamiento... Que si la mujer quiere un puesto, o la mujer, para que no le presionen tanto, sabes qué, mira cómo es... Hemos tenido muchas denuncias de eso. Las compañeras denuncian. Nosotros hemos tenido tres casos de esos, y a un jefe de fundo lo despidieron por eso, porque la trabajadora denunció y nosotros lo apoyamos (comunicación personal).

Finalmente, cabe señalar que, para la elaboración de esta sección, las personas entrevistadas fueron en su mayoría mujeres. En ese sentido, tuvieron mayor protagonismo, al poder reportar más casos y con mayor detenimiento, por la experiencia de primera mano. Ello, en proporción inversa a lo que respecta a los derechos colectivos laborales, que fueron desarrollados con más detalle por los trabajadores hombres.

c) Seguridad Social

El derecho a la seguridad social frente a las contingencias en materia de salud es un derecho fundamental reconocido en nuestro ordenamiento jurídico. De acuerdo con la Ley N.º 26790, el seguro social de salud otorga cobertura a sus asegurados, para prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios para el cuidado de su salud y bienestar social, trabajo y enfermedades profesionales. El aporte al seguro social EsSalud

equivale al 9 % de la remuneración mensual de los trabajadores. Este aporte está a cargo del empleador.

En el caso del sector agroexportador, se estableció un aporte mensual al seguro de salud a cargo del empleador del 4 % de la remuneración en el mes por cada trabajador. Es decir, de conformidad al Artículo 9 de la Ley N.º 27360, las empresas de este sector recibían una subvención de hasta un 5 % en comparación con el régimen general. Según lo analizado en el capítulo anterior, la causa principal del paro agrario del 2020 fue la derogatoria de la Ley N.º 27360, que justamente tuvo este punto como uno de los más cuestionados en la mencionada subvención que realizaba el gobierno a favor de las empresas.

Al respecto, las y los representantes de las empresas cuestionaban la idoneidad de las modificaciones de la Ley N.º 31110 respecto a las aportaciones a EsSalud con tasas progresivamente más altas, que van del 6 % hasta llegar al 9 %²⁷:



*Es una industria que tiene 26 años, no tiene más. Es una industria en la que la gran mayoría de los trabajadores es gente joven. Entonces, no hace uso de salud (se refiere al seguro de salud). Cuando nosotros conversamos eso con la gente, pensamos: “Bueno, pues, es un aporte solidario”. Está bien, pero tienes que ser solidario hasta un nivel, porque ser solidario al nivel que no lo van a utilizar...
(comunicación personal).*



Lógicamente, dicha afirmación contradice la naturaleza misma del derecho a la seguridad social, que es un sistema que funciona bajo la

²⁷ Al cierre del presente informe, el 30 de diciembre de 2023 se promulgó la Ley N.º 31969. Esta impulsa la competitividad y el empleo en los sectores textil, confección, agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, y fomenta su reactivación económica. Esta norma, en su Artículo 9, modificó la Ley N.º 31110 respecto a los aportes a EsSalud, estableciendo que se aplicará una tasa del 6 % sobre los conceptos remunerativos efectivamente abonados en el mes.

lógica del principio de solidaridad, conforme lo señala la Ley N.º 26790, y de la justicia redistributiva, la cual activa diversos mecanismos de transferencia de recursos de unos segmentos de la colectividad en favor de otros, conforme ha sido señalado por el TC²⁸. En ese sentido, el principio de solidaridad se manifiesta como el aporte, por ejemplo, de las y los jóvenes respecto de las y los ancianos, o de las y los sanos frente a las y los enfermos.

Los testimonios de las trabajadoras y los trabajadores señalaban que las y los empleadores del sector habrían intentado de forma reiterada reducir su responsabilidad en el cumplimiento de los aportes solidarios al seguro social de salud. Esta práctica genera un impacto negativo en las arcas del Estado, que termina subvencionando a las empresas del sector. A su vez, se afecta el propio sistema de seguridad social, al reducirse su financiamiento, lo cual repercute en la calidad de los servicios prestados y perjudica directamente a las y los trabajadoras:



Por ejemplo, el pago por derecho al seguro de salud. Cualquier otro empresario de ese tamaño paga en el país el 9 %. Y, actualmente, están pagando el 6 %. Y, según ellos, se van a nivelar en, no sé, en 10 años más a ese 9 %. Entonces, es necesario seguir subsidiando. Ese es un subsidio del Estado. ¿De dónde sale esa plata? Es plata de todos los peruanos. Entonces, no podemos, o sea, a una empresa privada, seguir subsidiando con la plata de todos los peruanos para que siga creciendo. Eso no nos parece (comunicación personal).



28 Sentencia recalada en el Expediente N.º 04091-2011-PA/TC

Sobre el particular, uno de los representantes de ADAS y de una de las empresas agroexportadoras expresa lo siguiente:



Cuando yo escucho que se dice “Las empresas crecieron 315 % y el sueldo en 112 % (aparentemente hace referencia al estudio del economista Zegarra, citado en este informe), no tiene una analogía ¿Por qué no tiene una analogía? Porque las miles de exportaciones que llegaron a 8400 millones; de esos 8400 millones, el 52 % es planilla, el 18 % más o menos es fertilizante. De todo eso lo que te queda, de ahí reparto 30 % al Estado, 10 % al trabajador. Y el resto son utilidades netas de la compañía. Cuando una empresa como la mía paga una planilla de 20 millones, antes del 6 % (se refiere a la tasa de los aportes a EsSalud dispuestos por la Ley N.º 31110)... Si me ayudas: el 6 % era 1 200 000 ¿Ahora a dónde se van esos 600 000? Se van al costo. Y eso va reduciendo también los niveles de rentabilidad. Reduces para el Estado. Reduces para el trabajador. Esto te quita versatilidad (comunicación personal).



Finalmente, lo cierto es que el sistema de EsSalud se ve perjudicado y termina brindando un mal servicio. De acuerdo con los testimonios recogidos por las y los propios trabajadores que hacen uso de EsSalud, se hace hincapié en el ineficiente servicio de la seguridad social de salud, administrada por la mencionada entidad:



EsSalud, prácticamente para nosotros es como si no existiera. Porque nosotros, como trabajadores, para atendernos en EsSalud, el trabajador tiene que irse, por

ejemplo, si quiero atenderme mañana, tengo que irme hoy día en la noche; o tengo que irme a la 1:00 a. m. o 3:00 a. m., o 2:00 a. m. para llegar a hacerme cola, para obtener 20 o 30 cupos, y los cupos son limitados. Por ejemplo, supongamos que eres el 31, ya no te atienden ese día ya. Y si tú estás mal... ¿Cómo, cómo vuelta tienes que ir? Al otro día, madrugar para que te atiendan. Mientras eso, estás perdiendo ya tu trabajo, de ese día no te van a reconocer, no te atienden. Yo tengo entendido, hay como 4 médicos (comunicación personal).



Pese a tener distintas perspectivas respecto del sistema de la seguridad social, un dato relevante en este aspecto es que tanto trabajadores como empleadores coincidieron en la crítica al establecimiento de EsSalud en Chao, categorizado como hospital, pero que funcionaba como un centro de salud de menor categoría, lo cual se explica en que hubo un problema de gestión interna de la administración pública. En este sentido, una trabajadora criticó el deficiente servicio del establecimiento de salud (EsSalud) y sus problemas de gestión interna:



Lamentablemente, es muy pésimo, porque no tenemos las facilidades, no tenemos el apoyo. Tenemos el establecimiento de salud que está ubicado en Mar Verde, pasando Chao, pero ese establecimiento de salud está, está categorizado para hospital, pero, lamentablemente, todavía no está como hospital. Está como una posta nada más, porque faltan muchos servicios. Y, cuando quieren atender, ¿saben a dónde van? A emergencia van acá y, de acá, le trasladan a Trujillo. Sí, porque no tenemos ambulancias, no tenemos especialistas. Según lo que nos dijeron los representantes de la región

de salud, que faltaba el banco de sangre para que sea un hospital. Nos está faltando especialidades, de pediatría, nos está faltando psicología. Nos está faltando ginecología, también, porque no hay esas especialidades, porque solamente tenemos lo que es dental, medicina general, obstetricia y emergencia (comunicación personal).

El representante de una de las empresas señaló que, gracias a una gestión de las empresas agrupadas en ADAS, se donó el local en donde funciona hoy el Hospital de EsSalud en Chao. No obstante, criticó la ineficiencia del Estado al momento de brindar el servicio por una mala gestión interna. Añadió, a manera de una posible salida, que “*se puede hacer más cosas sin que pasen por el Estado. Nosotros, por ejemplo, creemos en las obras por impuestos, pero con unas normas más ágiles*” (comunicación personal).

Otro aspecto que aparece en los testimonios recogidos por parte de las y los trabajadores son los deficientes servicios de salud para trabajadoras embarazadas, tal como revela un trabajador:

Recientemente, hace un mes atrás, una afiliada, justamente, ha perdido el bebé porque la ambulancia no lo recogió a tiempo. La trabajadora llegó al seguro, pero el bebé ya estaba muerto. En el campo, se reportó al área correspondiente y la ambulancia duró más o menos un promedio de media hora, cuarenta minutos en ir a recogerlo; mientras eso, ya lo recogió, lo llevó al seguro, pero el bebé ya estaba muerto (comunicación personal).

Asimismo, las personas entrevistadas critican el periodo de carencia. De acuerdo con la Ley N.º 26790, para solicitar atención médica deben transcurrir 3 meses desde el inicio de las labores (lo que se conoce como periodo de carencia). Este sistema afecta a las y los trabajadores de la agroexportación por la alta tasa de temporalidad y rotación que existe en el sector:



Pero, según la ley, dice que el trabajador ya los 3 meses puede atenderse, pero ¿qué pasa si un trabajador tuvo un accidente antes de los 3 meses? Ese trabajador no se puede atender y eso ya viene del Estado porque yo creo que esa ley, esa norma, debería de cambiarlo y dar seguridad al trabajador (comunicación personal).



d) Seguridad y salud en el trabajo

Accidentes y enfermedades de trabajo

Sobre el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, se recogieron diversas denuncias sobre accidentes y enfermedades en dicho contexto. Un tema recurrente han sido los casos en que las empresas son renuentes a reconocer los accidentes o enfermedades de trabajo:



Tenemos una compañera que sufrió un accidente en el año 2017. Se cayó en los baños portátiles. Habían puesto parihuelas y esta trabajadora trabajaba en la noche y no se percató que la parihuela ya estaba desgastada. Ella pisa y se ha mandado con todo; se ha caído con la parihuela; no ha hecho nada. En ese momento, ella no ha sentido nada. Se ha levantado tranquilamente,

se ha ido a su puesto de trabajo. Al tercer día se dio lo bueno, no se ha ido a levantar la cama. Se ha fregado la columna, ya no pudo moverse, ni para allá ni para acá. La empresa quiso desconocer el accidente de trabajo, pero el apoyo de los compañeros, los asesores, todo se puso. Y se puso como accidente de trabajo, porque había sufrido la trabajadora en esa brecha y ella ahorita está reubicada. Se ha manejado bien, porque otras veces que te hace el tópico, pone un accidente común y ese no está catalogado como accidente de trabajo (comunicación personal).

En esa misma línea, otra trabajadora de Camposol comentó de las trabas que la empresa pondría para evadir responsabilidades ante un accidente laboral:

Sucedan accidentes de trabajo, suceden algunos reclamos y, como tú eres dueño, tienes la llave de la empresa para ir y pasar a los fundos, abrir los portones, porque siempre, para el ingreso, hay una garita de seguridad donde hay vigilantes. La empresa te lleva a un lugar donde, de repente, han sucedido los hechos después de una hora, ya cuando ellos ya han retirado todo. Por ejemplo, pasó un caso con un trabajador que este se accidentó, se chocó con una moto y un camioncito dentro del fundo. Hubo un herido y un fallecido. Entonces, no había señales de seguridad ahí, pero, cuando ya llega la Policía o llega la SUNAFIL, porque siempre llegan muchas horas después, ya lo habían puesto ya el palito ahí con su señal de seguridad (comunicación personal).

Asimismo, la abogada asesora de la FETSA RLL señaló que las empresas no quieren reconocer los accidentes de trabajo en el transporte, teniendo en cuenta que existen diversos procesos judiciales por accidentes de trabajo cometidos por las empresas de transporte que han sido contratadas por las empresas agroexportadoras para que movilicen a las trabajadoras y trabajadores:

Por ejemplo, hay trabajadores de Trujillo que tienen que ir a trabajar a Chao. Entonces, la empresa contrata una movilidad para que los transporten al punto de encuentro del Óvalo La Marina u Óvalo Grau. Entonces, en el trayecto, puede que el bus que la empresa contrata se choca. Entonces, dicen es un accidente de tránsito, porque el bus se ha chocado, pero esto no es un accidente de tránsito, es un accidente de trabajo porque quien contrata ese servicio es el empleador. Entonces, si, en el trayecto, los trabajadores sufren un accidente, es un accidente de trabajo y, por lo tanto, eso tiene que ser indemnizado (comunicación personal).

La abogada de la FETSA RLL también manifestó que la empresa estaría renuente a permitir la participación de representantes de las trabajadoras y trabajadores en los accidentes laborales:

A veces, hay un accidente y no lo quieren reportar, y no quieren que intervengan los representantes de los trabajadores, sino solo a nivel de empresa. También ahí está el conflicto (comunicación personal).

Inadecuado manejo de las temperaturas en el centro de trabajo

Otras denuncias están relacionadas con el errado manejo de las temperaturas en la zona de planta. Ello podría provocar enfermedades respiratorias y casos de tuberculosis. Al respecto, una trabajadora informó lo siguiente:



Ahorita, en mi área que yo estoy, que es arándano, trabajamos bajo una temperatura de 2° de frío. Solamente nos dan un buzo y una casaca térmica. Nosotros, aparte, de casa, tenemos que llevar nuestras medias, tenemos que llevar 3 chompas, tenemos que llevar nuestro gorro, tenemos que llevar un buzo, más un calentador para poder abrigarnos, porque con lo que nos da la empresa no es suficiente y encima 8 horas bajo 2°. Y todos los días es como que estuvieras todo el tiempo en el Ártico. Claro, en un invierno constante, ellos lo que dicen es que la temperatura se mantiene en 4°, pero eso es mentira. Justamente, hace 15 días, hubo la inspección de la SUNAFIL. Han inspeccionado y se han dado con la sorpresa que trabajan a 2°²⁹, o sea, no están pensando en la salud de los trabajadores, y eso es un tema de reclamo. En cambio, en el área de congelado (distinto al área de arándanos), nos dan el uniforme que es un buzo, nuestro polo y, ya cuando vamos a entrar a la nave de frío, es decir, a la etapa del proceso, nos dan chaleco, nos dan guardapolvo; si vamos a cámara, nos dan casaca, nos dan capucha, nos dan guantes.

²⁹ Para el momento de la entrevista, aún no había un pronunciamiento de la autoridad inspectora de trabajo.

Ahí todo nos dan, pero, en cambio, el área de arándanos no es así (...). Y hay gente que son más mayorcitos que nosotros todavía y, para que se puedan tener ese frío todo el día, 8 horas... son muchos casos de tuberculosis (comunicación personal).

Hostilización laboral y derecho al descanso médico

Sobre el tema de las enfermedades laborales, la abogada de la FETSA RLL señaló que existían casos de hostilización laboral contra las trabajadoras y trabajadores que hacían uso de su derecho al descanso médico:

Existen casos de trabajadores que están con descanso médico o aquellos que han sufrido un accidente y, cuando retornan a trabajar, a veces los quieren mantener en la misma área, o no le quieren dar labores adecuadas. Entonces, ahí se puede ver bastantes actos de hostilidad. O, a veces, siguen con descanso y no los quieren hacer retornar. También metemos comunicados, documentos a la empresa, haciendo presente que se está cometiendo un acto de hostilidad o, también, a veces, se puede acudir a la SUNAFIL, o ya el trabajador que quiera acudir para judicializar su caso (comunicación personal).

Inadecuado tratamiento del agua para consumo de trabajadores

También, se reportaron denuncias respecto a que la empresa Camposol tendría un inadecuado tratamiento del agua para consumo de las y los trabajadores dentro de los fundos, lo que estaría ocasionando casos de afecciones estomacales y cáncer al estómago:



Lo que están resultando también es el tema del cáncer en el estómago. Esa agua que tenemos en campo no es agua limpia. Es agua clorada y no queremos pensar que, de repente, puede ser eso también. Porque, ahorita, tenemos varios casos que están con cáncer en el estómago. Porque el agua ellos mismos la tratan. ¿La sacan de dónde? Del subsuelo. En cambio, en planta, nos dan el bidón de agua de mesa, pero, en campo, ponen, en ese tanque de 1000 litros, esos que se pone en las casas, y el coordinador, el supervisor, carga su baldecito. Los que van tienen que llevar su balde para que les pueda dar agua a la gente. Cada trabajador lleva su botellita de cintura o su vaso (comunicación personal).



Varios testimonios coincidieron en especificar las deficiencias relacionadas al agua de consumo humano, como el de un trabajador de Hortifrut:



El agua te dan muy clorada también, que te afecta al estómago. Siempre, el trabajador está con dolor de barriga o está con síntomas de las gastritis. Nosotros consideramos que del 100 % de trabajadores, un 60 % sufren estas consecuencias. Hasta en convenio colectivo, le

hemos puesto a la empresa que, justamente, estas cosas no deben estar pasando. Le dijimos que nos pongan, por lo menos, agua embotellada, pero lo que ellos nos dicen es que el agua que ellos dan es mucho mejor que esa agua (comunicación personal).

Las empresas solamente buscan que los trabajadores tengan productividad, pero no les importan las condiciones de salud o del bienestar” (comunicación personal).

Las personas entrevistadas, incluso, han expresado sentirse como objetos a veces. Consideran, también, que las empresas deberían preocuparse por el bienestar integral de las familias del personal:

¿De qué estaríamos hablando?, ¿no? O sea, creo que son cosas básicas, preocuparse en dónde viven sus trabajadores. Si tienen agua, si tienen desagüe, si tienen energía eléctrica y, sobre todo, por ejemplo, entender que las 8 horas de trabajo deben respetarse. Porque los trabajadores vamos al campo, o al centro de trabajo o a las fábricas, y nos sacamos la michi, como se puede decir. Nos sacamos la miércoles trabajando. Necesitamos relajarnos, un tiempo para relajarnos. Necesitamos un tiempo para dormir, para descansar y ser productivos. O sea, no somos objetos. Porque lo que se ve es real. Las empresas solamente lo que quieren ver en un trabajador es que sea productivo trabajando (comunicación personal).

e) Derechos sindicales: prácticas antisindicales, vulneraciones a la libertad sindical y negociación colectiva

Respecto a los derechos sindicales, debemos precisar que nos referimos acá a la situación de los derechos laborales colectivos, es decir, a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. Un primer tema para tener en cuenta, según la bibliografía revisada, es que existe un mutuo condicionamiento entre el derecho a la estabilidad laboral y la libertad sindical.

Por un lado, gozar de estabilidad laboral permitiría mejores condiciones para que trabajadoras y trabajadores puedan ejercer su derecho a la libertad sindical, es decir, podrían afiliarse a un sindicato sin que ello suponga la no renovación de sus contratos. Contrariamente, sucede que el uso intensivo de contratos temporales en el sector agroexportador desincentiva la afiliación sindical (Sánchez, 2023). De otro lado, desde la academia, se afirma, también, que la libertad sindical es un derecho para tener derechos³⁰. Es decir, que el cabal ejercicio del derecho a la libertad sindical permite, a su vez, acceder a otros derechos. Ejemplo de ello son los casos reportados en los que, gracias a la acción sindical, algunos trabajadores han podido alcanzar la estabilidad en el empleo, de modo que sus contratos que, inicialmente eran temporales, pasaron a ser de plazo fijo.

La importancia de los derechos sindicales también se evidencia en el rol protagónico jugado por las organizaciones sindicales en las protestas políticas y sociales de diciembre de 2022 y enero de 2023. Como ya se ha analizado en un apartado anterior, las organizaciones sindicales asumen el liderazgo de las organizaciones sociales de la provincia de Virú, incluyendo reivindicaciones sociales o incluso políticas. En ese marco, los derechos sindicales se configuran como centrales en la garantía de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores en general, al

³⁰ De acuerdo con Ermida Uriarte (2012), "la libertad sindical no es uno más de los derechos humanos fundamentales, sino que es un prerequisite o condición de posesión y ejercicio de otros derechos. Usando una expresión a la moda, podría decirse que es *un derecho para tener derechos*, un derecho generador o creador de otros derechos".

estar estrechamente vinculados con el ejercicio de derechos como la protesta, la libertad de expresión, los derechos laborales individuales, la estabilidad en el empleo y la seguridad social.

Antecedentes a la creación de las organizaciones sindicales

Las trabajadoras y trabajadores entrevistados, en sus declaraciones, contrastan la situación de sus derechos laborales antes y después de la creación de las organizaciones sindicales. Hacen énfasis en el grado de abuso y explotación a los que eran, o son, sometidas y sometidos, así como la manera en que fueron solucionando algunos problemas gracias a la acción sindical:



Había una explotación más dura que ahora. La realidad era otra porque nos trasladábamos, por ejemplo, en carretas de leña sin nada de protección. Producto de eso, había accidentes mortales que, a veces, ni siquiera salía la luz, eso estando en Camposol. Cuando ingresé en el 2007, nos sentábamos a almorzar en el suelo, para ahora que tenemos mesas y sillas. Cuando yo ingresé, el que ganaba se iba sentado en el bus y, el que no, parado. Entonces hemos ganado todos sentados y eso la empresa todavía llevaba gente parada para reducir costos. Entonces, también participo en el Comité de Seguridad y Salud. En el Comité, al presidente le dije “Mira, la ley dice esto, y, si no me crees, ahí tienes un abogado, pregunta si la ley faculta que tu llesves personal parado. Porque, si ese bus se choca, esa gente parada no va a cubrir el SOAT del bus”. Entonces, se puso en un acta de cumplimiento. Ahora, toda la gente se va a sentar (comunicación personal).



Una trabajadora complementa la información expuesta indicando que *“no había libertad de expresión en ese entonces. Es duro decir, pero no había, si alguien hablaba, lo tomaban como terrorista, lo tomaban como agitador. Nadie hablaba de sindicato”* (comunicación personal).

Las trabajadoras y trabajadores explican que la formación de las organizaciones sindicales ha sido un proceso de aprendizaje largo:

“Un sindicalista no va a la universidad a formarse como sindicalista. Yo creo que es el interés de defender la clase. Se aprende en el camino, en realidad (comunicación personal).

Estos procesos se imbrican con sus propias trayectorias de vida, según expresa un dirigente sindical:

“Yo llegué a trabajar a la empresa en 2005. En ese entonces, no había sindicato. El sindicato se forma en junio de 2007, pero les comento que, en ese entonces, había un maltrato directo hacia el trabajador. Casi nadie conocía el trabajo de 8 horas por el desconocimiento, por el temor también. Y, a raíz de eso, se forma el sindicato, el SITECASA, en 2007. Y yo me sumo posteriormente, ¿no? Y vamos acompañando también en las negociaciones colectivas ya bastante tiempo (comunicación personal).

Otro dirigente nos comentó, fuera de la entrevista, que, cuando ingresó al sindicato, era analfabeto, y que, estando en el sindicato y en la junta directiva, ha comenzado a leer y escribir:



Yo entré acá, a esta casa sindical, en el año 2011. Ahí, en el camino, fui aprendiendo también. Es que también yo les digo, bueno, nunca me avergüenzo. Yo no he tenido estudios, pero, en el camino, he aprendido muchísimas cosas acá en la casa sindical (comunicación personal).



Respecto a las dificultades que tuvieron para presentar sus primeros reclamos, una dirigente menciona, a partir de su trayectoria de vida, cómo fue la etapa de creación de los sindicatos:



En ese momento, no había nada de derechos sindicales. Yo ingresé a la empresa el año 2001. Nunca conocía lo que es un abogado laboralista; lo que es, este...derechos sindicales; lo que es Ministerio de Trabajo; o lo que es la misma CGTP. O sea, no conocía ni sindicatos, nada. Era una joven. El año 2007, cuando ya la gente cansados de los abusos en la empresa, decidimos hacer un reclamo ante la empresa con la fuerza. De repente, trajeron a la Policía, hubieron actos violentos, también desde ahí iniciaron, hubo compañeros heridos de balas, etc. Hay algunos que han quedado un poco delicados, no han mejorado al 100 %. A una compañera, le balearon la pierna en esos años. Y había un compañero, también vive acá en San José, ahora es israelita, él ha quedado inválido, así ya no puede trabajar en la empresa. Ha habido otros compañeros que le balearon la canilla, pero, bueno, él se recuperó un poco. Y varios, varios heridos de bala. Ya qué... Ya los años han pasado (comunicación personal).



Derecho a constituir o afiliarse a una organización sindical

Un segundo aspecto que los testimonios resaltan está relacionado con el ejercicio del derecho a constituir o afiliarse a una organización sindical. Uno de los dirigentes comentaba la visión punitiva que tendrían las empresas respecto a los sindicatos:

Afiliarse a un sindicato no es un delito porque la empresa lo vea así. La empresa lo mete ese chip al trabajador. Afiliarse a un sindicato es, inclusive, un derecho constitucional, es un derecho que no es malo eso (comunicación personal).

Asimismo, el dirigente agregó que, a pesar de todo, “el SITECASA es una de las organizaciones con más afiliados a nivel nacional, cuando se habla de sector agrario. No sé si habrá otro sindicato con más de 2000” (comunicación personal).

Uso intensivo de los contratos laborales a plazo fijo como dificultad para el ejercicio de la libertad sindical

Respecto al uso intensivo de los contratos laborales a plazo fijo como dificultad para el ejercicio de la libertad sindical, las personas entrevistadas resaltan muchas veces el temor de las y los afiliados a que no les renueven el contrato laboral por afiliarse a un sindicato. También mencionan las dificultades existentes para mantener el número de afiliados a un sindicato debido a la alta tasa de rotación en los contratos laborales que existe en el sector.

Una dirigente menciona los problemas que se presentan para afiliar trabajadores al sindicato, producto del uso intensivo de los contratos laborales temporales:



Las empresas son antisindicales. Se agarran de los contratos a plazo fijo que la ley les otorga, que pueden contratar a 15 días, a 1 mes y por campañas. Entonces, todos los trabajadores vienen, trabajan 2, 3 meses en campaña, y se van de la empresa y no se sindicalizan.

Se van a otra empresa. No pueden organizarse, no pueden sindicalizarse. Y, si fuera que se sindicalizan, eh... por 3 meses, imagínate, terminan sus 3 meses en esa empresa, se van a otra empresa, no los reciben porque les dicen: "No, tú eres problemático, tú te has afiliado a otro sindicato. Aquí no queremos personas así". Y no los reciben. Entonces, eso tiene miedo la gente. Y por eso dicen "Yo no me afilio al sindicato, no hago sindicato porque si no, me ponen en la lista (se refiere a la existencia de una "lista negra") (comunicación personal).



Otra dirigente señaló que, en abril de 2023, la empresa Camposol no renovó el contrato a más de 105 afiliadas y afiliados, motivo por el cual decidieron romper el diálogo mensual de las mesas de trabajo con la empresa.

Figura 22. Fotografías de trabajo de campo: fachada del local sindical y afiche del sindicato que denuncia malas prácticas de las empresas



Figura 23. Fotografías de trabajo de campo: panel publicitario colocado frente al local sindical, que contrasta en tamaño y en discurso con el afiche del sindicato



La empresa Camposol condicionaría la renovación de contratos a la no afiliación sindical, de acuerdo con otro testimonio:



Si el sindicato SITECASA está creciendo, ¿qué hace? No renueva contrato. Al otro mes, toca renovar contrato, ya no lo renueva. Entonces, vulneran el derecho a la libre afiliación. Vas a querer postular en otro lado, ya no puedes postular. Entonces, por el temor de no poder estar permanente en un trabajo, el trabajador no se afilia (comunicación personal).



Respecto a otra empresa, un dirigente indicó que le preocupa la alta rotación laboral. Cuando se le preguntó el motivo de esa rotación, señaló que había dos posibles razones: para impedir la afiliación sindical o para abaratar costos:



Prefieren contratar a gente nueva. A ellos (funcionarios de las empresas) les pagan o les premian, creo, porque contratan a más personal. Y eso es lo que la empresa hace: contratar más personal, pero les hace trabajar 15 días, les hace trabajar un mes, les hace trabajar 2 meses, y, pum, descanso temporal; y, vuelta, vuelve a recontratar más trabajadores, y les hace renunciar, y renuncia, y les vuelve a contratar. Por ejemplo, te contrata por 3 meses. Faltando 1 semana o 2 días para que vence ya tu contrato. Y te vas de... descanso temporal. Prácticamente te obliga a renunciar. Y a la semana le está contratando nuevamente. O sea, nosotros no entendemos. ¿Cuál es el motivo que las empresas hacen? Y no solamente Hortifrut y Camposol. Todas las empresas lo hacen de ese mismo modo. Nosotros pensamos que eso lo hace para que el trabajador no tenga mayores beneficios. Además que va en contra de la libertad sindical, en contra de que el sindicato crezca (comunicación personal).



Cuando se les consulta sobre posibles alternativas ante las dificultades para la afiliación sindical, las respuestas no son homogéneas. Un ejemplo es el mecanismo de afiliación directa a una organización sindical de grado superior —como una federación— sin pasar por un sindicato de empresa. El objetivo de lo anterior sería proteger la

identidad de la persona afiliada frente a la empresa y evitar eventuales actos antisindicales; sin embargo, las opiniones al respecto reflejan cierto escepticismo.



Para nosotros es importante, primero, que se arme una organización sindical dentro de las empresas del trabajo. Porque, conversaba con un compañero, decía “y si yo me afilio a la federación directo, es bueno”, pero las empresas también se contactan. Dicen “no, mira, este está acá”. Por ejemplo, que había en la empresa Sociedad Agrícola, que, a veces, algunos compañeros, por recibir un dinero, hablaban hacia la empresa. Entonces, yo, conversando con un compañero, tienen temor de afiliarse así directo. Lo primero sería formar el sindicato donde las empresas trabajan. Porque, si ya se afilan directo a la federación, puede que las empresas igual se enteren (comunicación personal).



Otra dirigente se mostraba más abierta a dicha posibilidad, pero también mostraba cierta incertidumbre:



Yo creo que sería muy importante porque nos faculta la ley. La ley permite al trabajador que pueda afiliarse directo a la federación, pero lo más importante sería formar, primero, una organización sindical dentro de la empresa o en sus bases. Porque, valgan las verdades, las empresas, como es uno o dos, el hecho que va a querer de alguna forma excluirlo del trabajo, tiene cierto temor de que va a armar un sindicato, lo va a echar de la empresa (comunicación personal).



Descansos temporales injustificados a afiliados

Una dirigente señaló que uno de los mecanismos que utilizaron las empresas para golpear a la organización sindical, en este caso, SITECASA, cuando esta se formó fue el de dar descansos temporales y no contratar a más afiliadas y afiliados:

“Eso de allí hasta ahora persiste, pero no tan intenso como antes... Despidos y no contratos. No contratos y los descansos temporales a los afiliados (comunicación personal).”

Cuando se pidió a las y los dirigentes que expliquen en qué consiste el mecanismo de descanso temporal para las y los afiliados, un dirigente reveló lo siguiente:

“De repente en algunas agronomías chiquitas, si solamente se dedican a sembrar palta, probablemente que sí, pero si hablamos específicamente de Camposol, no. Camposol tiene mango, Camposol tiene arándano, Camposol tiene mandarina, Camposol tiene palta. Últimamente, han sembrado pitajaya, entonces... Y a la medida de eso, y a la medida de la empresa, y la empresa lo ha firmado y ha aceptado en el convenio colectivo nuestro que los trabajadores afiliados a nuestra organización pueden rotar en otras áreas hasta que se reactive la cosecha de mandarina, por ejemplo. Si el compañero, si su área es cosecha de mandarina o cultivo de mandarina, y se reactiva una chamba en cosecha de arándano, él puede ir ahí temporalmente hasta que

haya labor. Claro. Entonces, eso, nosotros hemos tenido bastante pelea este año con la empresa. Yo te puedo aceptar que la fruta está baja, pero ¿por qué contratas más gente? (comunicación personal).

El pretexto de la empresa para que una trabajadora o trabajador temporal —cuya contratación se ha destinado a la cosecha de un producto en específico— solo pueda trabajar en dicho producto es relativo:

Si el trabajador ha sido contratado para cosechar palta, solo puedes trabajar palta. No... Te pueden cambiar a mandarina, etc. Es un argumento tonto, digo, porque en el contrato en sí no especifica. Y si dice “el trabajador es contratado para labores mandarinas”, cuando hay necesidad de la empresa, puede rotar a determinadas áreas, por ejemplo, mango, arándano, para labores varias. Entonces, la propia empresa no estaría cumpliendo. Tampoco está cumpliendo con el convenio. No está cumpliendo con el mismo contrato. Si x es un trabajador temporal, entonces, ¿por qué ha trabajado todo 2023? Y eso ya no es temporal (comunicación personal).

Prácticas antisindicales: Listas negras

Desde la época del origen de las primeras organizaciones sindicales, se reportaron casos en los que las empresas cometían actos contrarios a la libertad sindical y que no pudieron ser revertidos en su momento. Un ejemplo de esto es la existencia de las llamadas listas negras. Por estas

entendemos la existencia informal de un listado de nombres y datos de personas que han formado o forman parte de una organización sindical, o que han realizado algún tipo de reclamo contra una empresa, razón por la cual, cuando buscan empleo en el sector, no son contratadas. Ello, pues, constituye una práctica antisindical prohibida por el Convenio Internacional de Trabajo N.º 98 de la OIT, el cual proscribe sujetar el empleo de un trabajador, despedirlo o perjudicarlo a causa de su afiliación o participación en alguna actividad sindical.

Considerando los testimonios, se evidencia que, anteriormente, ya se habían producido acciones que atentaban contra la libertad sindical, que han llegado incluso a situaciones de hostigamiento laboral. Tal es el caso de un extrabajador de Camposol y líder de las trabajadoras y trabajadores. Sería una práctica extendida. Actualmente, dada su experiencia, este extrabajador opera como asesor del sindicato. A propósito de ello, se recogió un testimonio de otra dirigente:



Fue despedido en 2014, justamente, porque los trabajadores hicieron una huelga dentro de la empresa Camposol. Hasta ahorita, él no puede conseguir un trabajo en el sector agroindustrial. Entonces, él no puede contar con un trabajo. Han restringido su derecho al trabajo. Entonces, él tiene que buscar la forma, en construcción, en otra labor, buscar para que traiga sustento a mi hogar, porque no puede trabajar en una empresa; y, así, tenemos a muchos compañeros que ya no trabajan en el sector agroindustria, los tienen fichados en el sistema. Ninguna empresa lo puede recibir entonces (comunicación personal).



La existencia de una supuesta lista negra se corroboraría con las manifestaciones de trabajadoras, trabajadores y dirigentes. Esta lista sería compartida entre las diferentes empresas para evitar la contratación de trabajadores con trayectoria sindical, lo que es una explícita acción contra el derecho al trabajo y de discriminación, así como de hostigamiento y obstaculización de la libertad sindical, como vuelve a indicar la dirigente:

Las empresas, lo que les gusta, es tener gente sumisa, que no reclame, porque, si tú reclamas, tratan de fregarte y botarte. Y, es más, hay compañeros que, de repente, han estado en la huelga 2020, 2021, 2022. ¿Qué han hecho las empresas? Filman, salen con su dron y toman fotos y, con eso, (cuando) van a postular, ya no les quieren recibir ninguna empresa, les discriminan el trabajo acá. Eso es lo que está pasando ahorita en el sector agroindustrial (comunicación personal).

Otro dirigente de la empresa Camposol expone:

Los empresarios están más organizados en esta asociación ADAS. Si a Camposol, que es la empresa más grande acá, se levanta en huelga los que aplicamos a las demás empresas, entonces, manipulan todas las empresas para que tengan una sola decisión. Si en Camposol te fichan por algo, resulta que en otra empresa no te reciben, o sea, te restringen el trabajo. Hay una lista negra, sí (comunicación personal).

Otro dirigente señala:



Lamentablemente, está comprobado de que, aunque las empresas lo niegan, sí hay un grupo de trabajadores que han sido agremiados nuestros hace años, y que otras empresas no los puede recibir (comunicación personal).



Actos de injerencia: sindicatos propatronales

Otra de las prácticas antisindicales más mencionadas en las declaraciones de las y los dirigentes sindicales es la de los sindicatos amarillos/sindicatos propatronales. En términos de la OIT, estas son organizaciones de trabajadores dominadas o sostenidas económicamente por un empleador:



Cuando se creó el SITECASA, crearon ellos los sindicatos paralelos, los amarillos. Uno se llama Sindicato Planta, el otro se llama Sindicato Campo. Entonces, cuando nosotros, a veces, reclamábamos, salimos a las protestas, ellos así descaradamente... obedecían al patrón porque el sindicato, en realidad, era de la empresa (...). Está conformado por supervisores, controladores, no representaban al trabajador. Una primera respuesta fue eso (comunicación personal).



Esta declaración fue complementada por otra dirigente:



Es una empresa totalmente antisindical porque, desde el momento que vio que los trabajadores formaban una organización en 2007, organizó también a sus dos sindicatos, uno de planta y uno del campo, apoyado con supervisores, con su gente de su entorno, y lo hacen registrar justamente el mismo día y con la complicidad, sobre todo, de los funcionarios del Ministerio de Trabajo. Eso claramente está, que ha sido una complicidad de ellos, porque ni modo, pues, se va a salir los reconocimientos de los sindicatos en ese mismo día. Lo hacían solamente para confundir a los trabajadores (comunicación personal).



Otro dirigente también explicó el rol de los sindicatos propatronales o amarillos:



Tenemos afiliados en Piura. A nosotros nos ha costado ir a Piura, y afiliarse y organizar allá al sindicato en Piura. Los señores estos, para no quedarse atrás, lo han llevado en su camionera (alude a la camioneta de la empresa), lo han llevado al fundo, lo han presentado a los trabajadores, que ellos son dirigentes, que esto, que lo otro. Que algunos han caído por ahí, algunos han caído por ahí, pero se han dado cuenta, pero también algunos retrocedieron, ¿no? (comunicación personal).



Este ejemplo revela un acto de injerencia sindical por parte del empleador que afecta el derecho de afiliación del sindicato, y de las trabajadoras y trabajadores.

El dirigente añadió cómo estaría compuesta la dirección de los sindicatos propatronales:



Dirigentes actuales de ese pseudosindicato son supervisores, jefes del área. Tienen otro sueldo. Entonces, desde un punto de vista, yo creo que, como sindicalista, este... Estás a este bando o estás a este lado. Ni siquiera puedes estar en el centro porque eres blanco o eres rojo o negro. Así de simple. Porque un jefe del área no va a defender, pues, al trabajador. Entonces, ahí, prácticamente, están representando a la empresa (comunicación personal).



Asimismo, agrega cómo estos actos de injerencia sindical afectan su derecho a la negociación colectiva:



Yo estoy desde 2015 en las negociaciones colectivas. 2015, 18 y este último. En una negociación colectiva, no es fácil. Y, lamentablemente, lo que hacen los otros sindicatos, después que SITECASA, lo pelea, lo lucha. Al final, salen firmando lo mismo, que, según la empresa, dicen que con ellos también han negociado. Dicen, pero eso sabemos que no es así. Siempre le decimos: "Oye, eres un sinvergüenza que has traficado mi esfuerzo". Algunos reconocen: "Sí, sí, sí, ese esfuerzo de ustedes, pero nos han dicho para firmar también". Obviamente, lo cambian la pasta del convenio, lo firman... conchudamente y lo extienden (comunicación personal).



Otra dirigente reporta casos de injerencia sindical a través del mecanismo de los sindicatos pro patronales:



La empresa tiene sus dos sindicatos porque esos sindicatos, si yo firmo mi acta de ese día de reunión, ellos van más tarde, se reúnen y firman lo mismo en 15 o 20 minutos. O sea, ellos no discuten nada, pero yo sí tengo que buscar, ver los problemas que hay de los trabajadores. Entonces, ellos se allanan a lo que nosotros llevamos y firman, pero no hacen el trabajo como un sindicato verdadero. Entonces, ¿qué hace la empresa? Dividirnos (comunicación personal).



Despidos antisindicales masivos

Las y los dirigentes sindicales también reportan casos de despidos masivos encubiertos en la no renovación de contratos:



Pero, bueno, en fin, nuestra organización ha seguido adelante, pero ha tenido que pasar muchísimos sacrificios, de repente, de la gente, de lucha permanente, despidos. En ese momento, nos despidieron más de 390 netamente sindicalizados de nuestra organización. Pero ha habido un montón de despidos, dirigentes sindicales, y continuaban los despidos durante años. Es una empresa totalmente antisindical (...).

A veces, utiliza algunas, como los abogados lo denominan, despidos indirectos. Por ejemplo, la

primera oportunidad fue el 30 de diciembre del año 2007, o sea, a 6 meses de haberse formado el sindicato, me despiden a 390 trabajadores. Todos ellos eran sindicalizados. Pero, ¿qué hace la empresa? Dice: "no, no se les ha renovado su contrato". Y manda una carta al Ministerio de Trabajo diciendo que a esas personas ya no se les va a volver a recontractar.

Para mí, eran despidos. Para la empresa, eran no renovaciones de contrato. Ya, pero creo que ya está clarísimo. Se siguió un proceso sobre eso. Algunos regresaron a trabajar. Así, con una acción sindical simplemente. A otros, se les pagaron una liberalidad, una suma graciosa. Les pagaron algunos arreglos, ¿no? Ha pasado de todo. Y, este... Otra gente sí renunció voluntariamente, ya. O sea, de todo ha pasado (comunicación personal).



Algunas y algunos dirigentes indican que las empresas, en un primer momento, han tenido dos estrategias combinadas para frenar el crecimiento de las organizaciones sindicales: por un lado, la creación de sindicatos propatronales; y, de otro, los despidos masivos de afiliados encubiertos en la no renovación de los contratos.

Hostilización por motivos sindicales

De acuerdo con los testimonios recogidos, existiría también una presión de parte de algunas empresas hacia los trabajadores afiliados a la organización sindical:



Los supervisores tienen una mala fe. Ellos tienen pleno conocimiento de quiénes son afiliados y quiénes no. Ellos tienen un mapeadito, ¿sabes? Que a este mete más prisión por la calidad (comunicación personal).



Otras prácticas antisindicales se manifestaban en la presión que reportan haber recibido las y los trabajadores en proceso de sindicalización; es decir, una vez más, las entrevistas revelarían injerencia en la organización sindical:



Era un poco complicado buscar las estrategias para sindicalizarnos, porque tú ibas, le conversabas al trabajador y, al día siguiente que tú lo afiliabas, iban a buscarlo. “¿Por qué es que se afiliaba al sindicato? Tú sabes que tal dirigente, esos son ladrones. Tú aportas allí, ellos comen tu plata” (comunicación personal).



Un dirigente agrega que la empresa simula cumplir con el derecho de que las y los trabajadores retornen a su área de trabajo original tras una rotación por falta de labores; sin embargo, en la práctica, esto no resultaría cierto, y se utilizaría, más bien, como un mecanismo de presión contra afiliadas y afiliados:



Si yo me afilio y soy del área de cosecha, me dan descanso temporal, pero como mi convenio dice, si hay otra labor, me deberían de rotar, y, como soy afiliado, me rotan al área de labores, pero mi área es cosecha. El convenio dice que, cuando empiece a haber cosecha,

retorno a mi labor, pero no. Como yo soy sindicalista y te mando a labores, prefiero tenerte ahí. Porque en área de labores hay diferentes labores que trabajas en grupo y trabajas individual. Entonces, a este sindicalista lo mando a trabajo individual, solito (comunicación personal).

Persecución contra dirigentes sindicales

Otro aspecto resaltado por algunas y algunos dirigentes sindicales es el tema de la interposición de denuncias a nivel penal o demandas en la vía civil por parte de empresas en contra de las y los dirigentes por motivos antisindicales, lo que denominan actos de persecución judicial, como se comenta específicamente en uno de los testimonios:

A mí me ha denunciado muchas veces por difamación, denuncias fiscales en la fiscalía en Virú. Una denuncia también en la vía civil por difamación agravada. La sentencia al final salió favorable a mi persona. Siempre he tenido, permanentemente, denuncias por parte de la empresa. Y hay una última que fue en el 2014 y recién ha salido una sentencia ya del Poder Judicial, donde me declaran prácticamente inocente y no han hecho efectiva la prisión que han pedido los fiscales. (El motivo) era porque los trabajadores habían hecho un reclamo por incumplimiento de parte de la empresa (comunicación personal).

Otro dirigente también hacía referencia al mismo caso:



La empresa me denunció a mí y a otros compañeros por disturbios, por secuestro, pero lo hacía quizás porque conocía que nosotros éramos dirigentes, nada más, pero, igual, el Poder Judicial nos ha dado la razón y hay una sentencia; y parece que la empresa, no sé si ha apelado. No me he comunicado, si no ya debería dejarse como consentida la sentencia (comunicación personal).



Al respecto, pudimos tener acceso a la sentencia en mención y, en efecto, esta absuelve a 29 trabajadores, incluyendo a dirigentes, que recibieron denuncias por el delito contra la paz pública en la modalidad de disturbios. Entre los argumentos de la sentencia, se puede leer lo siguiente:



Del material probatorio en cuestión no se ha revelado, más allá de toda duda razonable, que los disturbios fueron producidos por los trabajadores de la empresa Camposol S.A. (...)



Sin embargo, la empresa, a pesar de no aportar ningún elemento que aporte una prueba o indicio, planteó la responsabilidad de las afiliadas, afiliados y dirigentes del SITECA. La sentencia resuelve sobre este tema:



Asimismo, su condición de afiliados o dirigentes del SITECASA; sindicato que fomento la huelga de los días 12 y 13 de marzo de 2014 —fechas en que se suscitaron los hechos— no necesariamente los coloca como intervinientes o ejecutores materiales de los actos de disturbios.



Despidos de afiliadas, afiliados y dirigentes, y disolución de sindicatos

De acuerdo con el Convenio Internacional del Trabajo N.º 98 de la OIT, está expresamente prohibido despedir o perjudicar a un trabajador a causa de su afiliación o participación en actividad sindical. No obstante, las y los dirigentes señalan que intentaron ayudar a constituir sindicatos en otras empresas y, lamentablemente, todas las afiliadas y afiliados habrían sufrido despidos de manera drástica, a tal punto de que “al siguiente día, los han despedido”:

Ha habido sindicatos en otras empresas que han sido destruidos, como es Sociedad Virú (se referiría a la empresa Virú S.A.). El 2016, lo despidieron a todos los dirigentes en grupo, a su junta directiva completa, incluidos agremiados (comunicación personal).

Uno de los dirigentes añadió que ello no constituiría un hecho aislado, pues ya se habrían producido intentos similares en otras ocasiones: en las empresas Virú S.A., en el 2014 y 2016; en Green Perú S.A., el 2011; y en Danper Trujillo S.A.C., en 2012:

Ellos aspiraban reactivar la junta directiva, porque, en el 2014, había el sindicato. Tenía 6 años de constitución. La empresa buscó las 100 personas, los despidió a ese grupo. Nuevamente, pretendieron reactivar, cumplieron los procedimientos de ley, su asamblea, le dieron comunicar al Ministerio de Trabajo. Luego, los despidieron al siguiente día. Otras empresas como Green Perú (se referiría a Green Perú S.A.), formamos ya también

la junta directiva, ya el Ministerio de Trabajo lo dio el reconocimiento. Enteró la empresa del reconocimiento y buscó la situación. Lo despidió a todos los dirigentes. Danper (se referiría a Danper Trujillo S.A.C.), igualito. Igual se enteraron que hay un grupito de trabajadores queriendo formalizar y hasta el día de hoy... No sé porque en ninguna empresa se pudieron establecer nunca más sindicatos. En Green Perú, ha sido en el 2011 y en Damper igual, 2012 aproximadamente (comunicación personal).



Cuando se les preguntó si se realizó alguna denuncia o demanda, o si se les ha solicitado algún documento al respecto, el dirigente nos indicó que no poseía esa información, y que las afiliadas y afiliados despedidos se habrían retirado de Virú y habrían regresado a sus zonas de origen: “los trabajadores se han metido a la sierra”.

Negociación colectiva

La negociación colectiva es un derecho fundamental en el que trabajadores negocian con sus empleadores para buscar mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. De conformidad con el Convenio Internacional del Trabajo N.º 98 de la OIT, se debe estimular y fomentar, entre las y los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el desarrollo de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo. Sin embargo, de acuerdo con lo indicado en las entrevistas, lejos de fomentar la negociación colectiva, existirían diversos incumplimientos a los procedimientos de negociación³¹.

³¹ Se debe tener presente que la negociación colectiva tiene las siguientes etapas: etapas previas a la negociación (determinación del nivel de negociación colectiva, elección de representantes de la comisión negociadora y solicitud de información para elaborar el pliego de reclamos) y etapas de la negociación (presentación del pliego de reclamos o “Proyecto de Convenio Colectivo”, trato directo, conciliación o mediación. Si no se ha llegado a un acuerdo, las posibilidades alternativas son ir a arbitraje o huelga).

Uno de los directores de ADAS y representante de una de las empresas agroexportadoras, señaló que, en el marco de las modificaciones introducidas por la aplicación de la ley N.º 31110 y la derogación de la Ley N.º 27365, no existían actualmente suficientes excedentes por parte de las empresas. Se podría entender, desde dicha explicación, que esta situación repercutiría en la negociación colectiva:



Los accionistas prefieren cobrarse y, con eso, ya no se puede seguir invirtiendo. No se puede aumentar la extensión de tierra. Por miedo, temor, porque querían asegurarse, por el término que usted quiera. Vamos a ir al razonamiento que tuvieron para derogar la ley (N.º 27365). El razonamiento es “los beneficios se los quitamos porque ya aprendiste a caminar, ya manejas bicicleta. Ahora cómprate la moto”. Más o menos eso. Entonces, el inversionista también dice “ya llevo 20 años reinvertiendo, reinvertiendo. Déjame también comprarme mi moto”. Entonces, empiezan a pedir las pocas utilidades y estos años son de muy baja rentabilidad. ¿Cómo ha ido la línea de sus utilidades? Año 2018 en una empresa de Mission Perú: 4 sueldos; año 2022: 0.6 sueldos (comunicación personal).



Asimismo, explica que los últimos años han sido de muy baja rentabilidad, sobre todo el último. Según su explicación, esto se debería a los efectos climatológicos, al comportamiento del mercado internacional, y a que, en el sector, no se podrían correr los costos al cliente:



La agroindustria no es una actividad donde el precio lo pongamos nosotros. O sea, tú puedes tener más costos en cualquier actividad en el Perú y le inyectas eso al cliente. En la agroindustria, no, nosotros no ponemos el precio, lo pone el mercado internacional. La palta, este año, ha tenido el peor año de la historia, porque México produjo 40 % más palta que en cualquier año de su historia, eso hace que el precio baje. Marruecos y España aprendieron que pueden guardar fruta en los árboles, y ¿cuándo lo aprendieron? En la guerra con Ucrania. No les compraban sus paltas. Entonces, empezaron a retrasar su campaña ¿Y cuándo sale ahora en España y Marruecos? En la venta del Perú. Y eso hace que el precio baje (comunicación personal).



Sin embargo, las y los dirigentes plantean diversos cuestionamientos, uno de ellos, de especial relevancia, es el manejo de la información económica de las empresas a fin de conocer realmente y de manera transparente la situación de las empresas.

Incumplimiento del deber de entregar la información

Para que la organización sindical pueda negociar en similares condiciones que su empleador, debe manejar la información que posee la empresa y que será relevante tanto para elaborar sus peticiones —saber cuánto y qué cosas pedir—, como para seguir todo el proceso de la negociación —saber cómo argumentar sus pedidos o contraargumentar la respuesta del empleador—. Por ello, de acuerdo con la ley, antes de presentar el proyecto de convenio colectivo —o pliego de reclamos—, la organización sindical solicita ante la propia empleadora la información pertinente, la cual debe ser entregada en

forma suficiente y completa³². Respecto a la oportunidad de entrega de la información, un dirigente se pronunció:

“*Sí nos han dado, pero no completa, a veces a destiempo, porque, para entrar a una negociación colectiva, obviamente tenemos que conocer, por lo menos, su situación económica y cómo está. Siempre nos han dado incompleta. Se hacen difíciles para que entreguen, no es que entreguen todo completo en uno, nos han entregado con ya bastante exigencia (comunicación personal).*”

Respecto al contenido de la información entregada, señala lo siguiente:

“*La empresa se cuida mucho en entregar sus registros financieros recortados. Puedo decir, no completo, porque ellos siempre dicen que están al filo de la bancarrota y pienso que es al contrario (comunicación personal).*”

³² Conforme con el Artículo 55 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el Artículo 38 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, las trabajadoras y trabajadores podrán solicitar dicha información con 90 días naturales de anticipación a la fecha de término de la convención colectiva vigente, y el empleador deberá entregarla dentro de los 30 días naturales de solicitada. Ante el incumplimiento de entrega de la organización sindical, la solicitarán a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo (MTPE o Dirección Regional de Trabajo).

Otro dirigente explica algunos problemas:



En el diálogo que siempre ha habido, no hay sinceridad. Por ejemplo, no es una empresa que dice “Acá está mi informe económico de la empresa y no tengo dinero para darles el aumento”. Por eso es que una negociación colectiva demora demasiado, porque tenemos que estar adivinando. No te demuestra la documentación que debería (comunicación personal).



Despidos y hostilización a afiliadas, afiliados y miembros de la comisión negociadora antes y durante la negociación colectiva

Un mecanismo que una de las empresas practicaría para debilitar al sindicato antes de la negociación colectiva son los despidos de afiliadas y afiliados.



También se estila bastante en Camposol, es que, cuando ya se inicia un proceso de negociación colectiva, la empresa lo que tiene es debilitar al sindicato: despide a la gente, le da baja de producción, porque dice ya no hay áreas para que trabajen, pero recibe gente nueva. Entonces, hay muchos obstáculos por parte de la empresa que le pone a la organización para poder negociar con tranquilidad (comunicación personal).



Esto va en consonancia con lo indicado por un dirigente de SITECASA:



Casi en todas las negociaciones hay represalias con los miembros de la Comisión Negociadora. La vez pasada, en el 2021, tenemos a un trabajador dirigente que ha sido despedido. Hasta el momento, no se ha incorporado todavía, sigue en proceso judicial. Porque él formaba parte de la Comisión Negociadora, por ejemplo. Y también estaba en proceso otro compañero. O sea, estábamos en realidad 3, incluidos, hasta mi persona, en el proceso de despido. Y, bueno, para mi persona y otro compañero, se logró obligar a la empresa que deje sin efecto las cartas de preaviso de despido, pero para el otro compañero ya no se pudo nada (comunicación personal).



Incumplimiento de convenios colectivos

Otro de los inconvenientes reportados es el incumplimiento de convenios colectivos. Un dirigente de SITECASA señalaba los problemas suscitados por la demora en la entrega de los uniformes:



Había problemas en el uniforme que estaba en el convenio colectivo, no lo estaba entregando la empresa. Porque estaban interpretando a su favor el convenio colectivo, por ejemplo, la entrega del informe comienza el 15 de noviembre. Ellos decían: “Sí, pero inicia, pero no tiene fin”. Así, conchudamente. Porque ahí nos faltó también poner de tal fecha a tal fecha, pero, en usos de costumbre, lo que siempre se estilaba es que comenzaba en 15 y, a finales de diciembre, ya todos los uniformes entregados. Es más, es uniforme de trabajo. Se necesita para día a día. Entonces, ¿cómo trabajo?, ¿calato durante el año? Es algo absurdo (comunicación personal).



Un dirigente añadió, a su vez, que *“tenemos la deficiencia que no han entregado 2 años continuos los uniformes. La empresa, recientemente, ha empezado a entregar este año el uniforme del año pasado”*.

Otro de los temas detectados ha sido el incumplimiento respecto a la implementación de zonas de descanso en los comedores:



Sobre un espacio de descanso en el comedor, a continuación, debe haber una zona de descanso. Después de almorzar, puedes pasar a descansar ahí. Eso fue un pedido y están en nuestro convenio. Ese pedido del descanso después del refrigerio y el almuerzo se pidió para el área de campo. Porque los trabajadores después se iban a descansar por los árboles, por la chacra. Y no faltaba cualquier animal que les pique, por el sol. Por todo eso, se pidió el espacio de descanso, y eso lo están incumpliendo (comunicación personal).



Asimismo, como ya se ha mencionado en otros puntos, se reportan también problemas en el sistema de descanso temporal con respecto a las fechas para entregar algunos de los bonos pactados por convenio colectivo:



Empezaron a dar descansos temporales con la finalidad de no dar el bono. Descanso de 6, 5, 4 meses de descanso temporal con la finalidad de no dar el bono del primero de mayo por el día del trabajador, de no darte la canasta por navidad, el PACK de la gestante que reciben, ni bien tú presentes tu documento, y por ser afiliado al SITECASA,

que es una leche diaria y una galleta, pero, si no te programan, no te van a dar. Entonces, no te dan ya 2, 3 meses. ¿Cuánto costos se ha ahorrado la empresa? Están buscando reducir costos (comunicación personal).



Vulneración al derecho de afiliación sindical mediante la extensión prohibida del convenio colectivo

De acuerdo con la normativa nacional, si existe un sindicato mayoritario —es decir, que afilie al 50 % más uno de trabajadores del ámbito—, los alcances del convenio colectivo incluyen también a quienes no se han afiliado a la organización sindical. En cambio, si se trata de un sindicato minoritario, el convenio solo beneficiará a sus afiliadas y afiliados. Si existen dos o más organizaciones minoritarias, cada una negociará en representación de sus afiliadas o afiliados, y cada convenio colectivo solo incluirá a las y los trabajadores afiliados a cada sindicato. Este último es el escenario de la empresa Camposol, donde existen tres sindicatos, pero ninguno es mayoritario, por lo que los convenios colectivos suscritos con cada agrupación minoritaria solo tendrán eficacia para sus respectivas afiliadas y afiliados (LP Derecho, 2022, Art. 9). Por lo tanto, cuando las y los empleadores extienden de manera unilateral los alcances del convenio colectivo pactado por un sindicato minoritario a las y los trabajadores no afiliados, constituye una práctica antisindical, pues, de esa manera, evitan que la organización sindical tenga nuevas afiliadas y afiliados. Con las modificaciones al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se desarrolla la consecuencia de la representación limitada del sindicato minoritario en la negociación colectiva, que dispone que este solo representa a sus afiliadas y afiliados, además de que el empleador no puede extender, de forma unilateral, los alcances de la convención colectiva a trabajadores no afiliados, y así eliminar una posible práctica antisindical (LP Derecho, 2022, art. 28).

Sobre el particular, una dirigente de SITECASA mencionaba lo siguiente:

Nuestro gancho para afiliar a los trabajadores era el beneficio de la canasta del convenio. Eso sí lo hemos firmado. Ellos habían firmado por una mochila, por lo que tuvieron un descontento total. Y este año, estratégicamente, para no dejarnos seguir avanzando, lo han extendido la canasta a los dos sindicatos y también a los demás afiliados: 7000 trabajadores. Nosotros somos 2000. Lo que está haciendo la empresa ahora es extender el convenio colectivo nuestro. Para evitar que personas sigan pasando. Inclusive, la empresa haciendo su propaganda todavía con folleto y todo que es para todos (comunicación personal).

Otro dirigente señala lo expuesto a continuación:

Nosotros tenemos el beneficio de la canasta navideña. Ahí hemos hecho una campaña que hemos incrementado más de 500 afiliados, pero, en este 30 de noviembre, hay renovación de contratos, y la empresa va a sacar gente, pero ellos están que reciben todos los días. Entonces, buscan la forma, y la forma que ha agarrado es ayudar a los otros sindicatos a hacer su difusión. Hoy te doy también bidón, pero, si ellos no eran bidón, su convenio era solo una mochila. Entonces, la empresa va a dar a todos bidón, a todos. Entonces, pues, para que me voy a afiliar, porque yo voy a tener el beneficio (comunicación personal).

Uno de los entrevistados señaló el vínculo que existiría entre los denominados sindicatos propatronales y la práctica de la extensión de convenios colectivos:



Gana el sindicato en un convenio el beneficio, pero ¿qué hace la empresa? Estratégicamente, formó otros sindicatos, que van a tener similar a nuestro convenio, pero extenderlo a todos los trabajadores, con la finalidad de no dejar que el sindicato crezca. Nosotros, la verdad, hay veces cansados de eso, nos organizamos y salimos a las calles, pues es la única forma que nos hagamos escuchar (comunicación personal).



Sobre el ejercicio del derecho a la huelga

Las y los trabajadores no reportaron vulneraciones específicas a este derecho. Manifestaron que, si bien en los últimos años, desde el 2014, no ha habido ninguna huelga, en el sentido del ejercicio del derecho a huelga, regulado por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, hoy estarían “cerca de eso”. Mencionan, por otra parte, que, aunque no ha habido huelgas últimamente, sí se habrían llevado a cabo medidas de fuerza, como paralizaciones intempestivas: *“lo hemos hecho como tres paralizaciones a la empresa” (comunicación personal)*. Estas, en los hechos, habrían resultado efectivas: *“logramos su reposición del jefe de fundo que lo votaron, lo despidieron y nosotros, en esa paralización, salimos a la calle y lo repusimos” (comunicación personal)*.

f) Condiciones mínimas de trabajo

De acuerdo con la OIT, “las condiciones de trabajo cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, como también las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo”. Asimismo, la OIT resalta la importancia de establecer “*condiciones humanitarias de trabajo*”, dado que estas permitirán construir “*sociedades sostenibles y pacíficas*” (OIT, s/f). Se debe tomar en cuenta que las *condiciones de trabajo* no son exactamente lo mismo que los *derechos laborales*: puede haber condiciones de trabajo que no estén reconocidas por nuestra legislación, pero que el empleador decide otorgarlas de manera voluntaria, o pueden ser otorgadas por acuerdo de voluntades, por ejemplo, mediante un convenio colectivo.

Respecto a las condiciones de trabajo que no han sido abordadas hasta el momento, cabe mencionar las siguientes:

Sistema de transporte

Dado que los fundos se encuentran en zonas alejadas, donde no hay transporte público, y este, de por sí, es muy caro, las empresas ponen a disposición de las y los trabajadores buses de transportes que, al inicio de la jornada laboral, recogen de determinados puntos de la carretera a las trabajadoras y trabajadores, para, luego, al terminar la jornada, recogerlas y recogerlos de los fundos. Sobre esto, un primer problema detectado refiere a la demora en las unidades de transporte a la salida de los fundos, como hace notar un trabajador:



La empresa te lleva al campo, termina tu jornada de trabajo y no te pone tu movilidad a tiempo para que regreses a casa a atender a tu familia, a tus hijos. Entonces, ya hay un maltrato. Has tardado 1 hora o media hora o 2 horas esperando tu carro. Mientras eso, tus hijos ya estaban, de repente, esperando para que lleguen a hacerles su cena, prepararles una comida. O a bañarles, saciarles, o a barrer tu casa (comunicación personal).



Un segundo problema alude a la calidad de los buses, como también se ha testimoniado:



Mayormente, los buses, a veces, encontramos con que no tienen las cortinas o, a veces, los asientos están en mal estado (comunicación personal).



Lo anterior es relevante en la medida de que el calor se torna muy fuerte en determinadas épocas del año. Se necesitan ciertas condiciones para descansar en un trayecto largo, sobre todo luego del agotamiento de una jornada laboral física.

Sobre el sistema de funcionamiento de los buses, particularmente en el caso de la empresa Camposol, se reportaron varias quejas por los inconvenientes en el uso de los códigos de transporte:



Al bus le ponen un código. Yo tengo que irme todos los días en ese bus. No me puedo subir ni en otro bus. Resulta que tenemos gente en Valle de Dios, tenemos gente en Nuevo Chao, que no ha alcanzado a ese bus, a ese código. Entonces, el personal se quedó sin trabajar. Ya no va a poder laborar ese día y es considerado una falta. Le está perjudicando al trabajador. En cambio, anteriormente, no. Por ejemplo, en mi caso, había tres buses de Nuevo Chao. Si salía el primero, yo me quedaba; salía en el segundo o yo me quedaba, me iba en el tercero. Pero, ahora, lamentablemente, no es así. Tengo que subirme sí o sí a ese código de bus (comunicación personal).



Figura 25. Fotografías de trabajo de campo: buses de transporte de trabajadores con sistemas de códigos



Se reportan, también, problemas en la gestión del servicio de transporte, tales como paraderos mal ubicados o muy alejados de los hogares de las trabajadoras y trabajadores:



Hay familias que no viven dentro del pueblito. Mientras se trasladan, ya la hora les da. ¿Dónde los recoge? Por ejemplo, acá, en San José, su paradero es allá en la placita; de acá, más allá, hay gente que viene desde este extremo de acá de la invasión. Tienen que irse hasta allá a agarrar su bus. ¿A qué hora?, ¿qué distancia hay? 4:00 a. m., 4:30 a. m., se están arriesgando por el tema de ser, de repente, asaltados. Tienen que trasladarse de acá hasta allá más de 20 minutos, una media hora casi caminando para llegar al bus (comunicación personal).



Otro reclamo que plantean las trabajadoras y trabajadores es que el tiempo que se emplea en los trayectos de ida y vuelta debería considerarse como parte de la jornada de trabajo, pues hay jornadas que son muy extenuantes por el tiempo que se emplea en el transporte:



Por ejemplo, si el trabajador ingresa a las 6:30/5:30 a. m., tiene que estar recogiendo el bus acá en San José. Y, como vive a media hora de distancia, tiene que estar saliendo de su casa a las 5:00 a. m. y se levanta a las 4:00 a. m., hasta que van a su desayuno. Pero, de Víctor Raúl, se levantan a las 3:00 a. m. para hacer desayuno, para dejar a la familia. Cuando son externos, tienen que, como dicen, esforzarse y, como dicen, ¿qué vamos a hacer? Los compañeros externos, ellos tienen sus movilidades que vienen de allá. Tienen que levantarse de casa, tienen

que levantarse a las 2:00 a. m. a preparar su desayuno, a dejar todo listo; y, después, a las 4:30 p. m., creo que les está recogiendo la movilidad. Estamos hablando de Trujillo, de Casagrande (comunicación personal).

Inadecuado derecho a refrigerio principal

La alimentación como refrigerio principal (almuerzo) corre por cuenta propia de las trabajadoras y trabajadores. El sistema funciona de diversas maneras: a) pueden llevar su alimentación de casa, b) pueden llevarles los alimentos desde su casa a determinada hora o c) pueden comprar un menú en el comedor de la empresa:

En el campo, mayormente, la gente les envía de su casa. Hay otros que piden de terceros. Para llevar de la casa, hay autos colectiveros que llevan almuerzos de diferentes zonas. Tiene un horario. Por ejemplo, aquí, en San José, pasa el carro a las 10:00 a. m. En la placita, la gente tiene que estar esperando en la placita para que venga el carro, recoja los almuerzos y ya los lleva. Son privados, un carrito privado que la empresa los deja entrar. Los trabajadores aportan un sol diario para que los puedan llevar a su almuerzo (comunicación personal).

En el caso de Camposol, un dirigente manifestó que la alimentación brindada por la empresa era deficiente, por lo que se han planteado varias quejas contra esta, pero que no había, hasta la fecha, una solución definitiva:

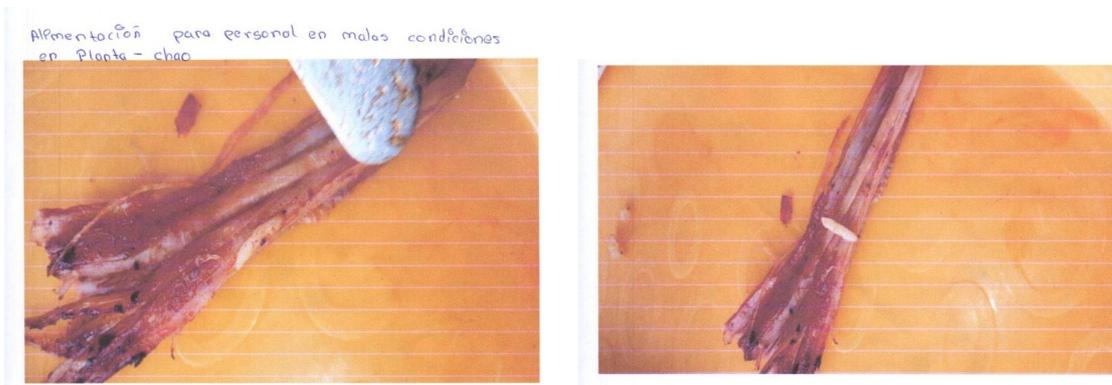
“

En algunos casos, la empresa da su almuerzo. El servicio, si lo solicita, lo lleva a sus almuerzos, 20 almuerzos, 30 almuerzos. En ese caso, la empresa lo descuenta, el menú está costando 4 soles, 4 soles, 4 (...). Mayormente, nos dan pollo con menestra o pollo con camote, su arroz, su caldito de crema de alberca, a veces de fideo variado, pero hay días que a veces nos dan, como decían, la sopa nos dan agua más que crema. Parece que le viene un poco de agua y ya está, el arroz crudo sin cocinar. A veces se encontraba, por ejemplo, que hace poquito, en las carnes, había encontrado los gorgojos también, porque eso reclama la gente. Se han encontrado también malas condiciones. También se reclama eso (comunicación personal).

”

El dirigente nos proporcionó fotografías, por ejemplo, de la comida en mal estado entregada por el concesionario contratado por la empresa en los comedores. En la Figura 26, se aprecian fotos de lo que serían gusanos en la carne servida en los menús.

Figura 26. Fotografías de trabajo de campo: comida en aparente mal estado



A diferencia de los testimonios de los trabajadores de Camposol, un trabajador de la empresa Hortifrut señaló que la empresa asumiría el costo de llevar la comida hasta los fundos, desde los centros de acopio en donde los familiares dejan la comida:



Los de la concesionaria son el servicio que la empresa paga a concesionarias que te dan el servicio de almuerzo, a 7 soles el almuerzo de emergencia y el almuerzo normal algo de 6 soles. O sea, por ejemplo, si tú vas hoy día y te olvidaste de llevar almuerzo, ¿qué haces? Ya, eso es un almuerzo de emergencia, son 7 soles pagas. Almuerzo de mochila es que el trabajador se levanta temprano, hace su almuerzo y lleva su almuerzo en mochila. Y almuerzo de acopio es que el trabajador ya tiene su familiar. La esposa se va a dejar el almuerzo al acopio que tiene acá en Chao. A una cierta hora también, hasta las 9:30 a. m., están recogiendo todos los almuerzos y la empresa se encarga de llevarlo y distribuirlo. Y la empresa lo lleva y lo distribuye gratuitamente (comunicación personal).



Sin embargo, en el caso de la empresa Hortifrut, se señaló como deficiencia que el almuerzo se servía frío debido a una mala gestión de la empresa con el sistema de entrega de alimentos. Indican que ello es relevante porque generaría problemas en su salud:



Hay bastantes trabajadores que sufren del estómago, a veces por la gastritis. La empresa te pone un horario no prudente. Por ejemplo, hasta las 9:00 a. m., 9:15 a. m. te reciben el almuerzo. Pero esas pensiones que dan, por ejemplo, los almuerzos, son bastantes almuerzos. Ellos se

están cocinando desde las 4:00 a. m. El almuerzo tiene que tenerlo listecito, como 8:00 a. m., para que ellos se estén llevando al acopio. Entonces, el almuerzo, hasta la hora de las 12:30 que nosotros salimos a almorzar, ese almuerzo llega frío. Entonces, se tiene consecuencias con el estómago, con la gastritis, por consumir un almuerzo frío (comunicación personal).

Horario de refrigerio y largas colas

Una de las trabajadoras entrevistadas manifestó que el tiempo con el que cuentan para tomar el refrigerio principal, es decir, su almuerzo, es de 45 minutos. Dicho tiempo les resulta muy corto, pues,

cuando hay muchas colas, tenemos que pasar en la cola 10 minutos. Tenemos que comer como lobitos ahí para poder ingresar rápido a la nave vuelta (comunicación personal).

El testimonio señaló que la causa de esto es que está “mal gestionado su comedor”.

Prohibición de llevar refrigerio en sector de planta

La declaración de una trabajadora sostiene que, en el caso del trabajo en el área de planta, se obliga a las trabajadoras y trabajadores a comprar la comida que proporciona la empresa. No pueden llevar comida de casa:



la empresa lo que nos dijo es que a nosotros está prohibido llevar comida; por el tema de la mosca. Como allá trabajamos con la fruta directo, por ese motivo estaba prohibido. No podemos llevar fruta, no podemos llevar bebidas, nada (comunicación personal).



Cabría preguntarse si no estamos frente a un requisito que se convierte en una condición de trabajo —no llevar comida de casa—, en cuyo caso la empresa debería proporcionar los alimentos, y no debería obligar a comprarlos, porque eso ocasionaría un gasto extra.

Instalaciones del comedor no adecuadas en el sector de campo

Respecto al sector de campo, un testimonio señaló que, en los comedores de algunos de los fundos, *“les faltaban sillas, les faltaban mesas y, a veces, la gente tenía que comer en el suelo y el suelo no es cemento, es tierra con malla, malla negra” (comunicación personal).*

Figura 27. Fotografía de trabajo de campo proporcionado por trabajador: comedor con malos servicios



Malas condiciones en los servicios sanitarios

Dirigentes de Camposol manifestaron que, en el área de campo y en planta, no existen duchas: *“los quitaron. Teníamos duchas allá, pero nos quitaron también” (comunicación personal)*. Esto impide que puedan asearse o refrescarse adecuadamente luego de la jornada de trabajo. Indicaron, también, que solo había vestuario en el área de planta: *“donde nosotros tenemos que cambiarnos la ropa de calle para ponernos el uniforme” (comunicación personal)*. Mientras, en el área de campo, no había vestuario: *“te vas con tu uniforme de trabajo con tu pantalón, tus zapatillas, ropa de calle” (comunicación personal)*. Ello generaría un perjuicio, pues las y los trabajadores de campo, *“a mediodía con el calor, quieren ducharse y no hay” (comunicación personal)*.

La ausencia de vestuarios genera algunos inconvenientes para la convivencia entre las trabajadoras y trabajadores, como se menciona en uno de los testimonios:

“A veces están en el comedor y ahí se cambian el polo. Y eso también nosotros, en convenio, lo hemos puesto. Pues, a veces hay mujercitas, el hombre se saca el polo en delante de las damas y eso, pues, de repente, se puede considerar una falta de respeto (comunicación personal).”

Respecto a los servicios higiénicos, testimonios de trabajadores de Camposol hicieron referencia a que estos se encontraban en mal estado:



Actualmente, los servicios higiénicos están pésimos porque nos han quitado hasta el papel toalla. Ahora, nos han puesto para secarse las manos como aire. Yo, al ingeniero, lo cuestioné. Le digo: “Pero si nosotros trabajamos en el frío y ese aire es caliente, nos estamos secando las manos con lo caliente y estamos ingresando al frío. Ustedes no piensan en la seguridad del trabajador porque más nos están perjudicando con nuestra salud”
(comunicación personal).



Un trabajador de la empresa Hortifrut detalló que, en su centro de trabajo, si bien los servicios higiénicos no están “en pésimas condiciones, pero sí en unas condiciones que, de repente, el trabajador no está a gusto” (comunicación personal).

En la medida en que los baños son pozos sépticos y no tienen taza, añadió que “es un poco incómodo porque es como un silo (...). En algunos comedores hay taza, pero en la mayoría de esos comedores no hay” (comunicación personal).

Uniformes y equipos de protección personal inadecuados

Una trabajadora de Camposol indicó su malestar respecto a que, en el área de campo, no poseen protección en las manos frente a la exposición de los rayos solares y no se les permite el uso de guantes para no dañar los arándanos:



Todo es calor. Entonces, nosotros, al cosechar los arándanos, nos dan una gorra y todo, pero nuestras manos es la que se queman. Todos los trabajadores tienen esta parte de acá bien negritas (se señala el dorso de la mano). Entonces, algunos tratan de protegerse con guantes. No puede tener por la cosecha de arándanos. Lo quitas el blue al arándano, pero yo, como Comité, también hice un modelo (se refiere a que, como integrante del Comité de Seguridad y Salud de la empresa, elaboró un modelo artesanal de guantes que no estuviera en contacto con la fruta y le permitiera cubrirse el dorso de la mano) y llevé. Pero no quieren dejar, porque, supuestamente, la calidad es que eso perjudica al producto, pero la verdad no sé en qué perjudica (comunicación personal).



También se reportan quejas respecto al uso de uniformes, polos y buzos, inadecuados para las labores de contacto con agua o calor por un tiempo prolongado:



Hay mucha humedad, se revientan las mangueras, y se moja temprano en la mañanita nomás, el polo. Se moja, hay veces, el pantalón. Entonces, este no te brinda la seguridad completa (comunicación personal).



Otra trabajadora agregó que la empresa proporciona pantalones de buzo no apropiados para el trabajo bajo el sol:

Han estado dando buzos, y los buzos no sirven para cosechar arándanos. Mucho abrigan y queman. Entonces, en este calor no se necesita. La empresa, en años anteriores, daba pantalón drill, pero el año pasado dieron buzos. Entonces, el trabajador no lo utiliza y ha habido algunos trabajadores que han optado por no recibir esos buzos porque no lo van a utilizar (comunicación personal).

Inadecuada protección solar

En el trabajo de campo, las y los trabajadores se exponen a soportar altas temperaturas bajo el sol, durante horas de extenuante trabajo físico, sin posibilidad de encontrar sombra mientras trabajan. En esa medida, necesitan de una adecuada protección frente a los rayos solares. Al respecto, el testimonio de un trabajador de Hortifrut es muy elocuente:

Si tú te echas una protección solar, un bloqueador, eres sancionado. Porque puede contaminar el producto. Es por eso que a veces hay manos de los trabajadores, esto negro, negro, y acá quemado (se muestra el dorso de la mano). Entonces, eso sí, también nosotros le hemos dicho a la empresa que un arándano vale más que la vida de un trabajador. Porque, prácticamente, o sea, el trabajador sí que se vaya, se saque el ancho. Más adelante, de repente, ahora no, pero más adelante vas a tener consecuencias con la piel (comunicación personal).

2.3. Cumplimiento de los derechos laborales por parte de actoras y actores estatales

Respecto a este punto, debemos tener presente que la principal entidad del Estado encargada del cumplimiento de los derechos laborales en el sector agroexportador de La Libertad es la SUNAFIL y su Intendencia Regional de La Libertad. Dentro de las funciones de SUNAFIL, según sus propias normas internas, están las siguientes: promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, y de seguridad y salud en el trabajo. Ello se da mediante el funcionamiento de su sistema inspectivo laboral, el cual, a través de la emisión de órdenes de inspección, fiscaliza a los centros de empleo en los siguientes aspectos:

- a) Formalización laboral, que implica la verificación de la existencia de una relación laboral y la comprobación de que esta se encuentra debidamente formalizada y registrada;
- b) cumplimiento de la normativa socio laboral, es decir, se fiscaliza el cumplimiento de los derechos laborales, principalmente derechos laborales individuales;
- c) cumplimiento de los derechos fundamentales, donde se incluye la libertad sindical, la prohibición del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil y la prohibición de la discriminación;
- d) y el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Las órdenes de infracción pueden concluir en un informe de actuaciones inspectivas, cuando no se demuestra el incumplimiento de un derecho. Cuando se detecta un incumplimiento y se plantea una multa a modo de sanción, se emplea un acta de infracción. En este último escenario, se prosigue con un procedimiento sancionador administrativo.

Valoración de SUNAFIL de parte de las y los trabajadores

De acuerdo con los testimonios recogidos, las trabajadoras y trabajadores no tienen confianza en la SUNAFIL. Principalmente, no confían en la Intendencia Regional. De acuerdo con la percepción de un dirigente, la SUNAFIL estaría “coludida”, “están conversados” con la empresa porque el funcionariado de esta institución avisaría previamente a las empresas de las fechas de las inspecciones para que “tengan todo en orden”. Otro trabajador indicaba, en un sentido similar, que, en la SUNAFIL, “*tu das denuncias, presentas quejas, presentas documentos, mandas a trabajadores que hagan su denuncia, te atienden, pero lo echan su arena y ahí queda*” (comunicación personal).

Un dirigente hizo una evaluación sobre SUNAFIL:

“*Lamentablemente, las leyes (que regulan las funciones) de SUNAFIL le han quitado autoridad a SUNAFIL.*”

El entrevistado expresaba una crítica hacia lo que consideraba un menoscabo de la potesta sancionadora y disuasiva de SUNAFIL, en favor de un rol meramente persuasivo o de asesoría. Así, pues, en lugar de “*aplicar unas sanciones, a veces hasta lo recomiendan o lo asesoran. Entonces, de eso se burla, pues, la empresa*”.

El dirigente añadió unas palabras adicionales:



Entonces, por ese lado, yo creo que, anteriormente, cuando recién aparece, sí había una obligación de parte de SUNAFIL. Tenía más facultades de poder sancionar a las empresas cuando hacían algún incumplimiento laboral, pero, después, se ha flexibilizado mucho. Entonces, por eso es que las empresas ahora se burlan. Incluso, si es que les quisieran sancionar, sabe que tiene que pasar un proceso y pasa meses (comunicación personal).



En otra oportunidad, un dirigente se quejó indicando que, a pesar de que se presentan denuncias respecto al problema de los descansos temporales, la SUNAFIL solo emitiría informes de actuaciones inspectivas, es decir, que no se habría detectado ninguna vulneración de derechos. Sin embargo, en la percepción del dirigente, cuando se acude a Lima a una autoridad política de mayor jerarquía y se manifiesta que se realizarán acciones de fuerza, recién se puede obtener una acción diligente de la SUNAFIL:



La SUNAFIL, siempre denunciábamos y sacaban pronunciamiento. Nada más. Un informe, con eso se está ya cerrado, pero hubo una oportunidad que un compañero se reunió en Lima, con el viceministro de Trabajo. Entonces, le mencionamos: “¿Saben qué, señores? La verdad, acá ya está para que nuevamente salgan a las calles. Pongan paño frío allá, corrijan, porque, si no, vamos a repetir la historia de 2020. Finales de 2022”. Entonces, ellos levantaron la cabeza y dijeron que no. Estaba el intendente regional de SUNAFIL y, a la semana, creo que sale la resolución, multando a la empresa. Yo creo que ha sido más por la presión que se le

ha dicho allá. Porque, actualmente, a la señora Boluarte no le conviene cualquier protesta, porque ya sabemos los muertos que tienen atrás. Ahí lo único que le queda es meter balas, no hay otra cosa. Porque, de otra forma, no se puede sostener cuando el pueblo se levanta con justa razón (comunicación personal).



Actuaciones inspectivas de SUNAFIL

Al respecto, a fin de contar con mayor evidencia que nos permitiera tener un mejor acercamiento a la actividad de la SUNAFIL, la presente investigación realizó una solicitud de acceso a la información pública a la Intendencia Regional de La Libertad de la SUNAFIL. Específicamente, nos interesaba conocer si el gran número de situaciones de incumplimientos de derechos recogidos en los testimonios de las y los trabajadores se materializaba en denuncias concretas y cuál era el resultado de estas, tanto a nivel de actuaciones inspectivas como de resoluciones de sancionadoras. No es el objetivo analizar la calidad de las actuaciones inspectivas ni las resoluciones de SUNAFIL, pues ello supera el alcance de esta investigación. Tampoco pudimos llegar a recabar información respecto a los casos que llegaban a otras instancias, como el Poder Judicial, pues una investigación de ese tipo también rebasa el tiempo y el alcance destinados para el desarrollo de este trabajo. No obstante, se debe tener presente que las empresas sancionadas pueden y suelen impugnar las resoluciones en su contra y llegar hasta la etapa contenciosa administrativa en el Poder Judicial. El pedido de información fue específico respecto a una selección de empresas³³ agroexportadoras que operan en La Libertad: “Información estadística del número de órdenes de inspección generadas en la región La Libertad respecto a las siguientes empresas”:

³³ Para realizar la selección, nos guiamos de la información sistematizada por César Zapata, respecto a las empresas que tuvieron exportaciones anuales superiores a los 100 millones de dólares en el año 2021 (Zapata, 2022). Exceptuamos a la empresa VITAPRO S.A., pues no se pudo obtener información, y la incorporación de la empresa TAL S.A., por poseer esta empresa una organización sindical.

1. Número de RUC: 20340584237 - CAMPOSOL S.A.
2. Número de RUC: 20373860736 - VIRÚ S.A.
3. Número de RUC: 20170040938 - DANPER TRUJILLO S.A.C.
4. Número de RUC: 20602822533 - HORTIFRUT - PERÚ S.A.C.
5. Número de RUC: 20461642706 - AGRICOLA CERRO PRIETO S.A.
6. Número de RUC: 20555757469 - AVOCADO PACKING COMPANY S.A.C.
7. Número de RUC: 20131565659 - TAL S.A.

Desagregadas de esta manera:

- a) forma en la que se generó: denuncias y de oficio;
- b) materias: incumplimiento de la normativa sociolaboral, derechos fundamentales, seguridad y salud en el trabajo, y formalización laboral;
- c) instancia en la que concluyeron: informe de actuaciones inspectivas, acta de infracción, resolución administrativa sancionadora de primera instancia que resuelve con multa y resolución administrativa sancionadora de segunda instancia que resuelve con multa; y
- d) periodo: de 2018 a 2023, especificada por año.

Es necesario mencionar el nivel de dificultad y la demora para acceder a la información, pues, un primer pedido de información dirigido a la Intendencia Regional de La Libertad fue respondido así:

[en] el Sistema Informático de Inspección del Trabajo - (SIIT) de la Intendencia Regional de Trujillo no existe una base de datos que nos permita diferenciar los Informes de Actuaciones Inspectivas de Investigación según materia y sector.

Por lo anterior, no nos podían otorgar la información. Un segundo pedido reiterativo fue respondido enviándonos una base de datos que incluía a los sectores “INDUSTRIAS MANUFACTURERAS” y “AGRICULT., GANAD., CAZA Y SILVIC.”, lo que hacía prácticamente imposible identificar a las empresas del sector agroexportador. Finalmente, se presentó un nuevo pedido de información dirigido al propio Superintendente Nacional de SUNAFIL, el cual fue respondido positivamente, pero en dos momentos. La primera vez solo se nos entregó información de las órdenes de inspección y, frente a un pedido reiterativo, se nos entregó la información de la etapa sancionadora.

Respecto al número de órdenes de inspección generadas anualmente, se puede observar con claridad, en la Figura 17, un marcado salto de más del doble de órdenes entre el 2020 (65) y el 2021 (145). Actualmente, el número se mantiene por arriba de 100 y, si bien bajó un poco el 2022, volvió a incrementarse el 2023 (154). Estos saltos coinciden con los periodos más intensos de protestas: el paro agrario de diciembre de 2020 y enero de 2021, y el estallido social de diciembre de 2022 y los primeros meses del 2023. Al parecer, inmediatamente después de los conflictos sociales y políticos —que son expresiones de problemas laborales conforme ha sido analizado—, viene una actividad intensa de denuncias ante la SUNAFIL por presuntos incumplimientos a la normativa sociolaboral. Cabe señalar que se han analizado también los años 2018 y 2019, a pesar de que no son materia de este estudio, a fin de tener un mayor horizonte comparativo en el tiempo y rastrear la evolución en el número de las órdenes inspectivas.

Figura 28. Órdenes de inspección generadas a empresas del sector agroexportador del departamento de La Libertad según año por forma de ingreso: denuncia u operativo (2018-2023)



Asimismo, se debe tener en cuenta que, en el periodo de análisis para la presente investigación (2020-2023), hubo un total de 465 actuaciones inspectivas, la amplia mayoría (453), producto de denuncias interpuestas por trabajadoras y trabajadores, o sus organizaciones sindicales, mientras que solo una pequeña minoría (12) responde a operativos iniciados de oficio por parte de la autoridad inspectiva,

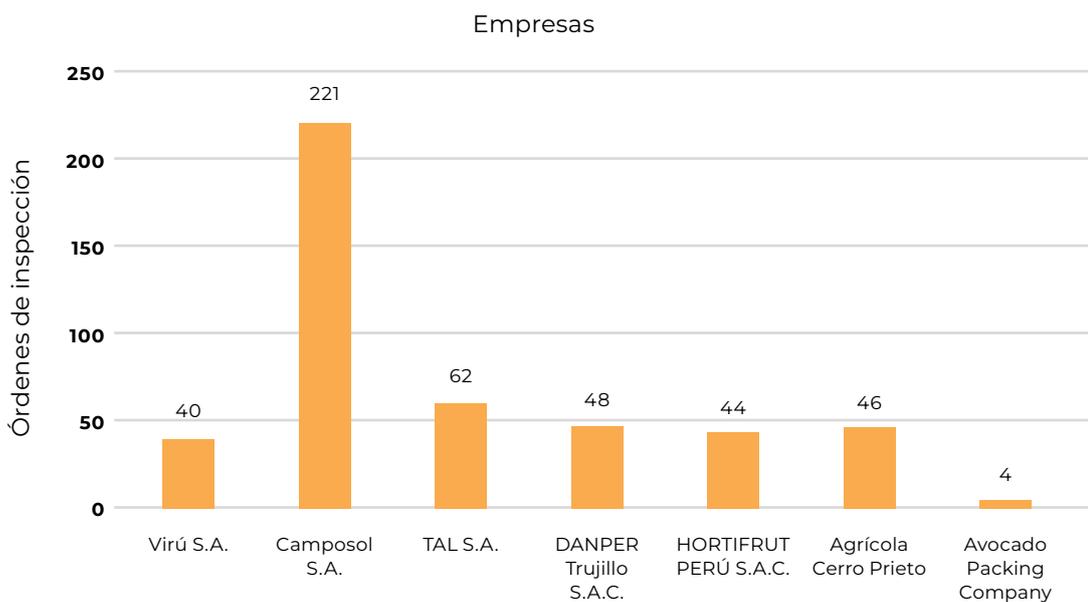
Llama la atención que la actividad de fiscalización de oficio, ordenada y planificada por parte del Estado, a través de la SUNAFIL, sea ínfima, a pesar de que se conoce del alto grado de vulneración de derechos y conflictividad en el sector. Incluso, en el año 2020, en el que inició el paro agrario, no hubo ni una sola orden de inspección; mientras tanto, en 2023, año de protestas sociales, apenas hubo 2.

Tabla 7. Órdenes de inspección generadas a empresas del sector agroexportador del departamento de La Libertad según año por forma de ingreso: denuncia u operativo (2020-2023)

Año	2020	2021	2022	2023	Total
Órdenes de inspección por denuncia	65	137	99	152	453
Órdenes de inspección por operativo	0	8	2	2	12
Órdenes de inspección total por año	65	145	101	154	465

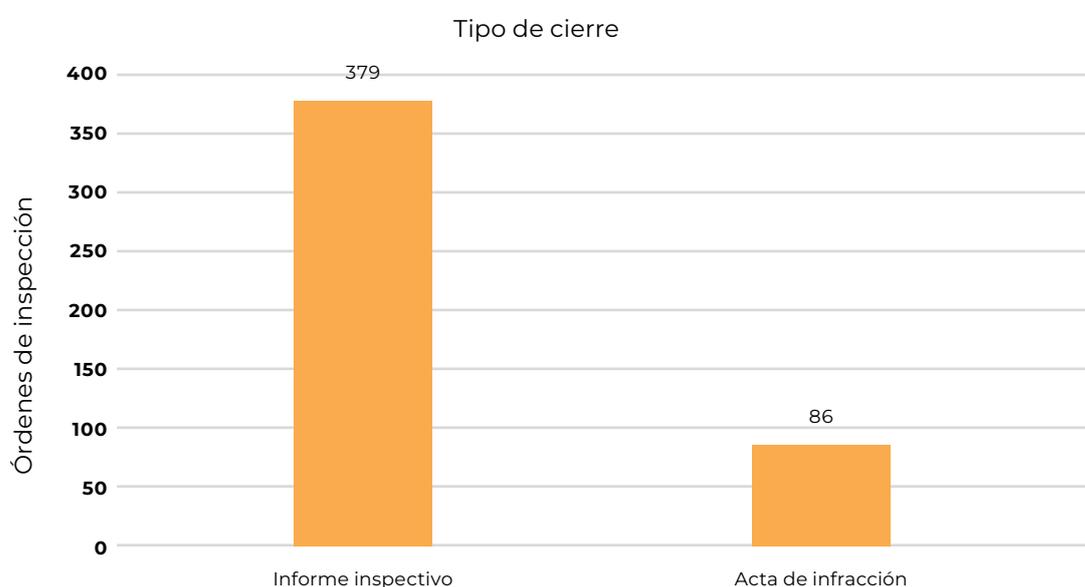
Cuando se hace el análisis por empresa, un dato que salta a la vista es el elevado número de órdenes de inspección que presenta la empresa Camposol (221), entre 4 a 5 veces más órdenes de inspección en relación con el resto de las empresas de la muestra, que en promedio tienen unas 50 órdenes de inspección.

Figura 29. Órdenes de inspección generadas a empresas del sector agroexportador del departamento de La Libertad según año por forma de ingreso: denuncia u operativo (2018-2023)



Cuando se detalla la forma en que han culminado las órdenes de inspección, se aprecia que 379 concluyeron en informes de actuaciones inspectivas, mientras que 86, en actas de infracción, es decir, menos de un cuarto. Entonces, por lo menos en 3 de cada 4 denuncias de las trabajadoras, trabajadores y sus organizaciones, la autoridad inspectiva no advirtió ninguna vulneración de derechos.

Figura 30. Órdenes de inspección generadas a empresas del sector agroexportador del departamento de La Libertad según tipo de cierre (2020-2023)



En el caso específico de la empresa con más denuncias, Camposol, de 221 órdenes de inspección, 172 terminaron en informes de actuación inspectiva y 49, en acta de infracción. Es decir, en el 22.17 % de las actuaciones inspectivas, los inspectores de trabajo detectaron que existía algún tipo de vulneración de derechos. Por otra parte, en el resto de las empresas de la muestra, el porcentaje de actas de infracción fue menor, alrededor del 15 %.

Los datos que acabamos de analizar revelan que, a mayor actividad sindical, mayor número de órdenes de inspección (denuncias) y un mayor número en que estas terminaron en actas de infracción

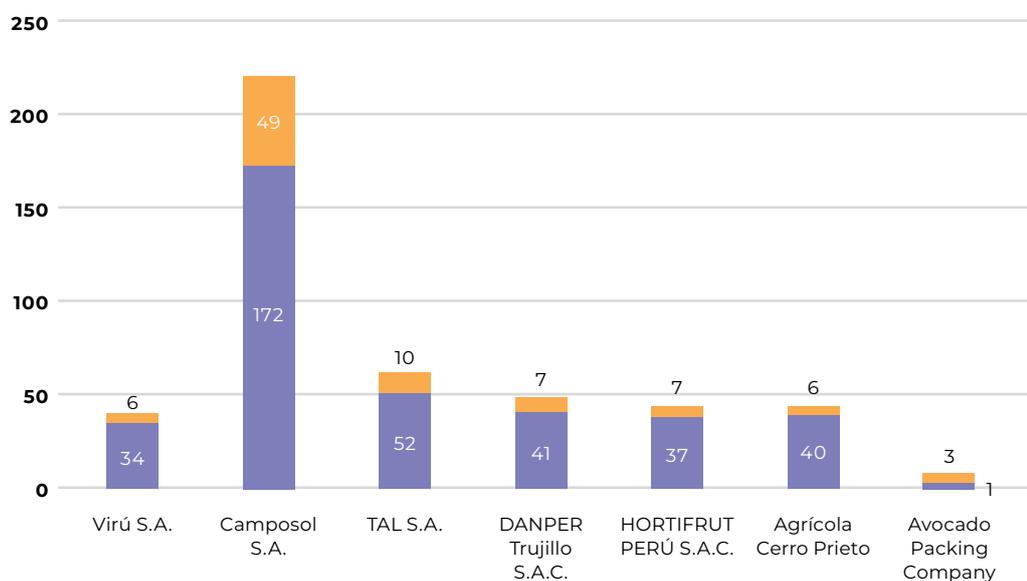
(detección de incumplimientos de derechos por parte de las y los inspectores, 22.17 %). Tal es el caso de Camposol, la cual tiene el sindicato con más afiliadas y afiliados, y es el más antiguo del sector. Mientras tanto, en las empresas donde la actividad sindical ha sido menor o no existe, el número de denuncias es igualmente más bajo y el porcentaje de actas de infracción también (15 % aproximadamente).

Tabla 8. Órdenes de inspección generadas en el sector agroexportador del departamento de La Libertad según empresas (2020-2023)

EMPRESA/ TIPO DE CIERRE	Virú S.A.	Camposol S.A.	TAL S.A.	DANPER Trujillo S.A.C.	HORTIFRUT - PERÚ S.A.C.	Agrícola Cerro Prieto	Avocado Packing Company	Total
Órdenes inspección: informes	34 (85 %)	172 (77.83 %)	52 (83.87 %)	41 (85.42 %)	37 (84.09 %)	40 (86.96 %)	3 (75 %)	379
Órdenes inspección: acta de infracción	6 (15 %)	49 (22.17 %)	10 (16.13 %)	7 (14.58 %)	7 (15.91 %)	6 (13.04 %)	1 (15 %)	86
Órdenes inspección	40	221	62	48	44	46	4	465

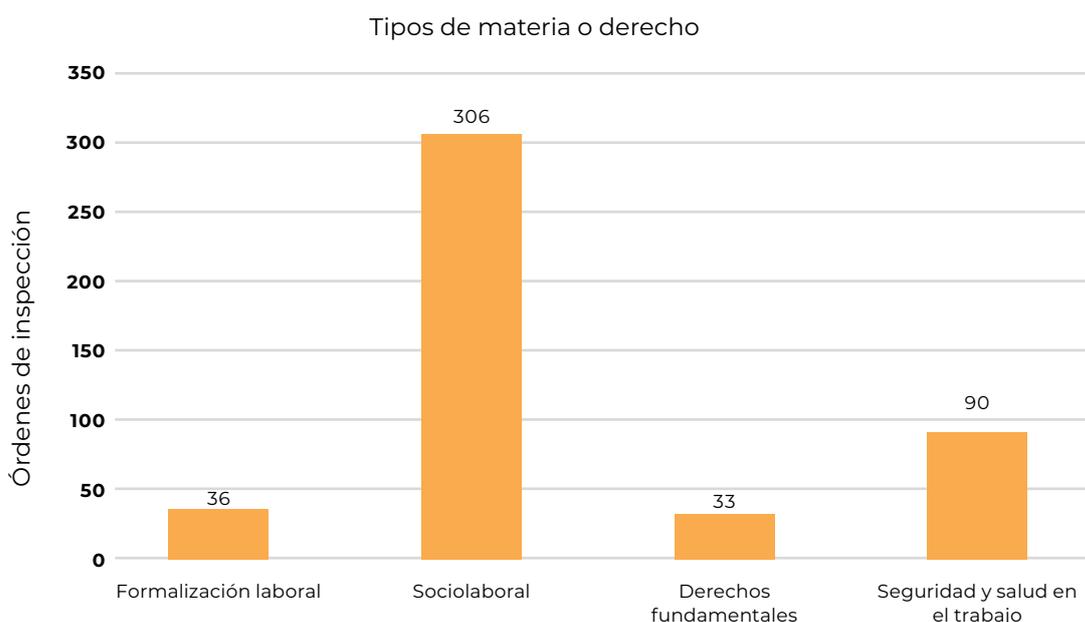
Figura 31. Órdenes de inspección generadas en el sector agroexportador del departamento La Libertad según empresas (2020-2023)

Tipo de cierre de actuaciones inspectivas por empresa



Se observa que la materia más investigada es el incumplimiento de la normativa sociolaboral (306), seguida muy lejos por seguridad y salud en el trabajo (90); más atrás, se encuentran los temas de formalización laboral (36); y, en último lugar, los derechos fundamentales (33).

Figura 32. Órdenes de inspección generadas a empresas del sector agroexportador del departamento de La Libertad según derecho/materia (2020-2023)



Al revisar los datos por empresa y tipo de materia inspeccionada, destaca el caso de Camposol, que concentra la mayoría de las actuaciones en materia sociolaboral: 157 de un total de 306, es decir, más de la mitad; en materia de seguridad y salud en el trabajo, más de la tercera parte (34 de 90). No obstante, presenta menos denuncias en materia de derechos fundamentales (9) en comparación con Hortifrut (10). De igual modo, llama la atención el número elevado de actuaciones inspectivas en seguridad y salud en el trabajo en la empresa Agrícola Cerro Prieto (23).

Tabla 9. Órdenes de inspección generadas a empresas del sector agroexportador del departamento de La Libertad según derecho/materia (2020-2023)

MATERIA	Formalización laboral	Sociolaboral	Derechos fundamentales	Seguridad y salud en el trabajo
Virú S.A.	3	32	1	4
Camposol S.A.	21	157	9	34
TAL S.A.	3	44	5	10
DANPER Trujillo S.A.C.	5	28	5	10
HORTIFRUT - PERÚ S.A.C.	0	25	10	9
Agrícola Cerro Prieto	4	16	3	23
Avocado Packing Company	0	4	0	0
Órdenes de inspección	36	306	33	90

Procedimiento sancionador de SUNAFIL

Hasta este punto, se ha analizado el estado de las actuaciones inspectivas, que corresponde a una primera parte del procedimiento inspectivo. Una segunda parte corresponde al procedimiento sancionador, el cual, a su vez, tiene dos subetapas: la fase instructora y la sancionadora. Entonces, del total de casos que culminaron en actas de infracción y en una propuesta de sanción (multa), no todas terminarán aplicándose, pues deben ser ratificadas por una resolución administrativa. Este proceso, por su parte, puede tener varias instancias, en las que la SUNAFIL evaluará las actuaciones inspectivas que detectaron las infracciones, a fin de confirmarlas, modificarlas o anularlas. En esta etapa, solo intervendrá la empresa como sujeto inspeccionado y la autoridad inspectiva de trabajo.

De acuerdo con la información recibida por la SUNAFIL, respecto al pedido de información de las empresas del sector agroexportador

del departamento de La Libertad en el periodo 2020-2023, es decir, la misma muestra analizada en el punto anterior, se aprecia que existen 85 casos en la etapa sancionadora. De este universo, se han emitido 9 resoluciones que han concluido con el archivamiento del caso, es decir, se resolvió que no se encontró vulneración de derechos, lo que anula la multa propuesta contra la empresa. Existen 27 casos pendientes de pronunciamiento, 2 casos en primera instancia, y 25 se encuentran en la fase previa de instrucción. Asimismo, en 18 casos, se han emitido resoluciones que imponen una multa a nivel de primera instancia. En otras palabras, se ratificó la existencia de algún incumplimiento de derechos, ya sea confirmando la multa de la etapa anterior o modificándola en parte. No obstante, estas resoluciones pueden ser aún impugnadas. No tenemos información respecto a si estas resoluciones se encontrarían dentro del plazo para ser impugnadas o habrían sido consentidas.

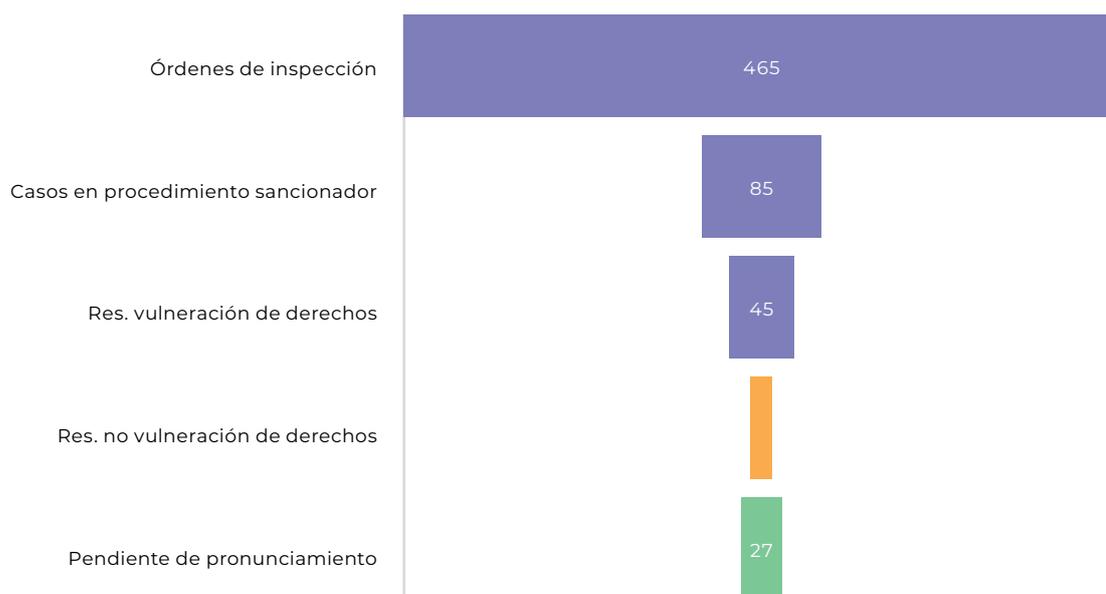
Mientras tanto, en 31 casos se emitieron resoluciones en segunda instancia. Tampoco sabemos si estas han sido cuestionadas en la instancia del Tribunal de Fiscalización Laboral o si algún caso se encuentre en sede judicial. De las 31 resoluciones de segunda instancia, 22 resuelven confirmando la multa de primera instancia. Hay otras 5 resoluciones en las que se revoca, en parte, la multa de primera instancia: en 1, se revoca totalmente y, en 3, se declara la nulidad de todo lo actuado.

De los 85 casos que llegaron a la instancia sancionadora, 45 han ratificado el incumplimiento de algún derecho laboral. De estos, 40 ratificaron la multa propuesta en las actuaciones inspectivas y solo 5 ajustaron parte de la multa propuesta. Además, 13 establecen que no se vulneró ningún derecho (9 archivamientos, 1 revocatoria total y 3 nulidades), en tanto que 27 casos se encuentran pendientes de pronunciamiento.

Tabla 10. Actuaciones inspectivas y procedimiento sancionador en empresas del sector agroexportador del departamento de La Libertad según estado actual (2020-2023)

Órdenes de inspección	Casos en procedimiento sancionador	Resoluciones con vulneración de derechos y multa	Resoluciones con no vulneración de derechos ni multa	Pendiente de pronunciamiento
465	85	45	13	27

Figura 33. Actuaciones inspectivas y procedimiento sancionador en empresas del sector agroexportador del departamento de La Libertad (2020-2023)



En resumen, en el periodo entre los años 2020 y 2023, de un primer universo de 465 órdenes de inspección —principalmente denuncias de trabajadores—, solo en 85 casos SUNAFIL se pronunció identificando la vulneración de algún derecho. No obstante, en una segunda instancia, este número se redujo a 45 casos, una cifra que pudiera haberse reducido incluso más. Estos datos confirmarían la escasa vigilancia y las medidas poco disuasivas de las entidades del sistema inspectivo de trabajo (SUNAFIL), lo que se convertiría en un incentivo para la violación de los derechos laborales.

Rol de la Gerencia Regional de Trabajo de La Libertad en la negociación colectiva

Otra institución del Estado que puede intervenir en casos específicos es la Autoridad Administrativa de Trabajo, en este caso, a través de la Gerencia Regional de Trabajo o, excepcionalmente, el MTPE. La Gerencia Regional de Trabajo se encarga de los procedimientos de inscripción en el registro sindical, de la huelga, los ceses colectivos, brinda servicios en materia de negociación colectiva (apertura de expediente, dictamen económico financiero y laboral), entre otras funciones.

Respecto al estado de la negociación colectiva por rama de actividad (asunto que se verá con mayor detalle en el acápite sobre diálogo social), debemos indicar que el 18 de octubre de 2023, la FETSA RLL presentó a la Gerencia Regional de Trabajo (conforme lo indica la norma) su proyecto de convención colectiva por el periodo 2023-2024 con las empresas Camposol S.A. y Hortifrut Perú S.A.C., en lo que sería una negociación colectiva a nivel de rama de actividad, ello con el objeto de que la autoridad administrativa de trabajo de por iniciada la negociación colectiva.

Sobre el particular, la abogada de FETSA RLL señala el camino recorrido en instancias de la Gerencia Regional de Trabajo de La Libertad:

Actualmente, ya hemos solicitado pasar a la etapa de conciliación, porque la etapa de trato directo se ha roto, en vista de que se ha citado a ambas empresas en este caso a Camposol y a Hortifrut para poder llevar a cabo dicha etapa, pero, sin embargo, hemos visto una conducta muy renuente por parte de ambas empresas (...). Parece que no les interesa llegar a una negociación a este nivel, es por ello que, conforme también a los plazos que la Ley de Relaciones Colectivas establece y de acuerdo a la Ley Agraria, es que hemos decidido pasar ya a la etapa de conciliación. Ahora, estamos a la espera de la respuesta por parte de la autoridad de trabajo, porque, si bien es cierto la conciliación ya se ha requerido, pero todavía aún no hay fecha de citación para instalar (comunicación personal).

Asimismo, indica que existe un documento legal denominado oposición, presentado ante la autoridad administrativa de trabajo por parte de las empresas, en contra de la negociación colectiva por rama de actividad:

Hay una oposición por parte de la empresa Hortifrut. Todavía se tiene que resolver esta oposición por parte de la empresa para poder ver si es que pasamos a la etapa de conciliación (comunicación personal).

Cabe señalar que, en una fecha posterior al recojo de datos para esta investigación, tomamos conocimiento de la Resolución General Regional N.º 00002-2024-GRLL-GGR-GRTPE de fecha 10 de enero de 2024, que declara improcedente el recurso de apelación presentado por las empresas Camposol S.A. y Hortifrut Perú S.A.C., lo que significa que debiera darse inicio a la negociación colectiva entre las empresas antes citadas y la FETSA RLL, además de disponer que se dé por agotada la vía administrativa. Con dicho pronunciamiento, no debería existir ningún impedimento para que la autoridad administrativa de trabajo inicie la etapa de conciliación de la negociación colectiva por rama de actividad. A la fecha, se observa una dilación indebida en el proceso, pues han transcurrido cerca de 4 meses para que la Gerencia Regional de Trabajo se pronuncie.

3. ESPACIOS DE DIÁLOGO SOCIAL — ENTRE TRABAJADORAS, TRABAJADORES, EMPRESAS, ESTADO, Y ACTORAS Y ACTORES DE LA SOCIEDAD CIVIL— EN EL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE LA REGIÓN LA LIBERTAD (2020-2023)

3.1. Conceptualización del diálogo social

Entendemos por diálogo social los espacios de diálogo —valga la redundancia—, y los procesos de negociaciones y consultas que pueden llevarse a cabo entre representantes de los gobiernos (en sus distintos niveles) y empleadoras/empleadores—trabajadoras/trabajadores. Estos intercambios suelen apuntar a políticas laborales, económicas y sociales de interés de las partes. Pueden ser de dos naturalezas:

- diálogo tripartito: cuando intervienen trabajadoras/trabajadores—empleadoras/empleadores—Estado;
- diálogo bipartito: cuando intervienen solo dos partes: trabajadoras/trabajadores—empleadoras/empleadores o trabajadoras/trabajadores—Estado, etc.

La negociación colectiva es un ejemplo de espacio de diálogo. Las mesas de trabajo que se generan en el marco del Consejo Nacional de Trabajo o los Consejos Regionales de Trabajo, también son un buen ejemplo. En el Perú, sin embargo, los escasos mecanismos de representatividad y, en específico, las dificultades para ejercer la libertad sindical en el sector agroexportador, así como la precariedad laboral y la falta de estabilidad laboral del régimen laboral agrario, dificultan el efectivo ejercicio de la negociación colectiva y el diálogo social, como ya hemos observado en los capítulos anteriores.

Asimismo, a partir del estudio realizado, se ha observado que la precariedad laboral en el sector motiva protestas de diversa naturaleza. En ese sentido, los escasos espacios de negociación y diálogo social dificultan el efectivo ejercicio de los derechos humanos y las libertades políticas (derecho a la protesta, libertad de asociación, de reunión, etc.), así como los diversos derechos laborales hasta acá estudiados.

3.2. Espacios de diálogo existentes en la región y a nivel nacional, y resultados alcanzados

En la región La Libertad, la Gerencia Regional de Trabajo preside el Consejo Regional de Trabajo de la región, en donde participan las centrales sindicales y los gremios empresariales. No se encuentran directamente las Federaciones Agrarias ni los sindicatos de base, y esto es una cuestión estructural. Existen diferentes condiciones de trabajo entre las regiones de Ica y La Libertad. En esta última, hay sindicatos y empresas más organizadas, y se tratan temas concretos como la calidad de trabajo, la calidad de transporte, los salarios, las jornadas laborales y el bono beta. Mientras tanto, en Ica, el trabajo es más informal y desorganizado. Incluso, hay una necesidad de trabajar con mayor profundidad el problema de la preservación de los derechos humanos por las condiciones en las que trabajan allí. Esta diferencia hace que, en La Libertad, en el diálogo social participen tanto federaciones sindicales como organizaciones que no son sindicatos, como los Frentes de Defensa o las Juntas de Agua. Estas traen otros temas y necesidades, pero todos relacionados con el desarrollo agrícola en Virú.

Según el documento Ayuda Memoria de la Alta Dirección y de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (ST-CNTPE) del MTPE, entre los meses de diciembre del 2020 y enero del 2021, y en el marco de las protestas del sector agroindustrial, se ha promovido activamente el diálogo sociolaboral entre trabajadoras/trabajadores y empleadoras/empleadores del agro, en especial, en las

regiones de Ica y La Libertad, mediante diversas reuniones presenciales y virtuales, articulando con la Secretaría de Gestión Social y Diálogo de la PCM. Estas actividades se han orientado tanto para el fortalecimiento del diálogo social como para dar a conocer los alcances de la Ley N.º 31110, respecto al régimen laboral agrario, así como para recibir los aportes de actoras y actores sociales para la formulación de los reglamentos referidos a los aspectos laborales de dicha ley.

A comienzos de enero, se tuvo una reunión presencial con dirigentes sindicales y representantes de comunidades campesinas y frentes de defensa: Sindicato de Trabajadores de la empresa Camposol S.A. - SITECASA, Sindicato de Trabajadores de la Empresa Sociedad Agrícola Virú S.A. - SITESAV, Sindicato de Trabajadores de la Talsa – SITRATALSA, Sindicato de la Empresa Casa Grande, Comité de Lucha de Virú, Federación Nacional de Trabajadores del Sector Agrario, Industria, Riego y Similares – FENTRAIR, Federación Nacional de Trabajadores de Agroindustria y afines – FENTAGRO, Federación de Ronderos Campesinos de la Provincia de Virú, Frente de Defensa de Chao. Esta reunión, además, estuvo acompañada por autoridades regionales.

De manera complementaria, desde la ST-CNTPE, se propiciaron reuniones para recabar las principales expectativas, tanto de trabajadoras y trabajadores como de empleadoras y empleadores, frente a los reglamentos del ámbito laboral que dispone la nueva Ley Agraria. En ese contexto, hubo reuniones virtuales con representantes de empresas agroindustriales, agroexportadoras y pecuarias, así como representantes de las federaciones de trabajadoras y trabajadores agrarios. A su vez, se realizaron reuniones presenciales con trabajadoras, trabajadores, ciudadanas y ciudadanos del distrito de Víctor Raúl Haya de la Torre de Virú y del centro poblado Valle de Dios – Virú, en las cuales se explicaron los alcances de la Ley N.º 31110 y los derechos de las y los trabajadores contemplados en esta.

Un punto importante de la agenda fue recoger los aportes de las y los actores sociales agrarios para la construcción del reglamento de la Ley N.º 31110. Para ese objetivo, se realizaron 28 reuniones presenciales y virtuales, con más de 100 personas participantes y más de 20 instituciones representantes de los gremios de empleadores, sindicatos y organizaciones de trabajadoras y trabajadores de la agricultura.

En ese marco, en los días 28 y 29 de enero, se llevó a cabo —de forma virtual— la Mesa de Diálogo y Taller de Trabajo Tripartito sobre el Reglamento de la Ley N.º 31110, con el apoyo metodológico de la Secretaría de Gestión Social y Diálogo de la PCM. En este evento de 2 días, los gremios de empleadores, así como los sindicatos y organizaciones de trabajadoras y trabajadores de la agricultura, pudieron interactuar directamente entre sí y con los equipos técnicos del MTPE. Entre las percepciones que recogimos sobre la realidad del sector agroindustrial en la región, destacamos las siguientes:

1. En La Libertad, los temas que generan mayor preocupación son estos: el aspecto remunerativo —el jornal y el Beta—; las condiciones de trabajo —principalmente alimentación y transporte—; el ejercicio de la libertad sindical; el despido de dirigentes, trabajadoras y trabajadores que han apoyado las protestas; y la fiscalización laboral.
2. En las entrevistas con las y los empleadores, se evidenció la necesidad de que el Reglamento establezca conceptos básicos sobre las condiciones de trabajo.
3. Las demandas laborales se ven directamente impactadas por las demandas sociales de las trabajadoras, trabajadores y pobladores, pues existe un déficit en servicios públicos como luz, centros médicos, escuelas, centros de cuidado de niños y desarrollo urbano. De acuerdo con las percepciones recogidas, las empresas generan grandes capitales que no se ven reflejados en la realidad de la población, lo cual, a su vez, genera descontento y desconfianza para entablar el diálogo.

Sobre el aspecto remunerativo y el ejercicio de la libertad sindical

Como se puede apreciar, en La Libertad existe una preocupación concerniente al jornal y al bono beta, lo que guarda relación con las manifestaciones recogidas en la investigación, relacionadas a que, con la nueva Ley N.º 31110, se han perdido diversos “bonos” que antes había, los cuales habrían sido reducidos con este bono beta.

Otro punto resaltante es el despido a dirigentes, trabajadoras y trabajadores que han apoyado las movilizaciones, lo que se relaciona con la existencia de esta lista negra que estaría en contra de la libertad sindical, lo que la ha convertido incluso en un mecanismo para limitarla, así como en una estrategia para criminalizar la protesta a partir del condicionamiento.

Asimismo, se distingue esta asociación entre las demandas laborales y sociales, y que estaría relacionada con esta evolución cualitativa que se ha visto entre los motivos de la movilización de 2020/2021 y las de 2022/2023. Esto evidencia, sin duda, un mayor interés político nacional, que partiría en esta evaluación del entorno inmediato en que viven las trabajadoras y trabajadores del sector, quienes evidencian, por ejemplo, una seguridad social ineficiente, preocupación por la seguridad ciudadana, bajo nivel de las infraestructuras de servicios, entre otras.

Por otro lado, existen dos puntos algo preocupantes que resaltan en dicho documento de Ayuda Memoria. El primero es el que menciona que la “representatividad” no estuvo claramente definida, pues se señala que hubo “personajes provenientes del mundo sindical y territoriales (comunidades campesinas, ronderos, frentes de lucha) quienes decían representar a las y los manifestantes, sin embargo, algunas veces sus posturas diferían, por lo cual el diálogo se vio entrampado en varias ocasiones” (MTPE, 2020-2021). A este respecto, habría que preguntarse

a qué “personajes” se refieren para lograr entender el sentido de la mención. También, habría que considerar que la “representatividad” no debe asumirse como una categoría cerrada, vertical o unilateral, sino, más bien, desde el Estado, se debe mantener una postura abierta hacia las distintas actoras y actores sociales, teniendo en cuenta que es, principalmente, al interior de la propia sociedad civil donde se definen y negocian estas representaciones y vocerías.

Sobre la necesidad de que el Reglamento establezca conceptos básicos de las condiciones de trabajo

Con respecto al segundo punto, se menciona que *“los roles de los equipos de trabajo, tanto del MTPE, MIDAGRI y PCM con respecto a la recolección y sistematización de los aportes de los actores sociales para el Reglamento de la Ley N.º 31110 no están claramente definidos (por ejemplo, el MIDAGRI ha solicitado aportes a diferentes instituciones mediante oficios y PCM/MTPE han implementado un sistema virtual)”* (MTPE, 2020-2021). Sin duda alguna, este aspecto tendrá efectos en la demora de la elaboración del Reglamento, además de que refleja el poco nivel de planificación intersectorial que existe en el Estado para generar espacios de diálogo, lo que tendría efectos en la respuesta a la situación del sector y que, efectivamente, genera malestar entre trabajadoras y trabajadores.

Sobre las demandas sociales y su impacto en las demandas laborales

En relación a temas sociales, es importante mencionar que se elaboró una iniciativa para catalogar las actividades y, en función a eso, hacer los pagos. No obstante, esta iniciativa se hizo en Ica a partir del 2022 y, a la fecha, no se ha replicado en La Libertad. Debido a que la cotización es baja, la atención de las y los trabajadores del sector no es prioritaria y un punto de alarma refiere a la exposición de estas y estos trabajadores a insumos tóxicos.

En el contexto de las manifestaciones iniciadas en Ica, la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (ST-CNTPE) menciona que el conflicto se politizó y que, a la par, en Congreso, se elabora la nueva Ley sin mayor proceso de consulta y sin coordinación previa, lo que se debe interpretar como un tema político pendiente y que, sin lugar a duda, seguirá siendo parte de la agenda de las y los trabajadores del sector. Incluso, se habla de la existencia de una competencia entre la Secretaría Técnica y la PCM en conformar las Mesas de Trabajo para la elaboración y promulgación de la nueva Ley N.º 31110.

Negociación por rama de actividad

Un tema de especial relevancia es la posibilidad de que las organizaciones sindicales de la agroexportación puedan negociar a nivel de lo que se conoce como rama de actividad.

Un tema especialmente relevante es la posibilidad de que los sindicatos del sector agroexportador puedan negociar a nivel de lo que se conoce como rama de actividad. Normalmente, la negociación debería darse en el mismo ámbito en el que el sindicato ejerce su representación. Es la titular del derecho de negociación colectiva. Por ejemplo, si un sindicato presenta su pliego de reclamos a una empresa en particular, la negociación debería darse solo con esa empresa. En cambio, si se trata de un sindicato de nivel supraempresarial —como una federación que agrupa a trabajadores y trabajadoras de varias empresas dentro de una misma actividad económica— y se presenta un pliego de reclamos ante varias de esas empresas, entonces la negociación debería darse en un nivel que las incluya a todas.

De acuerdo con la OIT, las legislaciones nacionales deberían permitir que la negociación colectiva se desarrolle a cualquier nivel, según las

partes lo determinen, sin que el Estado lo imponga³⁴. No obstante, eso no sucede en el Perú, pues se suele imponer el nivel de empresa por la propia estructura jurídica. Si solo se negocia a nivel de empresa y no a nivel de rama de actividad, la posición estratégica de las y los trabajadores se verá disminuida. Será conveniente negociar a nivel de rama de actividad, a fin de poder unir a las organizaciones sindicales de un sector, o, incluso, aplicar la estrategia de la afiliación directa ya comentada, de poder representar en la negociación a trabajadoras y trabajadores de otras empresas donde no se haya podido formar un sindicato a nivel de empresa.

Respecto a la posición de las empresas frente a una negociación colectiva, uno de los directores de ADAS, y representante de una empresa agroexportadora, menciona lo siguiente:

Nosotros tenemos como principio que el respeto a las personas es algo no negociable, es algo que está por encima de cualquier costo. Y mantenemos algo que se ha conversado entre las compañías, es que la ley podría pedirnos que tengamos todos un Toyota. Estoy hablando en términos laborales, pero, si hay alguien que de una u otra manera quiere poner un Maserati, bien por ellos, y vamos poco a poco llegando a tener el Maserati (comunicación personal).

Sin embargo, respecto a la posibilidad de entablar una negociación colectiva a nivel de rama de actividad en el sector agroindustrial de La Libertad, se resalta la imposibilidad de que ADAS pueda entablar una negociación de ese tipo con la FETSA RLL, pero tampoco se ha pronunciado en contra de que las empresas puedan negociar directamente con sus sindicatos:

³⁴ Ver punto 4.1 de la Recomendación 163 de la OIT.

“
ADAS no representa laboralmente a ninguna compañía. El estatuto de ADAS es muy claro en que, en el aspecto laboral, no tiene nada que ver con la unidad de las compañías, pero, al mismo tiempo, les podemos decir que, dependiendo de la época del año, podemos, en un año normal, un año normal que ha sido desde el año 2004 al 2022, podríamos haber tenido entre 118 y 140 trabajadores formales directos en las empresas de ADAS. Nuestro estatuto no nos autoriza a tener reuniones con el sindicato de Camposol, porque es un tema que tiene que arreglarlo el empleador directo con su sindicato Hortifrut, con su sindicato Virú, con su sindicato... (comunicación personal).
”

Sobre la conveniencia de formar una federación de rama de actividad y poder negociar en ese ámbito, las y los dirigentes señalan lo siguiente:

“
Como les dije, son más de 40 empresas y solamente 2, 2 sindicatos o 3 sindicatos, uno de ellos muy débil (comunicación personal).
”

Otro dirigente manifiesta que ya se habían constituido ante las empresas como Federación Regional (FETSA RLL):

“
Actualmente, como Federación Regional, nos hemos organizado con un sindicato más. Y ya se presentó un pliego. Lamentablemente, no está siendo admitido por las empresas. Es decir, Camposol es lo que es. Y eso, claro, mensaje que no quieren. Como que le hemos
”

tocado la puerta, y se están haciendo locos adentro, están haciendo su fiesta, todo tranquilo, pero nosotros tocamos la puerta y no nos quieren responder nada (comunicación personal).

Respecto al procedimiento, los testimonios señalan que ya ha transcurrido el plazo máximo de 10 días desde la presentación del pliego de reclamos y la empresa no ha contestado, a fin de poder iniciar el trato directo, conforme lo estipula la ley. Por tanto, para la fecha de la entrevista, la Federación ha “*presentado un documento que prácticamente está roto del trato directo (...). Estamos esperando que autoridades de trabajo nos convoquen. Y esperemos que a ese nivel puedan sentarse a decir algo*”:

Se ha presentado un proyecto de pliego para llevar a cabo la negociación colectiva por rama de actividad. Sin embargo, tenemos una negativa a eso, porque ya se presentó al Ministerio de Trabajo (Gerencia Regional de Trabajo). Le corrió traslado para las empresas, y las empresas, pues, han quedado en silencio. Y ahora, este, eso está prácticamente en el... Ministerio de Trabajo (comunicación personal).

Los testimonios de las y los dirigentes apuntan a que, en realidad, no existiría una voluntad de las empresas para negociar a nivel de rama de actividad, por lo que consideran, ante ese impase, la posibilidad de tomar medidas de fuerza legales, como una huelga:



La negociación colectiva son voluntades de las partes, en verdad, al final. Pero, si es que, de repente, hay una parte que pretende boicotear la negociación, hay mala fe. Entonces, lo que se considera ya es medidas de fuerza, de lucha, son conflictos laborales (comunicación personal).



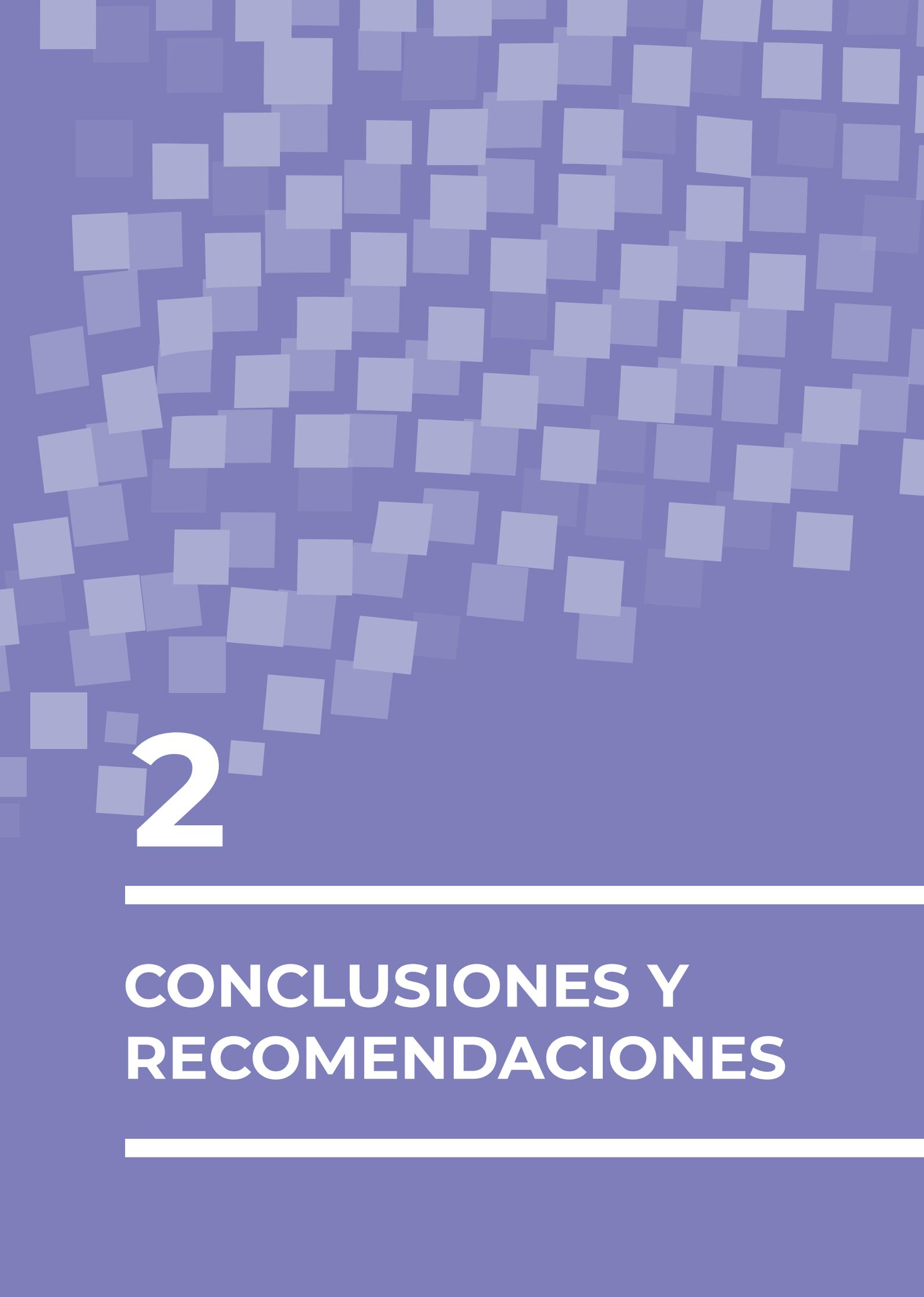
Asimismo, manifiestan que podría haber habido un acto de injerencia con respecto al retiro de la FETSA RLL de 1 de los 3 sindicatos que la componían:



Eran 3, pero 1, lamentablemente, quedó en el camino. No sé, creo que le han ejercido presión a los dirigentes para que no participe más (comunicación personal).







2

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Derechos humanos, y libertades civiles y políticas de trabajadoras, trabajadores y dirigentes:

De acuerdo con los hechos ocurridos y manifestaciones obtenidas en las entrevistas, se puede decir que, en los acontecimientos de protesta social ocurridos en 2020, 2022 y 2023, ha habido una clara violación de los derechos humanos, tanto en perjuicio de las personas defensoras de los derechos humanos como de civiles que decidieron tomar parte de las movilizaciones en esos periodos. En estas protestas sociales, válidas y justas dentro de un contexto democrático, se han incumplido con los derechos a la vida, la libertad de opinión, de tránsito y de reunión, así como se habrían realizado tratos crueles y degradantes contra trabajadoras, trabajadores y defensoras y defensores de los derechos humanos. Respecto a la participación de las instituciones del gobierno, se han violado los protocolos de la PNP (Decreto Legislativo N.º 1267): durante las manifestaciones, no se cumplieron los principios de legalidad, necesidad ni proporcionalidad. El Manual de Derechos Humanos Aplicado a la Función Policial tampoco fue respetado, pues en ningún momento hubo una intención de minimizar los riesgos hacia la integridad o la vida de las personas: 5 trabajadores han muerto, y ha habido múltiples detenciones, torturas y heridos. Lo anterior ha generado progresivamente un ambiente de criminalización de la protesta social, lo cual va en contra de su reconocimiento como derecho según lo indicado por la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la CIDH.

2. Paro agrario del 2020 y estallido social del 2022-2023:

Las trabajadoras y trabajadores sostienen que los conflictos sociales y las protestas de 2020 y 2022-2023 se deben al injusto régimen laboral agrario introducido por la Ley N.º 27365 y las normas sucesoras. Por su parte, las empresas sostienen que la causa radicaba en la deficiencia del Estado en materia de saneamiento, formalización de la propiedad, y sus servicios públicos como educación, salud, infraestructura (carreteras), entre otros. En este punto, es importante recordar que, en la primera protesta del 2020, para las trabajadoras y trabajadores, el sentido de las manifestaciones respondía a la derogación de la Ley N.º 27360, que afectaba directamente su situación laboral y social. No obstante, en el 2022-2023, hubo un sentido de mayor interés político nacional a partir de la destitución del presidente Pedro Castillo, con quien esta clase trabajadora tenía expectativas de mejorar la situación de sus derechos laborales.

3. Rol de las organizaciones sindicales en las protestas sociales:

Se reconoce que las protestas sociales han sido asumidas bajo el liderazgo de los sindicatos del sector agroindustrial como un mecanismo de acción individual y colectiva para demandar nuevas reivindicaciones y construir una nueva agenda política, una agenda totalmente válida y reconocida dentro de los marcos democráticos, más aun teniendo en cuenta que la derogación de la Ley N.º 27360 por la Ley N.º 31110 no es de completa satisfacción por parte del sector trabajador, pues sienten que la propuesta en la que ellos participaron, finalmente, fue reemplazada por otra elaborada desde el Congreso, lo que deja el conflicto latente.

4. Rol de las entidades del Estado en las protestas sociales:

Existe una inacción u omisión por parte del Estado en la protección de los derechos humanos en un contexto de protesta social. Los hechos recogidos evidencian que, desde el Estado, se producen diversas situaciones que vulneran derechos: situaciones de violencia, amenaza, extorsión, tortura y persecución, en contextos de instancias policiales y centros de salud, donde se aprovechaba para amenazar a las y los trabajadores que recibían atención producto del uso desmedido de la fuerza. Eso funcionó como una táctica para desalentar las denuncias. Asimismo, existen deficiencias en el proceso judicial sobre las muertes acontecidas en las manifestaciones, lentitud en el proceso, la existencia de una Fiscalía que no está preparada para gestionar los casos adecuadamente y el negacionismo de la propia Policía Nacional. Todo ello genera un ambiente en el que se presume encubrimiento y, por lo tanto, injusticia. Esto provoca no solo desaliento entre las trabajadoras y los trabajadores, sino también una creciente distancia y desconfianza hacia las instituciones. La situación descrita se ve agravada ante los altos niveles de criminalidad en la región —el sicariato se ha extendido—, lo cual dificulta la labor de las personas defensoras de los derechos humanos, cuyas vidas se ven amenazadas en el día a día.

5. Trabajo decente y empleo:

El crecimiento del empleo en el sector agroexportador de La Libertad no solo continuará, sino que se proyecta un incremento significativo de la fuerza laboral en los próximos años. Según información del Proyecto Chavimochic, así como de las y los representantes del propio sector empresarial, se espera que la cantidad de trabajadoras y trabajadores se duplique en los próximos años, conforme se culminen los grandes proyectos de irrigación en la región. Se estima, en particular, que la Presa de Palo Redondo permitirá la incorporación de 80 mil - 100 mil nuevos trabajadores. Asimismo, con la ejecución del canal que llegará hasta las Pampas de Urricape —en el distrito de San Pedro de Lloc—, se calcula que podría haber entre 140 mil y 150

mil trabajadores más. Con estas proyecciones, la población trabajadora del sector agroexportador en La Libertad podría alcanzar aproximadamente medio millón de personas en los próximos años. Frente a este escenario de crecimiento acelerado, es urgente garantizar el ejercicio efectivo de los derechos laborales y el trabajo decente, con el objetivo de evitar un “crecimiento” desordenado, carente de derechos, sin un desarrollo real, y marcado por el aumento de conflictos.

6. Ausencia de estabilidad laboral y violación de derechos:

Las personas entrevistadas con frecuencia resaltaron la importancia de la estabilidad laboral. Los testimonios recogidos confirmarían que la promoción del uso intensivo de los contratos temporales, la alta rotación en el empleo y la desnaturalización de los contratos laborales estarían vinculados intrínsecamente con el esquema flexibilizador de derechos y condiciones de trabajo del propio régimen laboral de la agroexportación. Además, mencionan recurrentemente la presencia de presuntos actos de discriminación en el empleo relacionados con listas negras, las cuales condicionan la permanencia en el empleo a metas de rendimiento irracionales —órdenes de prioridad— o a determinadas condiciones físicas —juventud y altura de los trabajadores—. A lo anterior, se suman prácticas como la programación de descansos temporales utilizados como formas de castigo, particularmente hacia madres gestantes, así como hacia quienes presentan reclamos o no alcanzan metas de productividad, las cuales son desproporcionadas o poco razonables.

Si bien los mecanismos de medición de la productividad serían una manifestación del derecho a la libertad de empresa de los empleadores, estos son usados como un mecanismo de limitación o restricción del derecho fundamental a la estabilidad laboral. Una inspección laboral o un proceso judicial podría determinar si los mecanismos de medición de productividad son congruentes con el test de proporcionalidad como un instrumento metodológico para medir el grado de limitación o restricción

de un derecho fundamental. Conforme a los testimonios de las trabajadoras y trabajadores, así como con la bibliografía revisada, habría suficientes indicios para afirmar que los mecanismos de medición restringen el derecho a la estabilidad laboral e, incluso, podrían esconder otros motivos prohibidos y discriminadores para la no renovación de contratos laborales.

7. Explotación laboral:

Las trabajadoras y trabajadores identifican estos mecanismos como un sistema de extrema explotación. En esa línea, reconocen el uso de estos mecanismos como un “medio para disciplinar la mano de obra”. Para mantener el trabajo, no sería conveniente reclamar, embarazarse o afiliarse a una organización sindical. Respecto a esto último, vemos una tensión entre dos lógicas opuestas: por un lado, la acción sindical busca la estabilidad en el empleo a través de diversas estrategias —la afiliación, la participación en juntas directivas o la presentación anticipada de reclamos frente a posibles no renovaciones de contrato—; y, por otro lado, una práctica empresarial que prioriza contratos altamente flexibles, lo que va en desmedro de la estabilidad laboral.

8. Derechos laborales individuales:

Respecto a las remuneraciones, aunque los ingresos han subido, ello no ha sido suficiente, pues la inflación ha hecho que, en términos reales, disminuya la capacidad adquisitiva de las trabajadoras y trabajadores. Incluso, hemos recogido testimonios que hablan sobre la pérdida de bonificaciones anteriores a la entrada en vigor de la Ley N.º 31110.

A través de los testimonios, también hemos identificado que las jornadas laborales exceden las 8 horas. Algunos reportan jornadas laborales extenuantes de más de 10 horas. A esto, se le suma el sistema deficiente de la empresa para la gestión de la movilidad que transporta a las trabajadoras y trabajadores hasta los fundos. Hay quienes suben a estos buses a las 4 a.

m. y regresan recién a las 7 p. m., lo cual genera un impacto negativo en la salud de las trabajadoras y trabajadores, tanto a nivel físico como emocional. Ello repercute en la conciliación entre la vida laboral y la familiar.

En relación al sistema de recojo de los buses, las empresas tienen un sistema deficiente para el transporte del personal: demoras en las unidades de transporte a la salida de los fondos, inconvenientes en el uso de los códigos de transporte que generan que el trabajador pierda su turno y no pueda movilizarse, paraderos mal ubicados o muy alejados de los hogares de las y los trabajadores, entre otras dificultades.

Se ha reportado, también, la imposición indirecta de horas extras a través del mecanismo de la puesta a disposición tardía de los buses de transporte, así como también la falta de pago oportuno y suficiente de las horas extras o de la sobretasa de trabajo nocturno. Al respecto, tuvimos acceso a demandas y sentencias en instancia judicial, las cuales otorgan la razón a las y los trabajadores, y ordenan el pago de estos beneficios a las empresas.

Otro problema detectado es el inadecuado servicio de refrigerio principal. Las entrevistas reportan lo siguiente: comida en mal estado (engusanada) o fría; largas colas; comedores con poco espacio para la cantidad de trabajadoras y trabajadores; y la falta de espacio de descanso, por lo que las y los trabajadores tienen que hacer la digestión en la tierra. Entre otras cosas, también han reportado que hay una prohibición de llevar comida de casa en algunos sectores del trabajo, lo cual los obliga a comprar comida proporcionada por la empresa. Además, hay malas condiciones en los servicios sanitarios, tales como ausencia de duchas y vestidores, servicios higiénicos sucios y sin tasa, solo con pozos sépticos, etc.

9. Género:

Hubo una mayor participación de mujeres en las entrevistas relacionadas con condiciones de trabajo y derechos laborales individuales, especialmente los vinculados a la vida cotidiana. En cambio, los hombres tendieron a hablar más sobre los aspectos vinculados a los derechos colectivos. Para analizar la tendencia descrita, sería útil llevar a cabo un estudio que considere de manera más precisa la variable de género.

Además de lo anterior, las trabajadoras y trabajadores reportaron problemas para el ejercicio de derechos por la condición de género: ineficiente o inexistente servicio de guardería y de lactario. Asimismo, algunos testimonios reportaron casos de acoso sexual en el trabajo, en los que la empresa no habría cumplido con los protocolos respectivos, lo que revictimiza a la víctima.

10. Entorno de trabajo seguro y saludable:

Hubo, de acuerdo a los testimonios recogidos, presuntas vulneraciones al derecho a contar con un entorno de trabajo seguro y saludable. Nos referimos a los aspectos relacionados a la seguridad y salud en el trabajo —accidentes mortales, accidentes y enfermedades laborales, etc.—, y a una adecuada protección frente a contingencias relacionadas a la salud (desfinanciamiento y deficiencias en el servicio de EsSalud).

Representantes de las empresas cuestionan el funcionamiento del carácter solidario del sistema de seguridad social en salud, al señalar que se tiene que ser solidario “hasta un nivel”. Cuestionan el hecho de que los aportes que paga la empresa privada en el sector no serían congruentes ni proporcionales con un servicio que no es usado propiamente por las y los trabajadores, al ser estos muy jóvenes. Esta crítica es absolutamente contraria a los principios de la seguridad social establecidos en la Ley N.º 26790 de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Por su parte,

las trabajadoras y trabajadores cuestionan que las empresas del sector reciban una subvención para los aportes que realizan a EsSalud.

Asimismo, las trabajadoras, trabajadores, empleadoras y empleadores critican la deficiencia en la gestión gubernamental en la implementación del recientemente inaugurado hospital de EsSalud Bicentenario de Chao. A pesar de tener la infraestructura para funcionar como un hospital, solo tiene la función de posta médica, dado que únicamente existen cuatro especialidades médicas y poquísimos cupos de atención.

Las trabajadoras y trabajadores critican el funcionamiento del denominado periodo de carencia de 3 meses desde el inicio de labores para acceder a los servicios de EsSalud. Este sistema afecta terriblemente a las personas que trabajan en la agroexportación por la alta tasa de temporalidad y rotación que existe en el sector.

11. Seguridad y salud en el trabajo:

Se observan reclamos relacionados a que las empresas buscan generar la mayor productividad a costa de afectar las condiciones de salud y bienestar de las y los trabajadores. La percepción es que son tratadas y tratados como objetos. Se aprecia un mal manejo de las temperaturas en la zona de planta, lo que generaría enfermedades respiratorias y casos de tuberculosis. Además, existen casos de hostilización laboral contra trabajadores que hacen uso de su derecho al descanso médico.

También, parece haber un inadecuado tratamiento del agua para consumo dentro de los fundos: las trabajadoras y trabajadores reportan constantes afecciones estomacales y hasta casos de cáncer al estómago, lo cual es sumamente preocupante.

Asimismo, habría una prohibición de usar bloqueadores o guantes especiales para protegerse de la radiación solar en la cosecha de arándano, pues ello contaminaría el producto. Naturalmente, esa medida constituiría un problema serio a nivel de la salud de la trabajadora o trabajador, pues la protección solar ayuda a prevenir condiciones como el cáncer a la piel.

Finalmente, las empresas serían renuentes a reconocer los accidentes o enfermedades de trabajo, los cuales llegarían a ser fatales en algunos casos. Algunos testimonios reportan, incluso, muertes. Se negarían, también, a reconocer los accidentes de trabajo producidos durante el transporte a los centros laborales. No olvidemos que son las empresas quienes contratan la movilidad.

12. Libertad sindical:

Conforme con las entrevistas, el primer componente de la libertad sindical, el derecho a la sindicalización, es uno de los aspectos con más problemas, por las prácticas antisindicales y actos de injerencia de parte de empleadoras y empleadores. Entre las empresas, existe una visión punitiva respecto a los sindicatos. Según las propias palabras de las personas entrevistadas, las empresas consideran de manera negativa la formación de sindicatos.

Las y los dirigentes sindicales señalan que las empresas habrían tenido, en un primer momento, dos estrategias combinadas para frenar el crecimiento de las organizaciones sindicales: por un lado, la creación de sindicatos pro patronales; y, de otro, los despidos masivos de afiliados. Se reportan casos de despidos masivos encubiertos en la no renovación de contratos. En palabras de los dirigentes, “a las empresas les gustaría tener gente sumisa. De lo contrario, son despedidos”. Se registraron despidos masivos de dirigentes sindicales, así como de trabajadoras y trabajadores que se afiliaron a organizaciones sindicales recientemente constituidas en diversas empresas del sector. Ello ocurrió en Virú S.A. durante los años 2014 y 2016; en Green Perú S.A., en 2011; y en Danper Trujillo S.A.C., en 2012.

La existencia de dos sindicatos propatronales o amarillos en la empresa Camposol constituiría un claro acto de injerencia sindical. Esto afecta el derecho del sindicato SITECASA de afiliarse a más trabajadores, así como el propio derecho de afiliación de las y los trabajadores, que muchas veces caen en la confusión o se ven en la obligación de afiliarse al sindicato amarillo.

El uso intensivo de los contratos laborales a plazo fijo es un mecanismo utilizado para dificultar el ejercicio de la libertad sindical. Resalta muchas veces el temor de las y los afiliados de que no les renueven el contrato laboral por afiliarse a un sindicato. Uno de los mecanismos que las empresas utilizan para golpear a la organización sindical es el de dar descansos temporales a las afiliadas y afiliado para no volverlos a contratar.

La existencia de una supuesta lista negra, que sería compartida entre las diferentes empresas, evitaría la contratación de trabajadores con trayectoria sindical. Ello sería una explícita acción contra el derecho al trabajo y de discriminación sindical, así como de hostigamiento y obstaculización de la libertad sindical. Ha habido casos de interposición de denuncias a nivel penal o demandas en la vía civil por parte de empresas en contra de los dirigentes por motivos antisindicales —es decir, una persecución judicial—. Al respecto, se tuvo acceso a una sentencia del Poder Judicial que absolvió a más de 20 trabajadores y dirigentes denunciadas y denunciados por la empresa Camposol por el delito de disturbios.

13. Negociación colectiva:

Se han reportado casos de incumplimiento en la entrega de la información económica y laboral por parte de la empresa a las organizaciones sindicales, de manera oportuna y suficiente. Las empresas incumplen lo estipulado en los convenios colectivos respecto a la entrega a tiempo de los uniformes, así como de algunos bonos, pues imponen descansos temporales a las y los afiliados, de tal manera que evitan que se cumplan los supuestos contemplados en el convenio para la entrega de bonos.

La empresa Camposol extiende algunas de las cláusulas del convenio colectivo del SITECASA a las y los afiliados de los otros sindicatos, identificados como propatronales. Con ello, se desincentiva la afiliación al SITECASA en favor de los otros sindicatos, vulnerándose el derecho de afiliación sindical, al aplicarse una cláusula de promoción sindical en un escenario de pluralidad sindical.

14. Actuación del Estado:

Las trabajadoras y los trabajadores tienen desconfianza en el actuar de la SUNAFIL, principalmente respecto a la Intendencia Regional de La Libertad. Consideran que la capacidad sancionadora y disuasiva de la institución se ha debilitado, dando paso a un rol más persuasivo o de asesoría, el cual no parece ser tomado en serio por las empresas. Incluso, se burlan de eso (las empresas).

Respecto al periodo 2020-2023, se observa que la actividad inspectiva de SUNAFIL tuvo un marcado salto de más del doble de órdenes de inspección entre el 2020 (65) y el 2021 (145); para el año 2023, 154 órdenes de inspección.

La actuación del Estado, a través de la SUNAFIL, es reactiva y no planificada ni preventiva. En el periodo 2020-2023, hubo un total de 465 actuaciones inspectivas —la amplia mayoría (453), producto de denuncias interpuestas propiamente por las trabajadoras y trabajadores o sus organizaciones sindicales. Una pequeña minoría (12) fue producto de operativos de oficio—. Del total de las actuaciones inspectivas (465), solo 86 concluyeron en actas de infracción, es decir, solo en esos casos se estimó la denuncia de vulneración de derechos laborales.

En el periodo 2020-2023, la empresa con más órdenes de inspección fue Camposol (221), que cuadruplicó en número a las 5 empresas siguientes en el ranking. Se observa una correlación entre la intensidad de la actividad sindical y la frecuencia de las órdenes de inspección (denuncias). En la

empresa donde existe la mayor actividad sindical —Camposol, que cuenta con el sindicato más antiguo del sector, y con el mayor número de afiliadas y afiliados— se registra un mayor número de órdenes de inspección, así como un porcentaje más alto de estas que concluyen en actas de infracción por parte de las y los inspectores (22,17 %). En contraste, en las empresas con menor actividad sindical, tanto el número de denuncias como el porcentaje de actas de infracción disminuyen significativamente (15 %)

La materia más investigada es la del incumplimiento de la normativa sociolaboral (306), seguida muy de lejos por la de seguridad y salud en el trabajo (90). Más atrás, se encuentran los temas de formalización laboral (36) y, en último lugar, los derechos fundamentales (33).

Los casos de incumplimientos laborales que son efectivamente sancionados son mínimos. De los 85 casos que llegaron a la instancia sancionadora de la SUNAFIL, 45 han ratificado el incumplimiento de algún derecho laboral. Entre estos 45, 40 ratificaron la multa propuesta en las actuaciones inspectivas; y, en los 5 restantes, solo parte de la multa propuesta. Mientras tanto, 13 establecen que no se vulneró ningún derecho (9 archivamientos, 1 revocatoria total y 3 nulidades). En tanto, 27 casos se encuentran pendientes de pronunciamiento. Es decir, de los 465 casos que se abrieron en SUNAFIL, solo 85 pasaron a la segunda etapa sancionadora y, de estos, apenas 45 tienen resolución de sanción. Cabe detallar que, en estos casos, las empresas aún pueden recurrir al Tribunal de Fiscalización Laboral o a instancias judiciales para impugnar las sanciones.

Respecto al actuar de la Gerencia Regional de Trabajo, se constata una dilación indebida en el proceso de negociación colectiva de rama de actividad iniciado por FETSA RLL. De tal forma, han debido transcurrir cerca de 4 meses para que la Gerencia Regional de Trabajo se pronuncie para la apertura de la negociación.

15. Diálogo social:

El Consejo Regional de Trabajo de La Libertad, que debería ser el espacio llamado a sostener un mecanismo de diálogo social institucionalizado y efectivo, carece de representación respecto a las organizaciones sindicales de la agroexportación. De otro lado, los espacios de diálogo social abiertos de manera ad hoc durante el paro agrario del 2022 contaban con mayor representatividad de las y los actores clave del sector, pero su funcionamiento era desordenado.

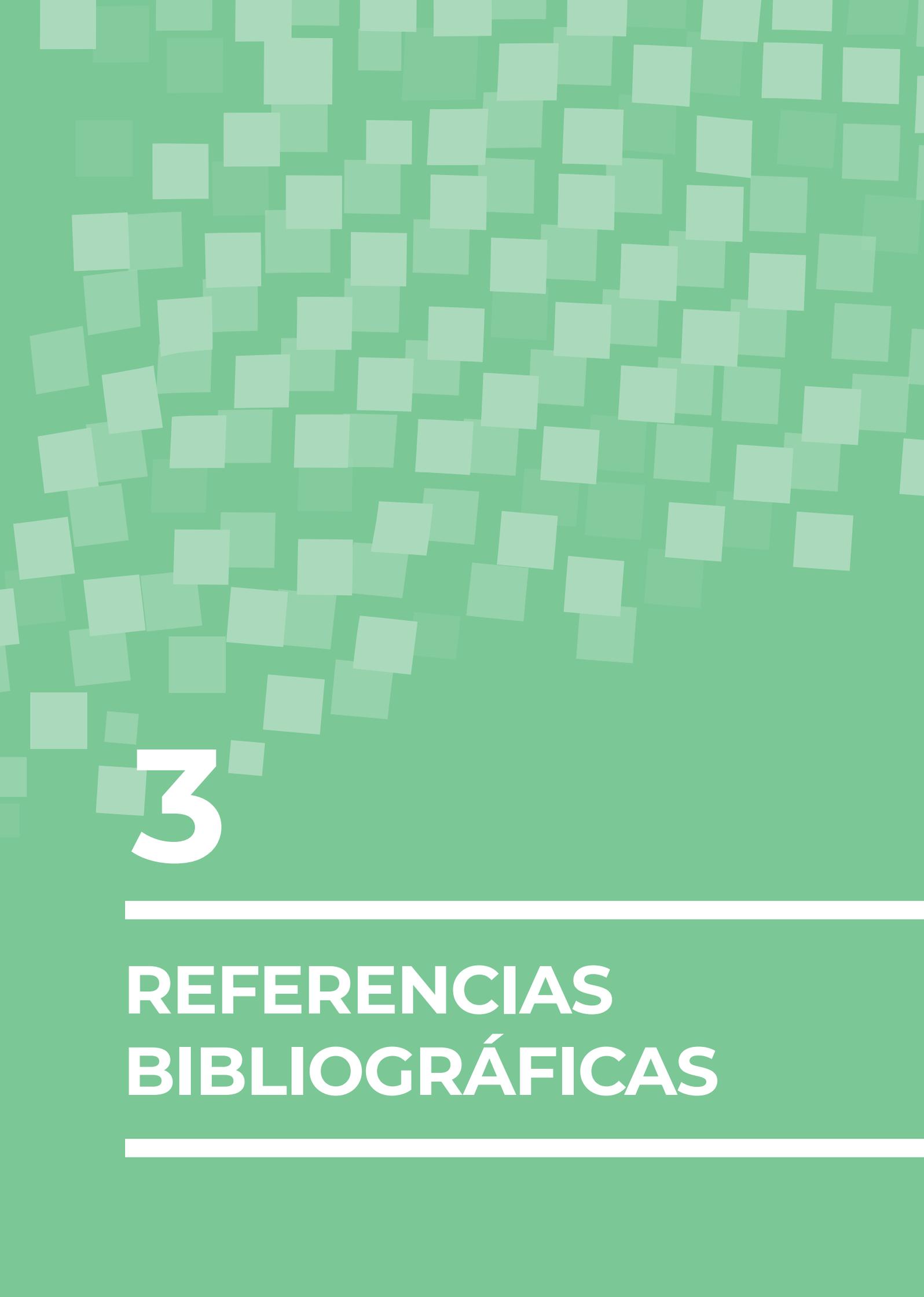
Se observa que los puntos identificados en este espacio como problemas del sector guardan relación con los aspectos identificados en este estudio; no obstante, no fueron debidamente abordados ni se les dio un seguimiento apropiado. Es más, de alguna manera, este espacio de diálogo fue boicoteado por los espacios de relación política abiertos en el Congreso, los cuales concluyeron con la aprobación de la Ley N.º 31110, norma que no fue consultada a las trabajadoras ni trabajadores, y que ha sido relativamente objetada por estas y estos.

En relación con los espacios de diálogo entre empleadoras/empleadores—trabajadoras/trabajadores del sector agroexportador en La Libertad, estos deberían reunir a las organizaciones sindicales y de empleadores representativos de dicho sector económico y de esa región geográfica. Es evidente que las empresas más apropiadas para ello son FETSA RLL y ADAS; no obstante, se observa que este espacio natural ha sido vetado, en la práctica, por las empresas que manifiestan que, de acuerdo con los estatutos de ADAS, esta institución no puede abordar ningún tema laboral. Ello contradice el discurso en favor del diálogo y el respeto de los derechos humanos planteado por esta institución.

RECOMENDACIONES

1. Un punto importante para analizar es el impacto de la labor sindical en las movilizaciones del 2022/2023, es decir, en qué medida el trabajo del sindicato ha influido en la toma de la decisión de participar en la manifestación por la destitución del presidente Pedro Castillo y cómo se evalúa dicha competencia en el contexto actual de inestabilidad e incertidumbre política, con la finalidad de poder fortalecer las capacidades de influencia política de los sindicatos en el contexto político nacional.
2. Se debe hacer público este documento y toda información que se tenga con relación a los hechos ocurridos en las manifestaciones de 2020, 2022 y 2023, con la finalidad de visibilizar el estado de vulnerabilidad de trabajadoras, trabajadores y personas defensoras de los derechos humanos del sector agroindustrial en la región La Libertad. Es necesario fortalecer espacios de diálogo y de coordinación con las instancias de derechos humanos, a nivel nacional y local, así como asegurar el involucramiento de instancias estatales —como la SUNAFIL, el Gobierno Regional de La Libertad, el MTPE, la Defensoría del Pueblo, entre otras—, con la finalidad de orientar políticas de protección y mejores canales de defensa de los derechos laborales y humanos.
3. Sería óptimo realizar un estudio laboral con enfoque de género, con la finalidad de analizar la distribución de la carga familiar que es asumida por las mujeres, tanto quienes tienen pareja como quienes son cabeza de hogar: de acuerdo con las manifestaciones, debido a los horarios laborales, muchas familias deben iniciar tareas desde las 4 a. m. y retornan a sus hogares en la tarde-noche. Ese estudio también podría ser complementado con un análisis de la participación política sindical de las mujeres, con la finalidad de identificar brechas y diseñar estrategias para alentar la sindicalización de las mujeres trabajadoras del sector agroindustrial.





3

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Balbín Torres, E. (2020). Leyes laborales especiales: el caso del régimen agrario. *Revista IDELE*. (295). <<https://www.revistaideele.com/2020/12/23/leyes-laborales-especiales-el-caso-del-regimen-agrario/>>.

Banco Central de Reserva del Perú. (2019). *Reporte de inflación: Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2019-2020*. BCRP. <<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2023/setiembre/reporte-de-inflacion-setiembre-2023.pdf>>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2006). *Informe sobre la Situación de las Defensoras y Defensores de los Derechos Humanos en las Américas*.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2009). *Informe sobre Seguridad Ciudadana y Derechos Humanos*. OEA/Ser.L/V/II (Doc. 57), párr. 114. <<https://www.cidh.oas.org/countryrep/Seguridad/seguridadv.sp.htm>>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Criminalización de la labor de las defensoras y los defensores de derechos humanos*. Series II. OEA/Ser.L/V/II. (Doc. 49/15), 32. <<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/criminalizacion2016.pdf>>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). *Protesta y Derechos Humanos. Estándares sobre los derechos involucrados en la protesta social y las obligaciones que deben guiar la respuesta estatal. Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos*. <<https://www.oas.org/es/cidh/expresion/publicaciones/ProtestayDerechosHumanos.pdf>>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2023). *Situación de Derechos Humanos en Perú en el contexto de las protestas sociales*. OEA/Ser. L/V/II (Doc. 57/23).

Comité de Derechos Humanos. (2020). *Observación general núm. 37 (2020), relativa al derecho de reunión pacífica (artículo 21)*. CCPR/C/GC/37. <<https://www.hchr.org.co/wp/wp-content/uploads/2020/10/observacion-general-37.pdf>>.

Cuadros, F. (2020). *Régimen laboral agrario en el Perú: algunos apuntes*. CEPES. <<https://cepes.org.pe/2020/12/07/regimen-laboral-agrario-en-el-peru-algunos-apuntes/>>.

Defensoría del Pueblo. (2023). *Informe Defensorial N.º 190: Crisis política y protesta social: Balance defensorial tras tres meses de iniciado el conflicto (del 7 de diciembre de 2022 al 6 de marzo de 2023)*.

Ermida Uriarte, O. (2012). Crítica a la libertad sindical. *Derecho PUCP*. (68), 33-61.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) 2017*.

IUS 360. (2020). *El paro agrario en Ica y el Decreto de Urgencia 043-2019 / Fernando Cuadros*. [Video]. YouTube. <<https://www.youtube.com/watch?v=sfOirG2Tvoc&t=897s>>.

- Jiménez, M. (2021). *La protesta social: una aproximación a un derecho democrático fundamental*. <<https://agendaestadodederecho.com/la-protesta-social-una-aproximacion-a-un-derecho-democratico-fundamental/>>.
- LP Derecho. (2021). *TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo 010-2023-TR) [actualizado 2021]*. <<https://lpderecho.pe/reglamento-ley-relaciones-colectivas-trabajo-decreto-supremo-011-92-tr-actualizado/>>.
- LP Derecho. (2022). *Reglamento de la Ley de relaciones colectivas de trabajo (Decreto Supremo 011-92-TR) [actualizado 2022]*. <<https://lpderecho.pe/reglamento-ley-relaciones-colectivas-trabajo-decreto-supremo-011-92-tr-actualizado/>>.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2021). *Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos*. <<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2399831/Plan%20Nacional%20de%20Acci%C3%B3n%20sobre%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos%202021-2025.pdf?v=1636730881>>.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Planilla Electrónica (PE)*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (diciembre de 2020 a enero de 2021). *Ayuda Memoria de la Alta Dirección y de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (ST-CNTPE)*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Planilla Electrónica (PE)*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Anuario estadístico sectorial 2022*. <<https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/>>.

Misión de Solidaridad Internacional y Derechos Humanos. (2023). *Violación de los Derechos Humanos en Perú (diciembre 2022 – febrero 2023)*.

Municipalidad Provincial de Virú. (2020). *Plan de Acción Provincial de Seguridad Ciudadana 2021*.

Naciones Unidas. (s/f). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Naciones Unidas. <<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>>.

Neves Mujica, J. (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial PUCP.

Neves Mujica, J. (2010). *La libertad sindical en el Perú, fundamentos, alcances y regulación*. PLADES.

Oficina Nacional de Procesos Electorales. (2021). *Presentación de resultados: segunda elección presidencial 2021*.

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). *Trabajo decente*. <<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>>.

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. <<https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>>.

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). *23 condiciones de trabajo. Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible*. <<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>>.

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). *Negociación colectiva y relaciones laborales*. <<https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm>>.

Sánchez Reyes, C. (2023). *Régimen agrario y negociación colectiva por rama de actividad en el sector de la agroindustria en el Perú*. Perú EQUIDAD.

Tafur, S. (2020). *Agroexportaciones y su exponencial crecimiento: una burbuja que tenía que explotar*. IDEHPUCP. <<https://idehpucp.pucp.edu.pe/analisis1/agroexportaciones-y-su-exponencial-crecimiento-una-burbuja-que-tenia-que-explotar/>>.

Trabajo Digno. (2018). *Régimen Laboral Agrario: en manos del Fujimorismo*. <<http://trabajodigno.pe/regimen-laboral-agrario-en-manos-del-fujimorismo/>>.

Tribunal Constitucional. (2020). Expediente N.º 00009-2018-PI/TC. <<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00009-2018-AI.pdf>>.

Zapata, C. (2022). *Diagnóstico inicial del proyecto* (texto inédito).

Zegarra, E. (2023). *Fundamentación económica para la negociación colectiva por rama de actividad en la agroindustria del Perú*. Perú Equidad (Doc. 11).

