

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

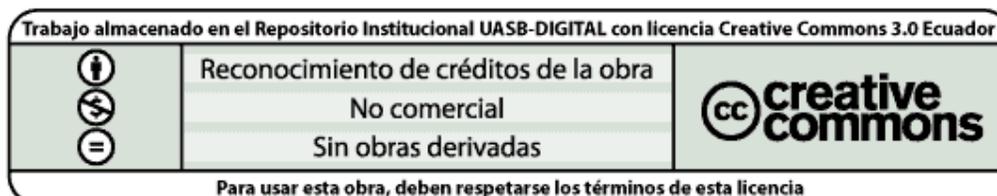
Programa de Maestría en Derechos Humanos y Democracia en
América Latina

Mención Políticas Públicas

Políticas públicas y el derecho humano a la libertad sindical
El caso de los trabajadores agroindustriales del valle de Ica en
Perú

Pedro Mijaíl Orellana Pérez

Quito, 2016



CLAÚSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Pedro Mijaíl Orellana Pérez, autor de la tesis intitulada “Políticas públicas y el derecho humano a la libertad sindical: El caso de los trabajadores agroindustriales del valle de Ica en Perú”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magister en Derechos Humanos y Democracia en América Latina, mención Políticas Públicas, en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Fecha. 01-09-16



Firma:

Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría en Derechos Humanos y Democracia en América Latina
Mención Políticas Públicas

Políticas públicas y el derecho humano a la libertad sindical
El caso de los trabajadores agroindustriales del valle de Ica en Perú

Autor: Pedro Mijaíl Orellana Pérez

Tutora: Dra. Elisa Lanás Medina

Huancavelica – Perú

Resumen

Nuestra Latinoamérica ha estado casi constantemente a la saga de los procesos globales, particularmente los países andinos han tenido que enfrentar fenómenos que han venido en vulnerar su soberanía así como a los sectores más vulnerables de nuestras sociedades, tanto en el ejercicio y realización de sus derechos como en oportunidades para su desarrollo; en el caso peruano la crisis hiperinflacionaria de los ochentas, con recesión económica y financiera total, además del narcotráfico y el terrorismo, expusieron al país a su casi inviabilidad en todos sentidos; es a partir de los noventas, que con el cambio de rumbo político encabezado por un “outsider”, se dio un ahondamiento de la situación política, social y económica.

Alberto Fujimori ingreso a la escena nacional con un respaldo sesgado y compuesto por una respuesta anti derecha de los partidos tradicionales; ello inmediatamente permitió el autogolpe del 05 de abril de 1992, *ergo* acarreo la acelerada implementación del modelo neoliberal y con todos sus efectos, los mismos que también se dejaron de sentir en el campo laboral y del movimiento sindical, que fue prácticamente devastado por estar en medio de dos fuegos, me refiero al terrorismo de extrema izquierda y al terrorismo blanco de Estado.

La libertad sindical en el país entró en una de sus más duros breches, tanto por las persecuciones y la fragmentación del movimiento político y sindical progresista, además el modelo económico neoliberal tuvo extraordinaria efectividad incluso hasta llego hacer eco más profundo en la novación constitucional de 1993, donde aparecieron las flexibilizaciones, las desregulaciones y la ampliación de las políticas públicas pro empresariales que se hicieron el pan de cada día, por ello el escenario agroindustrial peruano y en particular en el valle de Ica -que me permito explorar-, da cuenta de todos los efectos nefastos que implicó la implementación del modelo, donde personalmente aprecio a un Estado y a los sendos gobiernos sin la capacidad ni el interés real de proponer e implementar un modelo alternativo para el desarrollo del país, en donde se garanticen los derechos y se otorguen las oportunidades homologadas para todas y todos.

En este ejercicio académico, me voy a permitir hacer los correspondientes análisis de la libertad sindical como derecho humano y como tal fundamental, las responsabilidades estatales sobre el particular. En adelante proseguiré en valorar la sindicación en el sector y, lo más esencialmente posible, el carácter de la política pública laboral y agroindustrial del Estado y cómo esta afecta los derechos de las personas y muy especialmente a la libertad sindical que hasta la fecha es una realidad no plena en el valle de Ica y el país; ello gracias a un modelo económico leonino e infractor que ha puesto descaradamente casi de rodillas a la clase política nacional y finalmente me acercaré exploratoriamente a ejes propios de las relaciones que existen entre el movimiento laboral y sindical agroindustrial iqueño con el sindicalismo nacional y la sociedad civil que me parece pertinente, así como el eje de género y su respuesta, que de fondo es encomiable y relevante en la presente investigación.

El Autor.

Dedicatoria

Como no podía ser de otra manera, este trabajo es dedicado a mi Madre Carmen Inés y a mi Padre Pedro Antonio (QEPD).

Agradecimientos

Agradezco:

A mi familia, en particular a mi hija Gabriela.

A mis Maestros y Maestras de toda mi vida, en particular a mi profesora Doris y a todos mis profesores de la G.U.E. San Luis Gonzaga de Ica.

A los trabajadores y las trabajadoras agroindustriales del país.

A mis excompañeros y excompañeras de trabajo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

A mis correctos colegas y pupilos de la Universidad Nacional de Huancavelica.

A mis camaradas del Partido Comunista Peruano – PC Unidad.

A mis compañeros y compañeras de la Confederación General de Trabajadores del Perú, de la FRTI, del SUTUNICA y del SUDUNICA, en particular a Luis Cuquian, Michael Alcázar, David Huaranca y Juan Pachas (QEPD).

A los promotores y profesionales de las organizaciones no gubernamentales del país y a las instituciones y gremios cooperantes nacionales y extranjeras, muy en particular a los amigos de Iesi - CGTP, Cedal, Arodeh, Plades, FEPRMU – Ica, Aurora Vivar, entre otras.

Por último y no menos importante, a mis compañeros y compañeras de la Andina..., en particular a Diana Marcela.

Índice

	Pág.
Resumen	4
Introducción	8
Capítulo Primero	
Derecho humano a la libertad sindical y políticas públicas laborales y agroindustriales	13
1. Derecho humano a la libertad sindical y las responsabilidades del Estado	14
2. Políticas públicas laborales y agroindustriales en el Perú	23
Capítulo Segundo	
Las vulneraciones a la libertad sindical de los trabajadores agroindustriales del valle de Ica – Perú	35
1. Sindicación agroindustrial en el valle de Ica	36
2. Vulneraciones a causa de las políticas públicas al goce y ejercicio de libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras de la agroindustria en el valle de Ica	42
Capítulo Tercero	
Respuesta de los trabajadores y trabajadoras agroindustriales ante las vulneraciones de su libertad sindical en el valle de Ica	60
1. Los trabajadores y trabajadoras agroindustriales del valle de Ica y los gremios nacionales y regionales	61
2. Los trabajadores y trabajadoras agroindustriales del valle de Ica y la sociedad civil	64
3. La respuesta de género en la agroindustria del valle de Ica	71
Conclusiones	76
Recomendaciones	78
Bibliografía	80

Introducción

A partir de la década del noventa se dio origen a un proceso boyante de la agroindustria fundamentalmente en distintas zonas costeras del país; sin embargo, es en el valle de Ica donde los productos de bandera como el espárrago, hortalizas y frutales marcaron especial atención que se tradujeron en estadísticas muy relevantes, empezando por el incremento de volúmenes de producción y de los precios para su exportación; y consecuentemente en la década siguiente se fortaleció tal giro con sostenibilidad. No en vano forma parte del primer rubro exportador del grupo de los no tradicionales que ha tenido un ejercicio de crecimiento superlativo encabezando las exportaciones, superando a las exportaciones agropecuarias tradicionales durante dos décadas consecutiva, es decir una dinámica de incremento y de estabilidad, incluso en el marco de la última crisis económica norteamericana.

En atención a lo descrito, existe una política pública de Estado que está orientada a la flexibilización, la desregulación, la cobertura de mercados y crear condiciones promotoras del giro, supuestamente como una política de crecimiento basado en crear las mejores condiciones para la inyección de capitales e inversión privada masiva, tanto de nacionales como de extranjeros. Y de otro lado, y como efecto de la actividad, da lugar a una amplia necesidad de mano de obra agrícola, que en conjunto en la costa norte e Ica abarcan anualmente un ponderado de doscientos cincuenta mil puestos de trabajo tanto en campo como en planta y de ellos un 70% de tales puestos laborales son asumidos por mujeres; situación que ha de merecer una valoración especial en el presente ejercicio académico.

Ciertamente, que para el crecimiento y fortalecimiento de las economías de los países emergentes, son muy importantes las inversiones, la inyección de capitales y la seguridad jurídica interna, luego ampliar la oferta de trabajo. Sin embargo, –sobre el particular– lo evidente es que se da una serie de hechos que vulneran derechos de los trabajadores y trabajadoras, iniciando por la libertad sindical; es decir, el derecho de constituir sindicatos que los representen y puedan –ante los empleadores y el propio Estado– promover lo que la Constitución política y los pactos internacionales suscritos por el Perú indican, me refiero, al respeto de la plena capacidad de asociación y la

representatividad de los trabajadores y trabajadoras del rubro agroindustrial, así como a la negociación colectiva e incluso el derecho de la huelga.

Al margen de las regulaciones y pactos suscritos, donde se determina el derecho a la sindicalización y la garantía de ejercer la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras agroindustriales, la libertad sindical no se promueve y mucho menos es garantizada por el Estado. Esto se debe a que las políticas públicas apuntan a soportar y asumir los requerimientos de los inversionistas y los gremios empresariales que los representan y que tienen una fuerte argumentación económica y nivel de presión especialmente mediática, invisibilizadora y postergando las acciones afirmativas que se deben realizar en cada uno de sus niveles estatales (ejecutivo y legislativo nacional y ejecutivo regional) a fin de que los trabajadores y las trabajadoras agroindustriales logren pleno ejercicio de su derecho a la libertad sindical, la misma que comprende la capacidad real -y no solo jurídica- de organizarse y de tener representantes que negocien sus peticiones y reivindicaciones sociales, económicas y laborales, e incluso encabecen luchas y medidas gremiales de protestas, etc.

En razón de lo indicado, emerge como la pregunta central de la investigación, ¿Cómo es que las políticas públicas han vulnerado la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras agroindustriales del valle de Ica en Perú?, cuestionamiento esencial que se constituye como la guía de la presente investigación.

Se presenta como objetivos específicos, establecer la libertad sindical como derecho humano y decantar la responsabilidad garantista y proteccionista estatal. En ese sentido, se trata de dar cuenta de los acuerdos políticos y el marco regulatorios que tienen rango internacional, constitucional y legal-nacional que le obliga al Estado las correspondientes actuaciones: garantizar y proteger los derechos humanos laborales y que se deben desarrollar en el marco de unas políticas públicas en distintos sectores o reparticiones estatales. Entonces no solo se trata de una marco normativo, sino también de una agenda pública de tareas que son evidentemente responsabilidades de los responsables de las políticas públicas de los poderes estatales, así como del ejecutivo central y de los gobiernos regionales.

Seguidamente corresponde evaluar las características de las políticas públicas agroindustriales y laborales agroindustriales en el Perú; las mismas que –como se indicó-

no solo irrogan las normas positivas, sino también las acciones, gestiones e incluso las omisiones cometidas por el Estado, en razón de ello, se evidencian plenamente las esencialidades de tales políticas públicas.

Además la determinación de las vulneraciones a la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras agroindustriales del valle de Ica – Perú, lo que implica exponer cómo este derecho de los trabajadores y trabajadoras –colectivo y fundamental– no es de pleno goce, tanto por y en el proceso productivo. En este aspecto se trata de la situación en donde no existe margen real para constitución del ente gremial y su organicidad y continuidad, sino también de la represión de la cual es víctima por los operadores económicos y sus representantes y de otro lado por el Estado; en el sentido pragmático, en los entes estatales no solo no se promueve y mucho menos vigila el ejercicio de la libertad sindical *in situ*, sino que se constituye en un actor cómplice de la represión anti laboral; además crean murallas burocráticas y laberintos institucionales que factualmente hacen prácticamente imposible que los trabajadores agro industriales vean en el Estado un garante de los derechos humanos laborales en estricto los derechos humanos laborales.

Finalmente y de forma exploratoria, es de interés académico exponer el proceso organizado de respuesta de los trabajadores y las trabajadoras agroindustriales ante las políticas públicas del Estado en sede la libertad sindical; ello, en una zona del país que se ha visto fuertemente impactada por el crecimiento de un tipo de actividad productiva muy rentable y de generosos gestos –por decir lo menos– por parte de los responsables de las políticas públicas, de los operadores y actores políticos y económico-empresariales y con un permanente espaldarazo de los sectores empoderados de la “opinión pública” aliados del aparato mediático, fuertemente sensibilizados con el discurso neo liberal de apertura de mercados, de flexibilizaciones legales y administrativas transversales, de imperiosa necesidad de la inversión privada y de la mínima intervención estatal, todo ello como un santo grial para el crecimiento económico que supuestamente brinda estabilidad y desarrollo social.

En conjunto, esta investigación se esfuerza en visibilizar –en su real dimensión– el accionar y la responsabilidad del Estado en tanto acciones u omisiones de las políticas como en la gestión pública laboral a nivel de ejecutivo y legislativo central, como del

ejecutivo regional. Y de otro lado, consolida como un aporte social, toda vez que los derechos laborales son un grupo de derechos que en purismo se constituyen en los más importantes derechos sociales dentro del contexto y del entendimiento contemporáneo de los derechos humanos, fundamentales y constitucionales.

El enfoque usado en la presente investigación es eminentemente interdisciplinario, porque abarcó lo jurídico, lo social y lo propio de los estudios de teoría del Estado y la ciencia política que alcanza. En razón de ello, los aportes de los estudios sobre los derechos humanos y los derechos constitucionales, así como de los derechos humanos laborales y estos en el marco de los derechos económicos y sociales, además de los estudios sobre las políticas públicas y fundamentos que sobre el caso en cuestión, tienen mayor vínculo; en conjunto, con una perspectiva crítica que fue la base para lograr la investigación y finalmente el aporte de la tesis.

A fin de garantizar una correcta acumulación, organización y sistematización de información relevante, se recolectaron las evidencias más pertinentes tales como literatura y producción intelectual académica sobre los ejes de la investigación tales como tesis universitarias, materiales de enseñanza, informes oficiales, etc.

De necesario acercamiento fue esencialidades de la normatividad internacional y nacional en materia laboral, social, etc. En razón de ello, prioritaria fue la valoración de los Convenios OIT N° 87 y 98 que versan sobre libertad sindical. De otro lado, lo enunciado sobre el eje socio laboral de la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como la Convención Americana, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Por otra parte, –y en sede nacional– se tuvo en cuenta lo dispuesto en la Constitución vigente desde 1993 y las regulaciones positivas que también son parte de la política pública laboral y agroindustrial *per se*. Así, las que fueron acopiadas de las fuentes oficiales y académicas físicas y virtuales y sistematizadas conforme al requerimiento de la presente investigación.

Además, se tuvo especial atención a los distintos puntos de vista y aportes de conocedores de las temáticas en cuestión; tanto de sus procesos, causas y efectos ya sean desde el propio Estado, así como de los gremios laborales, los organismos no gubernamentales pro laborales y pro género, de los representantes de la academia

nacional principalmente, de los letrados laboristas, de los propios trabajadores y de los liderazgos más representativos del sector laboral agroindustrial nacional y de la zona de estudio.

Capítulo Primero

El derecho humano a la libertad sindical y políticas públicas laborales y agroindustriales

En esta primera parte del trabajo académico, las tareas están circunscritas a establecer la libertad sindical como derecho humano. Por lo tanto, es fundamental y central para el desarrollo y reconocimiento de la dignidad humana, así como el ejercicio de otros derechos humanos en y para el trabajo. Estas van de la mano para establecer las responsabilidades que le corresponde al Estado peruano: asumir, tanto por el mandato positivista propio del sistema legal y por los compromisos asumidos en los pactos internacionales que sobre ellas versan.

Lo sucesivo es realizar las evaluaciones sobre las políticas públicas y muy particularmente las políticas públicas en el sector agroindustrial propiamente dicho y en lo concerniente a lo laboral agroindustrial. De lo que se trata es ocuparse sobre los aspectos relevantes de dichas políticas, las que estás en el contexto de un boom agroindustrial en Perú; y acorde a ello también ocuparse de lo relevante a las políticas laborales en dicho sector, que si se las ubica institucionalmente están relacionadas al qué hacer oficial estatal.

Sin embargo, para dar cuenta plenamente de la caracterización de las políticas públicas en cuestión, resulta necesario versar en qué marco se han circunscrito estas políticas, razón por la cual se hace necesario coligarlo al discurso del modelo neoliberal en la sociedad y al Estado peruano desde inicios de los años 90. Los mismos, no solo implicaron el cambio de modelo económico y una completa restructuración del aparato estatal, por un lado; sino también el otorgamiento de coberturas y permisibilidades legales y estatales para la gran mayoría de grupos de interés empresariales. Esto no solo en el sistema legal, sino en el establecimiento de una nueva Constitución Política que a la postre flexibilizó y desreguló en su propio seno instituciones sociales y laborales, y por ende, en las relaciones laborales, por decir lo menos.

En tal razón se hace imprescindible indicar una serie de principios y regulaciones internacionales que, en materia de derechos humanos y en especial de derechos humanos laborales, deben estar no solo expresados en la normatividad nacional en materia laboral y social, sino también atendidas en las políticas públicas nacionales. Es decir, en el quehacer de las distintas instancias, estamentos y entes públicos como son las expresadas en la Declaración Universal de Derechos Humanos; en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales en su artículo 8 (derecho a la sindicación); en la Convención Americana de Derechos Humanos atendiendo su artículo 16 (derecho a la asociación); en el Protocolo de San Salvador conforme a su artículo 8 (derechos sindicales); en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en tanto a su compromiso por garantizar la libertad de asociación; la declaración sobre la justicia social para la globalización equitativa donde se compromete a respetar y hacer respetar los derechos fundamentales en el trabajo; el Convenio OIT N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación enfatizando lo indicado en sus artículos 2 al 5 de tal dispositivo internacional, el mismo que el Perú ratificará el 02 de marzo de 1960; el Convenio OIT N° 98 sobre el derecho a la sindicación y negociación colectiva en particular, lo versado en sus artículos 1 al 3, ratificado el 13 de marzo de 1964. Todos ellos que, en general, son la base legal internacional y alta responsabilidad del Estado y que dialoga con lo dispuesto en la actual carta magna nacional, específicamente en lo indicado en su artículo 2 inc. 13 sobre derecho de asociación de las personas; artículo 28 donde el Estado reconoce y cautela la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva y regula y permite legalmente el ejercicio al derecho de la huelga.

1. El derecho humano a la libertad sindical y las responsabilidades del Estado

La libertad sindical se define como el derecho de los trabajadores y trabajadoras a constituir, afiliarse y participar en las organizaciones sindicales; asimismo, como el derecho de 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 de este derecho.¹

Como consecución de lo indicado, la libertad sindical tiene dos dimensiones: la primera es la dimensión individual en donde cada trabajador o trabajadora, como individuo, pueda afiliarse a un gremio u otro, o de retirarse del que pertenece y pertenecer a otro gremio; y a su vez, participar activamente en el que se encuentre afiliado. Todo ello, sin que exista distinción alguna y que no concurra autorización alguna o presión de ningún tipo o de procedencia (*estatal, patronal o externa*). A esto se le llama libertad sindical positiva y va engarzada de la decisión individual del trabajador o trabajadora que se perfecciona mediante el ejercicio de la libertad sindical. Con idéntica importancia, se presenta la libertad sindical negativa; la misma ejercen los trabajadores o trabajadoras cuando no se incorporan a alguna organización gremial, ya que la afiliación es libre y voluntaria como en el anterior caso.

La dimensión colectiva de la libertad sindical da lugar al ejercicio de potestades que permiten, al gremio constituido, pertenecer a otros gremios superiores como las federaciones tanto de rama, de oficio o las de tipo territorial o regional.² Asimismo, la determinación de la representación sindical a fin de que operen frente al Estado, la patronal y terceros sociales o gremiales.³ De la misma manera, implica el atributo de autorregulación,⁴ es decir, la capacidad de reglamentar con marcos sustantivos y

1 Javier Neves Mujica, "Prologo": en *La Libertad Sindical en el Perú: fundamentos alcances y regulación*, Alfredo Villavicencio Ríos, (Lima Perú: Pontificia Universidad Católica. Organización Internacional del Trabajo, Programa Laboral de Desarrollo, proyecto FSAL/ACTRAV / Roble Rojo Grupo de Negocios S.A.C, 2010), 15.

2 Perú, Presidencia de la Republica. Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Diario Oficial El Peruano. (Lima 30 de setiembre de 2003). / Indica que se requiere de dos sindicatos registrados de la misma actividad o clase para constituir una federación y para la constitución de una Confederación se requiere la unión de dos federaciones registradas.

3 Perú, Presidencia de la Republica. Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Diario Oficial El Peruano. (Lima 30 de setiembre de 2003). / Perú, Presidencia de la Republica. Decreto Supremo N° 011-92-TR, Diario Oficial El Peruano. (Lima 14 de octubre de 1992). / No regulan directamente como se debe proceder sobre el particular, es decir no indica cómo se debe elegir a los dirigentes del sindicato, pero si exige que sea trabajador de la empresa, ello dialoga con lo dispuesto en el Convenio OIT N° 87 que da cuenta de la plena libertad que deben tener los gremios para elegir a sus representantes y que no debe existir limitaciones o entorpecimientos de las autoridades públicas contra la realización de la determinación legal de la representatividad del gremio.

4 Perú, Presidencia de la Republica. Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Diario Oficial El Peruano. (Lima 30 de setiembre de 2003). / No regula la forma ni contenido de los estatutos de los sindicatos debido a que las autoridades públicas no pueden tener injerencia que pueda limitar el ejercicio sindical, sin embargo, en el artículo 10 de la acotada norma se da cuenta que, las organizaciones sindicales están obligadas a observar sus normas institucionales.

adjetivos al sindicato, regulando sus determinantes institucionales generales, así como los procedimientos de la gestión gremial tanto del individuo agremiado como el cuerpo institucional, sus instancias y formalidades, incluso lo referente a la disolución del ente gremial de ser el caso.⁵

En ese entendido, Toyama y Vinatea⁶ enfatizan que el ejercicio de este derecho se realiza sin autorización previa para la consecución de los fines colectivos que persigue la agremiación. Hacen hincapié que este derecho de organización y afiliación no solo alcanza a los trabajadores, sino que, según lo dispuesto por la organización internacional del trabajo, tal libertad también le corresponde a los empleadores con el único condicionamiento general de la observancia de las regulaciones internas de las agremiaciones (Estatutos).

A su vez, el Tribunal Constitucional peruano ha definido a la libertad sindical como la capacidad auto determinativa de los trabajadores y trabajadoras a fin de participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical, considerándolo como un derecho fundamental porque en ella está manifiesto el derecho de asociación; es decir, está manifiesto un atributo directo a los derechos civiles y políticos y que sirve de soporte para la consolidación del estado social y democrático de derecho. En esa misma perspectiva, indica los alcances de la libertad sindical. Esto lo expone desde el intuitu persona en dos aspectos: el positivo y el negativo, amparada en el inciso uno del artículo veintiocho de la Constitución de 1993. De otro lado, da cuenta de la libertad sindical plural, con tres posicionamientos. La primera, frente al Estado, la que comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical. La segunda, frente a los empleadores donde están comprendidos el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales. Finalmente le tercera, frente a otros entes gremiales en donde también aparece la diversidad sindical y la proscripción de cláusulas desleales.⁷

5 Perú, Presidencia de la Republica. Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Diario Oficial El Peruano. (Lima 30 de setiembre de 2003). / En su artículo 33 considera tres formas de disolución de las organizaciones gremiales, en primera instancia se tiene la disolución autónoma, la que es acordada por los agremiados; seguidamente la disolución heterónoma por mandato jurisdiccional, es decir la que opera a razón de una sentencia firme emitida el poder judicial en el marco de un debido proceso y la disolución derivada de la liquidación de la empresa y se da cuando se trata de un sindicato de empresa.

6 Jorge Toyama Miyagusuku y Luis Vinatea Recoba, “*Guía Laboral 2013*”. (Perú: Gaceta Jurídica S.A. Sexta Edición 2013), 569.

⁷ Perú, Tribunal Constitucional. Sentencia del Pleno, Exp. N° 008-2005-PI/TC. considerandos 26 y 27 (Lima 12 de agosto de 2005).

En atención a lo indicado, en estos primeros párrafos se ha dado cuenta de los aspectos más centrales respecto a la libertad sindical en tanto prerrogativa de los trabajadores y trabajadoras; sin embargo, corresponde sustentar que tales prerrogativas están dentro del marco de los derechos humanos y por lo tanto fundamentales.

Las personas contamos con derechos, por nuestra sola condición humana; nos convierten en sujetos de derecho y por lo tanto nos da la potestad de llevar una vida digna con libertad, igualdad y afectos a la solidaridad así como de prodigarla. Todas esas resumidas afirmaciones están plenamente corroboradas por las sendas declaraciones y convenciones sobre los derechos humanos. Ellos fueron suscritos globalmente después de la catástrofe provocada por las guerras mundiales, así como la construcción de una filosofía *pro hominen*, que basándose en los criterios iusnaturalistas. Consecuentemente, nos prodigan hoy, de marcos y sustentos a favor de los derechos de las personas. En realidad, la mayoría de las constituciones políticas han asimilado de ellos amplia cobertura y reafirmación. En adelante, se expondrá aspectos teóricos muy centrales sobre la fundamentación de los derechos humanos a fin de determinar –a la postre– que la libertad sindical forma parte del bloque de los derechos humanos.

Inicialmente, cabe indicar, los derechos humanos tienen su basamento en el reconocimiento de la dignidad humana, como una columna vertebral sostiene todos los argumentos normativos, éticos, políticos e históricos. En ese sentido, es pertinente lo expresado por Francis Fukuyama quien sostiene que la dignidad –a fin de sustentar su explicación– es análoga a un factor “x”. Este factor nos hace diferenciales a otras especies; determina nuestra esencia. Y en base a ello, nos permite lograr homologación o igualdad humana universal. Esta va más allá de los aspectos religiosos o metafísicos, ya que parte de las ciencias naturales, dada nuestra complejidad y nos permite realizarnos en diferentes aspectos de nuestra humanidad: la razón, los sentimientos, la moral, la sociabilidad, el lenguaje, etc.

Este factor “x” también permite que, como seres humanos se exijan lo que corresponde de nuestros pares; se refiere al respeto y al reconocimiento integral, en estricto es nuestro merecimiento en tanto humanos. Esto de inmediato implica un estatus de igualdad que (en global) son los más caros deseos de nuestro tiempo actual. Empero Fukuyama puntualiza que esto se debe dar cuando a la persona se le ha despojado de todas

las características contingentes o accidentales como las propias del nacimiento: el color de la piel, el físico, la clase social, el estatus económico, el sexo, la formación cultural e incluso los talentos; perdurando en la persona solo lo esencial: la dignidad.

Lo previo remite a apuntar que las personas deben ser respetadas por poseer dicho factor, que a colación trae el respeto de todos nuestros derechos, nuestras libertades y prerrogativas. Estas son la libertad de expresarnos, de asociarnos, de participar o no políticamente en escenarios sociales y de toda índole. Claro está, que dicho factor “x” se erige como exclusivo y pertinente al género humano y que las características de sexo, clase y raza y otras quedan excluidas. Esta visión o entendimiento ha venido evolucionando a razón del aporte de distintas corrientes filosóficas o religiosas; por ejemplo, el cristianismo ha aportado claramente que la dignidad humana proviene del creador y por ende el ser humano tiene un valor *per se* y que le permite entablar relaciones de comunión, entrega y solidaridad con sus iguales en virtud de su alma espiritual, *ergo*, el todo de la persona posee dicho factor, es decir dignidad.⁸

De otro lado, se da la libertad; y a fin de explicitarla, se adoptan los argumentos de Isaiás Berlín y de Amartya Sen, científicos sociales que sobre la libertad tienen especial postura. En primer lugar, Berlín hace mención de una dicotomía en el sentido de que hay libertad negativa y libertad positiva. La primera se refiere a estar exento de interferencias por parte de terceros y más allá de una frontera o una variable. En ese sentido, tener el poder para elegir según nuestras propias aspiraciones o deseos de qué hacer, es decir sin restricciones. En tanto, la libertad positiva se enmarca dentro de los contenidos de la autonomía de la persona, *ergo* que uno sea su propio amo, un “yo” que domina basado en la razón que nos ubica dentro del pináculo de la naturaleza y, por ende, la realización de la persona por la satisfacción de su plena voluntad.⁹

A su vez, Amartya Sen hace referencia a la libertad que se expresa como positiva y negativa, en donde la libertad positiva es el libre albedrío de hacer algo y la libertad negativa implica el hecho propio de ser libre de algo. No obstante, la tendencia más relevante sobre la libertad que acoge Sen es la positiva, ya que la sostiene como categoría

⁸ Francis Fukuyama, “*El fin del hombre, Consecuencias de la revolución biotecnológica*” (Barcelona: Domingraf S.L.impressors, 2002), 241 – 249.

⁹ Isahia Berlín, “*Dos conceptos de libertad y otros escritos*”, (España: Filosofía Alianza Editorial, el libro de bolsillo 2001), 43 – 65.

de mayor interés al circunscribirla como la individualización de la capacidad de llevar a cabo la vida que se adopte o prefiera. Sin embargo, la libertad negativa tiene su lugar expectante en la medida que explica la posibilidad de intervención de terceros en la vida adoptada –las que de fondo impedirían la realización de la primera–. En rigor, ambas libertades son importantes, por diversas razones, pero entrelazadas y que se hacen merecedoras de un compromiso social *ergo* un encuadramiento positivo.¹⁰

Respecto a la igualdad, se puede indicar inicialmente que es una conformidad de una cosa o ente con otra de naturaleza, forma, calidad o cantidad y que se brinda con equivalencia; En ese sentido, si se traslada al campo de los derechos humanos implica entender que todas las personas somos homologadas tanto en esencia, en las interrelaciones y sus efectos reales, materiales y jurídicos. Sin embargo, los derechos y las personas –a pesar de los marcos regulatorios– que hoy hablan con prolijidad de una consolidada equiparidad, en los contextos reales implican, más de las veces, una no igualdad. Entonces para un correcto entendimiento de la igualdad hay que sopesar la diferencia. Para esto, se toma en cuenta los argumentos de Luigi Ferrajoli quien nos presenta una forma adecuada de hacer dicho discernimiento mediante el entendimiento de los modelos de configuración de la diferencia desde una concepción jurídica.¹¹

Inicialmente se aprecia el modelo de la indiferencia jurídica de la diferencia donde se ignora que haya diferenciaciones o no, porque todo se deja al juego y del estado natural, donde las tensiones que generan las fuerzas sociales implican dejar de lado los derechos, imponiéndose la superioridad de algunos en desmedro de quienes no pueden asumir homologación alguna. En sí, no hay interés en reconocer la igualdad entre las personas, verbigracia de ello son las relaciones de poder entre los sexos en donde la sujeción factual del hombre sobre la mujer implica una subordinación de las mujeres a planos domésticos o reproductivos dejando a los hombres los roles centrales de la realización social y de poder real.

Seguidamente, está el modelo de diferenciación jurídica de la diferencia, en donde algunas de las identidades son valoradas en desmedro de otras, construyéndose una jerarquía vertical, constituyéndose grupos privilegiados y otros excluidos, sometidos e

¹⁰ Amartya Sen, “*La libertad individual como compromiso social*”, (Ecuador: Ediciones Abya Yala 1999), 33 – 55.

¹¹ Luigi Ferrajoli, “*La ley del más débil*”, (Madrid: Editorial Trotta, Tercera edición, 2003), 73 - 96.

incluso perseguidos. Está claro que se trata de la construcción de sectores o grupos sociales con un mayor estatus respecto a otros grupos con precariedades y degradaciones. El ejemplo más vivido de este modelo es el que se construyó en la colonia en las Américas, en donde los miembros de las metrópolis tenían un nivel social, político y económico de mayor jerarquía que los criollos; y estos, a su vez, de los mestizos y estos con respecto a la plebe conformada por indígenas y esclavos.

Un tercer modelo es el de la homologación jurídica de la diferencia, donde se aprecia una equiparidad en base al diálogo con la igualdad; es decir, opera el desplazamiento de los arcaicos privilegios de algunos sectores sobre otros y que quedan neutralizados a someterse a un proceso de integración material y se asume una identidad para todos y todas. En razón a ello, se impone un paradigma de aceptación social plena y de participación equitativa de grupos antes subordinados o excluidos en el juego político a fin de alcanzar el poder dentro de las sociedades, tales como la cobertura de plenos derechos electorales de las mujeres, de los analfabetos, de personas con capacidades especiales o los de diferente orientación sexual, que hoy son una constante.

Un último modelo a atender es el de la valoración jurídica de la diferencia. Este modelo implica superar con creces cualquier indiferencia o ser tolerante a las mismas. El mismo se construye como objetivo de la norma sustancial que no son otra cosa que los derechos humanos a nivel global y que se han llevado a niveles nacionales como derechos fundamentales y constitucionales. Esto en esencia corresponde a reconocer la diferencia no para subrogar, atenuar o excluir, sino para reconocer su valor específico o identitario, autónomo y de amor propio, y donde la igualdad juega a favor de este modelo en la medida que reconoce la afirmación y tutela a su especial identidad; es decir, un individuo reconocible como diferente, en tanto especial y, a su vez, persona realizable y respetable tal cual, como todos y todas.

Un final fundamento –pero no menos relevante– es la Solidaridad, que se desarrolla desde el aporte de Gregorio Peces – Barba Martínez.¹² Sobre el particular expone que la solidaridad es una virtud ética innegable que se da desde la moralidad y se coliga con lo político y el positivismo y que actúa al servicio de la persona humana. Su

¹² Gregorio Peces – Barba Martínez, “*Curso de derechos fundamentales, teoría general*”, (Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, 1999), 261 a 282.

actuación contribuye con la autonomía, la independencia o libertad moral y que en estricto significa una relación entre personas que participan con el mismo interés en cierta cosa y expresa la actitud con respeto a otras cuando pone esfuerzo en una empresa o asunto de ellas. De ahí parte que el hombre o mujer solidaria se sabe inscrito en una comunidad humana en donde comparte intereses y además reconoce como valiosos a todos los componentes del colectivo social. El mejor gesto de solidaridad material que las sociedades contemporáneas realizan y más allá de los estrictamente moral lo han llegado a circunscribir en sus marcos codificados y regulatorios. Verbigracia de ello es la tributación, la misma que es muy diferente a la que se realizaba antaño. Ya no opera como el pago de un cupo por la condición de siervo ante un señor feudal; hoy en día dialoga como el desprendimiento económico personal a efectos de que el Estado pueda realizar tareas con un carácter de bien común (obras públicas) o de sostenibilidad social (servicios básicos) así como apoyo a los sectores sociales vulnerables y vulnerados (programas sociales), etc.

Habiendo expuesto argumentos sobre la fundamentación de los derechos humanos, corresponde engazarlos a la libertad sindical y de esta manera darle la jerarquía que le corresponde. Para ello es menester iniciar indicando que el derecho laboral aparece como resultado de la intervención estatal en las relaciones laborales que se desarrollaban en el marco del derecho civil, situación que a la postre generó luchas obreras por mejoras salariales y de condiciones de trabajo particularmente en el norte global durante el siglo XIX.

Los derechos humanos han evolucionado; progresivamente han venido en consolidar más derechos; reconociéndolos tal cual, como humanos o fundamentales y que inexorablemente han sido constitucionalizados en la mayoría de países occidentales y occidentalizados. Se puede ubicar dentro de este proceso lo propio con respecto a la libertad sindical, que en rigor se ha convertido en un epítome válido de los derechos humanos. Ello se debe a la causa del accionar de los trabajadores y trabajadoras que para ejercer y defender la libertad sindical han usado la auto organización, la acción directa, la gestión socio política y las distintas luchas no solamente reivindicativas, sino incluso las luchas solidarias, de búsqueda de la justicia social, de construcción de espacios democráticos o de cambios de modelo en los distintos países del mundo. En la praxis, han

promovido el desarrollo y la progresividad de los derechos humanos y fundamentales conjuntamente.

Tomando en cuenta que la libertad sindical dentro de los derechos laborales y fundamentales –dadas sus especiales características para su ejercicio– requiere –en una primera instancia– de una no intervención estatal o de terceros. En ese sentido, la libertad sindical se circunscribe como un derecho humano fundamental, propio de los derechos civiles y políticos, o también entendidos como derechos humanos de primera generación, donde la libertad de reunión y asociación pacífica le son pertinentes. Sin embargo, dados los objetivos económicos y sociales que también se persigue –en tanto gremio sindical y vigente por el ejercicio de la libertad sindical– esta se ajusta como parte de los derechos económicos sociales y culturales, toda vez que de por medio está la consecución de adecuadas condiciones del trabajador, no solo remunerativas sino también sociales, que alcanza a todos los miembros del ente gremial con equidad y a sus familiares o dependientes. *Ergo* la libertad sindical tiene aspectos propios que lo identifican como un derecho humano, del entorno de los derechos civiles y políticos y de otro lado también son parte de los derechos económicos y sociales.

Entonces la libertad sindical es un derecho humano, fundamental y plenamente identificado en los marcos regulatorios internacionales, suscritos por el Estado y las constituciones; es decir, expresados en la máxima norma interna. De lo que se trata es que se propenda a su plena vigencia, mediante la protección efectiva, con la implementación de obligaciones que vayan más allá de las de tipo garantista genéricas (respetar, proteger, cumplir). Esto atendiendo que la libertad sindical tiene especial circunstancia, porque en sí misma es un derecho civil y político y, a la vez, un derecho económico y social le obliga al Estado a no realizar acciones que impidan el ejercicio esencial asociativo y de organización que le corresponde. Sin embargo, también obliga al Estado a realizar acciones de intervención para que se realice el aspecto prestacional de la libertad sindical como de garantizar la existencia, la permanencia y la no vulneración de las acciones de los trabajadores y las trabajadoras organizadas, de elección de sus legítimos representantes, de los sindicatos y de sus participación en diversas modalidades organizacionales auto determinadas superiores.

2. Políticas públicas laborales y agroindustriales en el Perú

Corresponde iniciar este acápite dando cuenta de las definiciones sobre políticas públicas que a nuestro entender merecen ser expresadas. En primera instancia expongo los argumentos de Eugenio Lahera, para quien las políticas públicas son el “Estado en acción”; es decir, los cursos de acción desarrollados por aquellos que investidos de poder real y legal tienden a desarrollar medidas en relación a un objetivo determinado; que contribuyen a crear o transformar las condiciones en que se desenvuelven las actividades de los individuos y de los diversos grupos sociales (solucionar problemas o atender las necesidades públicas). Así también, y desde un enfoque tradicional, los define como programas de acción de una autoridad pública o al resultado de la actividad de una autoridad investida de poder público y de legitimidad gubernamental.¹³

De otro lado, Néstor Born y Sebastián Prevotel¹⁴ aseveran que las políticas públicas son el Estado en funcionamiento; es el despliegue, el posicionamiento, la acción y la puesta en relación con el Estado con la sociedad y los diferentes grupos sociales; pudiendo ser entendidas como un conjunto de dinámicas y acciones que resultan de relaciones de fuerza y de toma de posición del Estado y otros actores frente a una “cuestión” socialmente problematizada. En razón de ello, hay un proceso de intervención del Estado transformándolas o no, donde se involucran actores contradictorios y se da en un escenario social, donde lo colectivo es –o debería ser– el horizonte, así como la resolución de los problemas o necesidades que aquejan a tal colectivo, ello mediante debates y posteriores intervenciones para impactar en los problemas que son de todos, debiendo ser en esencia “despolitizadas” para evitar el ninguneo de los problemas públicos por parte de la tecnocracia y la burocracia estatal y de otro lado “despublicizadas”. Esto a fin de contrarrestar que las decisiones sean tomadas exclusivamente en mesas de tecnócratas, de caudillos políticos o de operadores cercanos a las redes financieras o empresariales, es decir poner límites a las injerencias de los intereses de privados frente a los intereses de los grupos sociales.

¹³ Eugenio Lahera Parada, *“Introducción a las Políticas Públicas”*, (Chile: Fondo de Cultura Económica, 2002), 20.

¹⁴ Néstor Born y Sebastián Prevotel, *“Políticas públicas, distribución de la riqueza”*, (Argentina: Minigraf, 2006), 3, 6.

Se cuenta con los argumentos de Carlos Alza,¹⁵ mencionando que las políticas públicas son parte del proceso de las decisiones públicas y que conforman un binomio inherente con la gestión pública; en donde el primero viene a ser procesos decisionales en contextos complejos y que cuentan con la participación de múltiples actores quienes definen los fines y la estrategia de la intervención del Estado y lo propio de la gestión pública que viene a ser análogamente procesos decisionales en contextos complejos y que cuentan con la participación de múltiples actores. Pero en este caso permiten operar el aparato estatal para cumplir los fines y realizar las estrategias trazadas, es decir la dinamización del aparato público.

Habiendo abordado conceptos y definiciones sobre las políticas públicas, corresponde adentrarse a reconocer y caracterizar las políticas públicas agroindustriales y dentro de estas, las laborales que impactan en el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras agroindustriales del valle de Ica. Por ello, cobra especial interés visibilizar en qué contexto se dio inicio y en qué consisten plenamente.

En la década del Fujimorato se implementaron normas tendientes a flexibilizar diversos sectores productivos. Incluso la Constitución de 1993 se ubicó dentro de este proceso. A su momento Daniel Martínez, en su calidad de Director de la Oficina de área y equipo técnico para América Latina de la Organización Internacional de Trabajo, indicó:

La reforma laboral en el Perú, su naturaleza, su alcance y su desarrollo ha sido uno de los temas centrales del debate económico y social desde 1991 en que se inició su debatida andadura. Justificada en la necesidad de generar empleo y en la importancia de eliminar rigideces existentes en la legislación, que impedían a las empresas adecuarse a la actividad económica en el marco de los procesos de apertura existentes, las sucesivas modificaciones a las normas individuales y colectivas, sin entrar en una valoración categórica, han tenido un impacto innegable en el país [...] Sin perjuicio de los argumentos pro y contra, la evidencia de más de 9 años de reforma muestra que los efectos esperados de la flexibilidad laboral sobre el empleo no se han realizado en la práctica. En efecto, en la última década no se ha generado mayor empleo, sino que por el contrario se observa un mayor aumento del número de trabajadores que integran el sector informal, de los

¹⁵ Carlos Alza, Pontificia Universidad Católica del Perú, PUCP – “¿Qué son las políticas públicas y cuál es su relación con la gestión pública?”, <<https://www.youtube.com/watch?v=BHBM8d80UGU>>. Consulta: 10 de junio 2015.

trabajadores sin contrato escrito y sin protección y de todas las formas laborales precarias e ilegales que son previsibles en el marco de la prestación de servicios.¹⁶

Claro está que la flexibilización laboral continua operando. La mayoría de normas tanto constitucionales como las propias del sistema legal han continuado vigentes y hasta la fecha ningún gobierno democrático posterior al Fujimorato ha realizado esfuerzo alguno para modificar o reestructurar sus contenidos esenciales. Es más, la han confirmado usando un continuo discurso de permeabilidad y accesibilidad a favor del sector empresarial nacional y extranjero, con el argumento que está acorde a la necesidad de inversión privada y de esta manera generar pleno empleo y coberturas de inversión propiamente, ello claramente en desmedro del trabajo decente y de los derechos laborales. Por lo tanto, no es extraño que existan –además de marcos regulatorios para la actividad privada en lo que respecta a formas dúctiles de contratación laboral– una serie de regímenes especiales laborales con mayores flexibilidades como es el caso del régimen especial agrario o agroindustrial.

En razón de lo indicado, expongo que como parte principal de la política pública a la Ley N° 27360, de promoción agraria, vigente desde el 20 de octubre de 2000, la misma que fue promovida por José Chlimper conocido empresario exportador y en aquel momento fue ministro de agricultura. Esta ley de iniciativa del ejecutivo fujimorista ha venido en aumentar la diferenciación entre el denominado agro moderno, es decir agroexportador versus el agro tradicional que está más orientado hacia el mercado interno y que descansa en la pequeña producción, con una serie de características muy marcadas respecto al régimen general laboral que merecen ser expuestas.

Una primera característica es que la promoción del modelo agroindustrial exportador ha generado las condiciones de rentabilidad para el gran capital hacia la agricultura, pero focalizándola al mercado externo, sustituyendo y rentabilizando las zonas productivas. Esta situación ha sido muy tangible en la costa peruana y en particular en el valle de Ica, en donde tradicionalmente la agricultura del algodón dio paso a la de los productos de exportación, comenzando con el esparrago y demás frutas y verduras de

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo - Oficina de área y equipo técnico multidisciplinario para los países andinos, “Documento de Trabajo 124 – Estudios sobre la flexibilidad en el Perú”, (Perú: FLAVIOGRAFICA E.I.R.L., 2000), 04.

alto consumo internacional, tal y como sustentan los informes económicos y comerciales nacionales.¹⁷

Otro aspecto evidente es lo referente a la inequidad en la distribución de la riqueza producto del boom agroexportador para los trabajadores y trabajadoras, ya que el régimen especial agroindustrial ha abaratado los costos salariales, de la mano de la reducción de derechos, así como la obstaculización del ejercicio de la libertad sindical, que conlleva en la praxis a la casi inexistente negociación colectiva en el valle de Ica, afectándose plenamente los derechos laborales colectivos, por decir lo menos.¹⁸

En adelante se expresa los aspectos más relevantes de la política pública agroindustrial, comenzando por la jornada de trabajo. En las normas y regulaciones se tiene en claro que la jornada de trabajo es de ocho horas, sin embargo, en este régimen especial la jornada puede ser acumulativa, es decir pueden haber días y semanas que debido a la necesidad del giro, sea por siembra, mantenimiento, cosecha, empaclado, envasado y traslado de los productos, los trabajadores y trabajadoras suelen laborar amplias jornadas, bajo condiciones que afectan su salud, dado por lo climatológico y la premura que exige el procesamiento de los productos tal cual.¹⁹ Si se plantea un símil con el régimen laboral común que prescribe ocho horas de trabajo diario o cuarenta y ocho horas semanales y con horas extras con un máximo de doce horas a la semana, nos encontramos frente a condicionamientos del giro que claramente atenta contra la persona y sus derechos.

De otro lado se encuentra el asunto remunerativo. En el régimen laboral común existe un sueldo mínimo que a la fecha alcanza los setecientos cincuenta nuevos soles y que no incluye la compensación por tiempo de servicios (CTS) ni las gratificaciones prescritas legalmente. Sin embargo, en el régimen especial agroindustrial, la

¹⁷ Perú. Informe de la Balanza Comercial del segundo gobierno de Alan García – Ministerio de Comercio Exterior.

¹⁸ A la Fecha en todo el valle de Ica existen tres sindicatos de trabajadores aun en actividad que han realizado precarias avances en sus respectivas negociaciones colectivas conforme los indican los representantes de la FEPROMU y la FRTI – CGTP.

¹⁹ Según los representante de la FRTI - CGTP, son comunes las condiciones de trabajo que afectan las condiciones de salud de los trabajadores agrarios, generalmente por trabajar jornadas acumuladas, en zonas agrícolas afectadas por el frio de la madrugada en la época de invierno y cambio estación, durante el verano por el excesivo calor desértico propio de la costa peruana, así como por el contacto con agroquímicos y otros productos para el tratamiento de los cultivos tanto en los campos como en las plantas de post cosecha para envasado.

remuneración diaria está alrededor de los diez dólares americanos y en ella están incluidas o indexadas las gratificaciones y la CTS. Claro está, este mecanismo permite finalmente eludir el íntegro del pago de los beneficios; en la praxis se trata de una fragmentación remunerativa.

Este fenómeno también alcanza lo concerniente al pago de las vacaciones de los trabajadores y trabajadoras de la agroindustria, pues además que no está homologada a las vacaciones del régimen común, que es de treinta días por año completo de servicio, esta es de la mitad; es decir, quince días de vacaciones por año completo de servicio, que en los hechos no opera, ya que al ser un trabajo por temporada, nunca superan los cuatro meses y de ahí concluye el vínculo contractual, siendo irreal el ejercicio del derecho de vacaciones pagadas en la agroindustria nacional y en el valle de Ica.

Habiendo indicado que las gratificaciones en el régimen especial están indexadas en la remuneración y que en el régimen común se otorga la quincena de julio y la quincena de diciembre con remuneraciones íntegras adicionales. Este encuadramiento permite ratificar que en la realidad los trabajadores y las trabajadoras de la agroindustria no gozan de gratificaciones como deberían ser entendidas tal cual, como un aporte o un beneficio social del empleador en fechas programadas para contribuir con el mejoramiento de sus condiciones personales y socio familiares, generando desde esta perspectiva una asimetría adicional.

La CTS, en el Perú, es un aporte especial que permite al trabajador –de alguna manera– afrontar al concluir un periodo laboral un espacio temporal de no cobertura; es decir, el trabajador cuenta con un aporte de su empleador frente a esta contingencia y que se deposita secuencialmente a favor de este y se retira con periodicidad. Esto no ocurre con el trabajador y la trabajadora agroindustrial quien recibe su CTS indexada a su remuneración regular, generalmente quincenas. En este caso también opera una asimetría, ya que la idea de la CTS es la de una contribución que se retira al final de una temporada generalmente semestral y que garantiza materialmente en algo al trabajador, hecho que no se da. Entonces la idea de un margen de soporte posterior es inexistente.

Las horas extras vienen a ser una jornada laboral adicional que se desarrolla fuera de la jornada regular de trabajo y es de carácter excepcional. En el régimen regular, el trabajador percibe, por las primeras dos horas de trabajo, el 25% adicional de la hora

diaria; y a partir de la tercera hora adicional se calcula a favor con el 35% y si se trata de laborar los domingos o feriados, el cálculo por hora es del 100%; sin embargo, en el régimen especial de la agroindustria se presenta una nueva asimetría, ya que se reconoce solo si pasa el promedio de horas durante todo el contrato, es decir el sobre esfuerzo laboral no tiene igual reconocimiento y se da si y solo si se alcanza un rango temporal que solo se reconoce en base a un ponderado contractual.

Una de las “innovaciones” que presentó la Constitución del 93 fue la de desaparecer la estabilidad laboral. Para suplir en algo este vacío, se incluyó el pago indemnizatorio por el despido arbitrario, ello también como garantía de la flexibilización laboral a favor de los empresarios e inversionistas. Seguidamente, las siguientes regulaciones han reconocido los tópicos cuándo ella opera y cuánto serían los montos a percibir a favor del trabajador. En el régimen laboral común, el pago indemnizatorio por despido arbitrario es de mes y medio de sueldo íntegro por cada año de servicio brindado por el trabajador y que tiene un tope máximo de doce remuneraciones. En el caso del régimen agroindustrial, tan solo es de media remuneración mensual por cada año de servicio más dozavos, con un máximo de seis sueldos. Claramente existe una mayor asimetría, teniendo no solo en cuenta que se trata de una indemnización mucho menor. Además, como se ha indicado, es un trabajo temporero, es decir, es escasa la cantidad de trabajadores o trabajadoras que puedan acceder a una plena indemnización por despido arbitrario de forma óptima o integra.

Otro aspecto propio de la política pública y de su principal regulación es lo referente al pago por el seguro de salud que deben otorgar los empleadores a *EsSalud* o a una empresa prestadora de servicios de salud, para la atención a su personal. En el régimen común los empleadores están obligados a aportar un mínimo del 9% del total de la remuneración del operario para acceder a prestaciones de servicios de salud en calidad de seguro. Empero, en el régimen agroindustrial, los empleadores solo cotizan un aporte del 4% de la remuneración, siendo de plano un cantidad precaria, ergo condiciona los alcances del servicio. Asimismo se expresa como una extraordinaria permisibilidad de orden contributivo que el Estado –en la praxis– termina por subvencionar, más aún si se tiene en cuenta que los servicios de salud tienen un costo tangible y que *EsSalud* es financiado exclusivamente con los aportes realizados por los asegurados y los

empleadores engarzados a este sistema, no contando con ninguna clase de transferencia adicional por parte del gobierno central. Corresponde precisar que la institución responsable del presupuesto anual de *EsSalud* es el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), la cual es la encomendada de realizar los ajustes necesarios en casos de registrarse un déficit presupuestario.

El trabajador o la trabajadora de la agroindustria y sus derechohabientes tendrán derecho a las prestaciones del seguro social, siempre que cuenten con al menos tres meses de aportación consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los doce meses anteriores al mes en el que se inició la causal. En caso de accidente solo bastará el estar afiliado.

En lo referente al impuesto a la renta, actualmente, tal contribución es del 28% y en el 2019, esta tasa será de 26%, según estimaciones del Ministerio de Economía y Finanzas. Asimismo, la nueva tasa del impuesto a los dividendos es de 6.8% y en el 2019 será de 9.3%. Empero, el porcentaje al que están obligados los empresarios del sector agroindustrial es del 15% de la renta, en tanto un impuesto de tercera categoría. En este caso, también se puede observar una amplia permisibilidad que alcanza un aspecto adicional que la norma indica. Se refiere a que los empresarios agroindustriales sean personas naturales como jurídicas que podrán depreciar anualmente un 20% de sus montos totales de inversiones en obras de infraestructura hidráulica y de riego. Ello implica un amplio margen de ganancia en este giro comercial de forma adicional.

Las empresas agroindustriales son empresas *per se* exportadoras. En ese sentido, una de las coberturas adicionales –en tanto política pública– son las de carácter tributario; y en este caso, existe el saldo a favor, como beneficio para los exportadores que es un mecanismo tributario que busca compensar al exportador el crédito fiscal del impuesto general a las ventas (IGV) generado por sus operaciones de exportación,²⁰ es decir, consiste en la recuperación del IGV que grava las adquisiciones de bienes, servicios, contratos de construcción y pólizas de importación destinados a las exportaciones. De acuerdo a la superintendencia nacional de aduanas y administración tributaria (SUNAT) -que depende del Ministerio de Economía y Finanzas–, los comprobantes de pago, notas de crédito y débito y las declaraciones de importación y exportación, deberán estar

²⁰ Perú: Presidencia de la Republica – Decreto Supremo No. 126-94-EF (29.09.1994).

registrados en los libros y registros contables para la posterior determinación del saldo a favor.

El saldo a favor se deduce del impuesto bruto, es decir, se deducirá del IGV que esté obligado a pagar el exportador por las ventas gravadas realizadas dentro del país. De no existir operaciones gravadas o ser estas insuficientes, queda un monto a favor; este se denominará saldo a favor, materia del beneficio (SFMB). Dicho saldo podrá compensarse automáticamente con la deuda tributaria por pagos a cuenta y de regularización del impuesto a la renta. De quedar saldo, este podrá compensarse con la deuda tributaria correspondiente a cualquier otro tributo que sea ingresado al erario nacional respecto de los cuales el sujeto exportador tenga la calidad de contribuyente.

Además, si aún quedase un saldo a favor, los exportadores solicitan la devolución a través de un trámite ante la SUNAT, el mismo que será otorgado mediante la emisión de notas de crédito negociables o cheques no negociables, aplicándose lo dispuesto en el reglamento de notas de créditos negociables. El límite de solicitud de devolución es el 18% (tasa del IGV, incluyendo el impuesto de promoción municipal) de las exportaciones en el período (mes), según el artículo 4° del Reglamento de notas de crédito negociables. El importe no compensado o reembolsado que exceda dicho límite podrá formar parte como saldo a favor del exportador del siguiente mes; en general se puede apreciar que se trata de una política pública que también beneficia al modelo agroexportador.

Un elemento de análisis adicional y que puede entenderse como parte de la política pública agroindustrial nacional corresponde a la vigencia de la norma de promoción agraria. En primera instancia, esta norma debería haber concluido su efecto legal el 31 de diciembre de 2010. Sin embargo, fue ampliada en junio de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2021 mediante la Ley N° 28810, lo que implica claramente continuar con una serie de beneficios que ya no solo es la de promocionar un determinado giro empresarial, esto va más allá. Es obvio que cuando un ejercicio económico y productivo se convierte en permanente y sostenido por sí mismo y ha dejado importantes ingresos para los inversionistas, lo racional es que sea regulado conforme a los cánones comerciales y empresariales comunes, así como también conforme a los marcos regulatorios laborales comunes.

Habiéndose indicado las características más notorias que implican la ley de promoción agraria, la misma que es el eje central de la política pública agroindustrial y laboral agroindustrial, corresponde identificarla plenamente qué tipo de política pública se trata. Por ello, los argumentos de Born y Petrovel,²¹ son relevantes en tanto que han identificado la implementación del neoliberalismo en la región sudamericana, y en ese marco los entes de representación social sufrieron un repliegue, ya sea por la aguda crisis económica que vivió la región, así como las convulsiones sociales por corrupción sistémica o violencia política. Este repliegue en la praxis implicó políticas públicas con énfasis pro empresarial, sin participación social. Enseguida la política pública económica general, que por su carácter impositivo afectó sectores sociales y en particular el sector laboral. Un elemento adicional se expresa en que se prioriza lo productivo económico, la participación de actores económicos (inversionistas) que propendieran al crecimiento de la balanza comercial, el aumento de divisas nacionales, la inserción en el comercio mundial en desmedro de la condiciones laborales y remunerativas.

Desde otra visión, se valora la tipología que le correspondería según lo planteado por Leticia Delgado Godoy,²² que indica la existencia de distintas políticas públicas, empero la que más se asemeja a este tipo de política agroindustrial y agroindustrial laboral, se encuadra a una política pública distributiva y auto regulatoria, la que consiste en proporcionar soporte, promoción e incluso bienes y servicios a individuos o grupos, empresas, etc.; y de otro lado apoyar a los grupos –en este caso los agroexportadores– con la protección de sus intereses, respectivamente.

Empero, corresponde analizar, si la política agroindustrial y agroindustrial laboral, es parte del bloque de las políticas de Estado; ciertamente hay que diferenciarla de las políticas de gobierno. Las políticas de Estado son las que involucran la actuación de los Estados sin importar quién o quienes sean los gobernantes de turno, es decir refiérase a que las decisiones tomadas en determinado momento político trascienden varios gobiernos y las políticas de gobierno, son aquellas que obedecen a un plan de acción de un determinado ejecutivo y, por lo tanto, a la ideología del partido que gobierna. En este sentido, y con la data presentada previamente, se puede observar que la política

21 Born y Petrovel “*Políticas Públicas*”, 7.

22 Leticia Delgado Godoy, “*Documentación sobre Gerencia Publica*” – (Castilla La Mancha: 2009), 4.

pública en cuestión, inició formalmente con la vigencia de la ley de promoción agraria a finales del Fujimorato y ha trascendido a los distintos gobiernos democráticos posteriores (Paniagua: 22 de noviembre 2000 - 28 de julio 2001; Toledo: 28 de julio 2001 - 28 de julio 2006; García: 28 de julio 2006 - 28 de julio 2011; Humala: 28 de julio 2011 - ...), todo ello en atención a lo indicado por Carlos Alza,²³ que en estricto es una política pública de Estado. Y, de otro lado, también se puede indicar que se trata de una política pública transectorial, ya que influye en varios sectores públicos, impacta en lo económico-exportador, en lo agrario-laboral y tributario, así como distintos sectores sociales vulnerables de especial impacto.

Cabe preguntarse, ¿La política agroindustrial es una política pública pro empresarial?; evidentemente que sí, ya que hay un proceso claro en donde los empresarios tienen una posición privilegiada en la elaboración de la política pública del estado central. En este caso, se trata de un grupo de empresarios agroindustriales y a la vez exportadores, en sí, empresarios e inversionistas agroexportadores nacionales y extranjeros que se han instalado en la costa peruana y que en el valle de Ica han fecundado óptimamente; es decir, un giro altamente rentable. Y lo es, porque a razón del accionar estatal ellos han encontrado ventajas, ganancias o beneficios con el marco legal y administrativo, laboral, tributario, etc. que se enfatizan en la ley de promoción agraria que como se indicó, es la punta de lanza de esta política pública.

Sin embargo, corresponde tratar de entender *in fine* que razones priman para la existencia y prolongación de tal política; y para ello se toman los argumentos de Lindblom,²⁴ el mismo que expresa que existe una posición privilegiada del empresariado que parte desde la elaboración de las políticas públicas y con una marcada desigualdad respecto a la ciudadanía, la misma que se debe a que el decisor público o los gobernantes y sus funcionarios le prestan suma atención y cuidado al escuchar a los voceros y representantes del mundo corporativo y sus principales argumentos, ya que en la lógica del mercado (obviamente dentro de un contexto ultra liberal) –y mediante el accionar

²³ Carlos Alza Barco, “Tipología de las Políticas Públicas”, 2011.

⟨<http://carlosalzarbarco.wordpress.com/2011/05/06tipologia-de-politicas-publicas/>⟩. Consulta: 20 de Julio de 2015.

²⁴ Charles E. Lindblom, “Elaboración de las Políticas Públicas”, (Madrid: Ministerio para las Administraciones Públicas, 1991), 93 - 98.

estatal– a los empresarios se les debe de brindar lo que necesitan para motivar la producción, generar puestos de trabajo y por ende el crecimiento económico. Por ello existe un “derecho especial” de consulta y atención real a sus demandas. Ciertamente, en la mayoría de los discursos políticos de los gobiernos antes mencionados se han encargado –y aún lo hacen– en destacar muy prolijamente la figura del “pleno empleo” en las zonas de impacto de la agroindustria de exportación y en particular en el valle de Ica. Sin embargo, si dicho proceso es así de boyante y además de amplias coberturas para los empresarios, ¿por qué no propender a la existencia de un diálogo social pleno?, ¿por qué no promover la existencia de un movimiento sindical sostenible y serio?, *ergo* este sea la contraparte de dicho dialogo entre otros tópicos, que son propios de la sola existencia de un movimiento sindical en la agroindustria de exportación y por ende del pleno ejercicio de la libertad sindical en el valle de Ica.

A lo descrito y en definitiva, se trata de una política pública que no ha contado con la participación –para su agendación y puesta en marcha– de los grupos sociales que hoy son impactados. Lo claro es que se trata de una convergencia de intereses y que cuentan con los soportes de operadores políticos que desarrollan sus influencias dentro de los distintos entes estatales, sin importar la ideología o postura política de los partidos políticos que han asumido dirección política nacional desde 1990. En razón a ello y a efectos de darle un mejor sostén a estas afirmaciones, merece especial acotación lo expresado por Subirats,²⁵ quien sobre las disimiles teorías sobre el análisis de la políticas públicas, hace hincapié sobre existencia de modelos que las explican y de fondo apoya lo relevante de nuestras expresiones, siendo destacable que las políticas las desarrolla el Estado para estar al servicio de una clase social en particular (Enfoque neo marxista que proviene fundamentalmente desde los planteamiento teóricos de Habermas de principios de los 70’s) o de un grupo en específico (en este caso empresarios – enfoque neo managerial que proviene de la teoría de las elites del poder administrativo desde la sociología de la organizaciones), siendo de especial característica que el Estado pierde autonomía frente a los intereses de quienes sirven ósea un clase dominante o más puntualmente una elite de empresarios. Empero, también guarda relación con el modelo

²⁵ Joan Subirats, et al “*Análisis y Gestión de las Políticas Públicas*”, (Barcelona: Editorial Ariel S.A., 2008), 18, 19.

de enfoque neo corporativista en donde los servidores públicos están en gran medida “capturados” por los grupos de interés “clientes” con los que mantienen, en el ejercicio del poder público, relaciones privilegiadas y exclusivas.

Dando cuenta lo argumentado, se hace evidente que la política agroindustrial de exportación no tiene ningún enfoque de derechos humanos, de derechos sociales, derechos laborales o de derechos de las mujeres y otros grupos vulnerables. En rigor, hay una enraizada política pública pro empresarial en el sentido más ortodoxo de la palabra, que como tal y su sola existencia atentatoria al pleno ejercicio de la libertad sindical.

Capítulo Segundo

Las vulneraciones a la libertad sindical de los trabajadores y las trabajadoras agroindustriales del valle de Ica – Perú

En adelante, nos centraremos en la determinación de las vulneraciones a la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras agroindustriales en el valle de Ica. Se trata de tomar pleno conocimiento de las acciones y omisiones que han conllevado a que la libertad sindical no sea de pleno goce y ejercicio de estos trabajadores y trabajadoras por parte de los empresarios agroindustriales y sus representantes, ya sea dentro del proceso productivo que se realiza dentro de los fundos agrícolas en el valle y las propias que suceden en las empacadoras o packings. Asimismo, lo correspondiente y con mayor relevancia por parte del Estado y sus representantes oficiales, tanto de su actividad gubernamental y de gestión, así como de sus actuaciones –que deberían haber sido realizadas y otras que son de clara desatención– en el escenario local que implica el espacio territorial del valle de Ica.

En estricto, hacer evidente que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la sindicación real y tangible, la misma que es afectada por un marco legal que se consigna en un régimen laboral especial que no presta las garantías reales para que los trabajadores y trabajadoras, puedan llegar a realizar actos tendientes al diálogo interno para lograr su plena capacidad de asociación tal cual, ya sea por las condiciones laborales y la tensión a la cual son expuestos en el trabajo por parte de los empleadores.

De la misma manera se hace relevante la “dinámica” del Estado, que en este contexto, tiene un rango formal que no corresponde íntegramente con el compromiso principal de garantizar que los trabajadores y trabajadoras puedan constituir sindicatos tal como reza el ordenamiento constitucional. El Estado, al no estar presente, se hace invisible y de fondo también no se visibiliza esta problemática, quedando en marcos institucionales de acciones mínimas que en la praxis no son “el respaldo” en el cual los trabajadores y trabajadoras se podrían valer para poder –de alguna manera– ejercitar los

actos de asociación *ergo* registro y ejercicio real de sus entes gremiales bajo la modalidad o formato que decidan por voluntad propia.

En atención a los argumentos presentados, es de necesario reconocimiento tratar de indicar cuáles son los aspectos relevantes que permiten o promueven que se desarrolle la vulneración de la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras agroindustriales en dicho valle por parte del Estado mediante sus políticas públicas de una forma sostenida; muchas veces soterrada y, por qué no decirlo, más de las ocasiones asumidas como comunes.

1. Sindicación agroindustrial en el valle de Ica

En el Perú y en el mundo, para los trabajadores y trabajadoras en general la sindicación ha sido un hecho y un proceso muy difícil. No está de más indicar que esta se ha logrado con muchos sacrificios de los grupos sociales más desfavorecidos; es decir, la clase obrera, el campesinado y demás sectores vulnerados históricamente. Además de no importar el régimen político estatal de los gobiernos occidentales y occidentalizados y el accionar de los representantes de los capitales que nunca han visto con buenos ojos que los trabajadores y las trabajadoras se organicen y tengan plena representatividad sindical o social. Clamorosamente, los actos de represión, persecución, ninguneo y satanización son una constante; mucho más en sociedades con democracias dúctiles y maleables, donde al margen de los discursos pro sociales y de defensa de la democracia moderna. Lo palpable ha sido que existan fuertes tensiones, ya que la sola presencia de organizaciones sindicales de los trabajadores y trabajadoras ha implicado poner en el tapete las problemáticas más álgidas como las de justicia y desarrollo social, reconocimiento de derechos y beneficios y también requerimientos para la construcción o consolidación de un Estado social de derecho realmente.

En un previo acápite, quiero hacer reconocimiento al esfuerzo y aporte esencial al sindicalismo peruano que realizó una serie de entes gremiales, en particular la Confederación General de Trabajadores del Perú, la misma que desde su fundación el 17 de mayo de 1929, ha venido actuando en la defensa y la promoción de los derechos laborales y sociales y de otro lado la acción directa que han promovido por el cambio de

los modelos políticos y económicos que tanto daño han hecho a la sociedad peruana. Y de la misma manera, el reconocimiento al amauta José Carlos Mariátegui La Chira (Moquegua, 14 de junio de 1894 - Lima, 16 de abril de 1930), pensador y político peruano que marcó un antes y un después en la idea del pensamiento pro sindicalista y socialista en esta parte del continente.

Es menester indicar que los gremios de trabajadores y trabajadoras en el Perú han sufrido procesos que en las distintas etapas de la vida republicana del siglo XX y hasta la fecha, han sobrevivido a una serie de crisis de organización y de desarrollo de sus prerrogativas. Ello se comprueba con la data general que informa que, durante los gobiernos de postura pro capitalista, han sufrido altibajos dramáticos tanto en la cantidad de afiliación gremial,²⁶ como los aprietos dirigenciales propios del divisionismo, las persecuciones y violencia, provocando en conjunto alejamientos, disfuncionalidades y desarticulaciones en el movimiento sindical y laboral que según Oscar Ermida Uriarte,²⁷ no es solo producto de una situación de crisis tal cual, sino se debe también a un tema de subdesarrollo sindical, ya que se cuenta con un marco legal duramente restrictivo o limitante del movimiento sindical, atomizante del sindicato y de la negociación colectiva que alcanza a toda Latinoamérica. Adicionalmente hace mención que tales legislaciones laborales son inapropiadas, disfuncionales y excluyentes del ejercicio real del derecho de sindicación y de negociación colectiva; *ergo* se tiene como telón de fondo las persistentes acciones anti sindicales propinadas por los empleadores y los grupos hegemónicos nacionales y extranjeros.

La sindicación, como tal, implica –como ya se ha precisado en el capítulo previo– el ejercicio de un derecho fundamental y que globalmente es reconocido. Esta se da cuando el trabajador o la trabajadora de forma individual y voluntaria actúa con sus pares para que, de forma colectiva, puedan dinamizar la existencia de un ente u organismo que

²⁶ Para Carlos Mejía, según estudios realizados como miembro de IESI – CGTP, la tasa de sindicación es muy difícil de precisar, sin embargo haciendo una estimación la tasa de sindicación tomando como base la PEA nacional es de 4.8%, sin embargo a razón de la data que proporcionan distintas fuentes tanto oficiales estatales y las de los gremios se estaría contando hasta final de la anterior década con una cantidad de afiliados a un gremio que supera el millón de trabajadores tanto del sector público como privado, “Bajada a bases: Sindicalismo, política, cultura y trabajo; todo junto y revuelto”, <<http://www.sindicalistas.net/2010/09/cuantos-somos-cifras-sobre.html>>. Consulta: 30 de julio de 2015.

²⁷ Oscar Ermida Uriarte, “*Critica de la Libertad Sindical*”, (Perú: Revista de la Facultad de Derecho - Derecho PUCP N° 068-2012), 61.

en primera instancia luche por sus derechos ante la patronal y el Estado; los mismos que involucran mejores remuneraciones, condiciones laborales adecuadas, beneficios sociales, un contexto permanente de diálogo social, entre otras. Sin embargo, lo delicado de este asunto, es que el propio hecho de organizar sindicatos es una tarea ardua para los trabajadores y trabajadoras para promoverla y mantenerla en las distintas esferas laborales privadas y estatales, además está acompañada de una muy escueta afiliación de los trabajadores y trabajadoras y el sector agroindustrial peruano y en el valle de Ica no han sido la excepción.

En global, se ha determinado que la masa laboral agroindustrial ha venido presentando un alcance de un promedio de doscientos setenta mil trabajadores y trabajadoras por temporada a nivel nacional.²⁸ Y en el caso del valle, alcanzaría en su mejor momento un promedio de setenta mil trabajadores y trabajadoras,²⁹ sumando todas sus modalidades, es decir trabajadores y trabajadoras que laboran en los campos de cultivo y los que laboran acondicionando y empacando o envasado los productos para la exportación. Sin embargo, actualmente, en el valle de Ica existen apenas tres sindicatos de trabajadores y trabajadoras que tienen actividad sindical propiamente dicha y están constituidos como sindicato de empresas en las siguientes: Agrokasa, Agrícola Virgen de Chapi y en la empresa Semillas Seminis, las mismas que agrupan no más de trescientos trabajadores y trabajadoras. La federación regional de trabajadores de Ica, FRTI – CGTP³⁰ y la FEPROMU - Ica,³¹ han tenido especial actuación en el proceso de apoyo

²⁸ Para el Eco. Pablo Checa Ledesma Director ejecutivo de IESI – CGTP según los trabajos realizados y presentados desde 2012 indica que dicha cifra presentada podría ser mayor debido a la alta rotación y la informalidad en la contratación. Ellos están en regiones como Ica, La Libertad, Piura, Lambayeque, Ancash, Ayacucho, Madre de Dios y Puno, “La situación laboral y sindical en el Perú”, <<https://www.iesiperu.org.pe/documentos/LASITUACIONLABORALYSINDICALENELPERU.pdf>>. consulta: 02 de julio de 2015,

²⁹ Según la CPC Marina Mendoza fundadora de la Federación de Mujeres de Ica – FEPROMU, ex Coordinadora de la Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza de Ica, tal información es un aproximado bastante certero según los trabajos y coordinaciones con los trabajadores y trabajadoras de dicho sector, sin embargo hace mención que dependiendo las necesidades de las empresas dicha cantidad varía permanentemente. Entrevista realizada el dos de Junio de 2015.

³⁰ Este gremio es uno de las bases provinciales más antiguas de la CGTP en la provincia de Ica, ha venido funcionando desde los años 50’s, su dirección institucional está ubicada en la ciudad de Ica, Calle Callao N° 500.

³¹ La Federación de Mujeres de Ica es una organización no gubernamental sin fines de lucro que aporta a la consolidación del movimiento de mujeres como actoras políticas para la defensa de los derechos sociales, políticos, económicos y culturales. Incorporando sus intereses y demandas en agendas públicas, siendo interlocutores entre las autoridades, sociedad civil y empresarios para el desarrollo local y regional; a la fecha

para su constitución y para la gestión reivindicativa; sin embargo, también se organizaron en su momento otros sindicatos de trabajadores y trabajadoras de empresas que fueron inmediatamente desarticulados mediante los despidos de los dirigentes y de los afiliados. En líneas generales, lo que es evidente es una escasa afiliación gremial producto de una exígua presencia de entes sindicales.

Uno de los aspectos que merece especial discernimiento, más allá de lo que implica la escasa afiliación o el número de gremios que aún operan, es hacer un estudio del porqué no existe una tendencia a favor de llevar a cabo o participar de procesos de organización sindical. En primera instancia, es necesario destacar que el Perú es uno de los países con más quejas presentadas ante la OIT.³² Muchas de estas quejas están circunscritas por actos que vulneran a la libertad sindical. Esto conlleva a una sociedad que carece o no ve en el Estado una estructura o dispositivo protector, y por ende un garante ante los abusos de las patronales. Más bien, a la luz de sus políticas públicas claramente expresadas por distintos gobiernos desde el Fujimorato, el Estado tiene un accionar muy lejano a la praxis de la defensa de los derechos laborales y sociales. Los dirigentes agroindustriales en el valle de Ica dan cuenta de palpables abusos de los patrones quienes al momento de informarse de la organización o intenciones de organización de trabajadores y trabajadoras reaccionan inmediatamente mediante despidos claramente arbitrarios. Y en ese marco se desarrolla un accionar que amedrenta a la gran mayoría de trabajadores y trabajadoras,³³ y que cuando recurren al Estado, su accionar es ante todo burocrático y relativizado, por decir lo menos.

Por lo descrito, la sindicación de los trabajadores agroindustriales en el valle de Ica es una realización plena pendiente, a pesar de que los esfuerzos de trabajadores y trabajadoras, entes gremiales y de la sociedad civil que conocen de este fenómeno, la

tiene más de 23 años de vida institucional y su dirección es en Los Capulíes L-28 Urb. San Isidro – Ciudad de Ica.

³² Según los Informes del Comité de Libertad Sindical 371. el informe del Comité de Libertad Sindical - Oficina Internacional del Trabajo Consejo de Administración 320.ª reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014., “Informes del Comité de Libertad Sindical 371. el informe del Comité de Libertad Sindical” <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_239691.pdf>. Consulta: 15 de junio de 2015.

³³ Mónica Huamán Felices, es una ex promotora sindical del valle de Ica, he indicó que, tales acciones son una constante en el escenario agroindustrial. Entrevista realizada el 14 junio de 2015.

actividad de promoción pro sindical, simplemente queda desarticulada o en un nivel de gestión muy precaria.

Otro elemento a considerar, es el temor o amedrentamiento con el cual permanentemente viven los trabajadores y trabajadoras. No en vano se trata de personas que se desarrollan en condiciones de escasa cobertura socio económica, que han sobrevivido al desplazamiento forzado por la violencia política que sacudió al país hasta muy entrada la década de los 90's, así como por la migración por necesidad socio laboral que implicó un tránsito de personas y familias enteras de las zonas de extrema pobreza de la región centro del país (principalmente de Ayacucho y Huancavelica, regiones adyacentes a la región Ica). Además han sufrido los fenómenos propios del sexismo y la racialización. Asimismo, son componentes presentes que han venido en contribuir y mantener una sociedad claramente diferenciada, con excluidos y marginados y que abona a desarrollar divisiones no solo sociales, sino también socio-territoriales, ubicándolas en anillos de pobreza, tales como pueblos jóvenes e invasiones de predios urbanos marginales, íntegramente formados por personas con características de desventaja social y de escaso desarrollo personal y familiar.³⁴

De cierta manera, la masa social descrita, ha tenido cierto avance en su auto-organización en comedores populares y otras organizaciones populares;³⁵ sin embargo, ello no se ha reflejado en una dinámica de estructuración integral y óptima de gremios agroindustriales en el valle. De alguna manera, ello debe de responder a que la organización gremial, ya que pasa por una serie de actuaciones que requieren una gestión un tanto más compleja, el solo hecho de existir un procedimiento oficial para el reconocimiento administrativo estatal, ya crea una primera barrera que los trabajadores y trabajadoras agroindustriales observan como muy complicada, pues está circunscrita a una serie de procedimientos que lindan con lo burocrático y legal, además de las recurrentes hostilidades en el trabajo.³⁶

³⁴ Aníbal Sánchez Aguilar, "*Migraciones internas en el Perú*", (Perú: Organización para las Migraciones - Aleph Impresiones SRL., 2015), págs. 26, 32, 83 y 102.

³⁵ Enrique Vásquez Huamán, "*El Perú de los pobres no visibles para el Estado: La inclusión social pendiente a julio del 2012*", (Perú: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, 2012), 42.

³⁶ Marie Rojas Torres es otra activista y promotora sindical que da cuenta que cuando desarrollaban actividades de auto organización y de gestión sindical muchos de los miembros se vieron muy complicados para tener el soporte, la orientación y la capacitación sindical, sin embargo fueron superadas poco a poco, sin embargo sinceramente dio cuenta que es muy difícil organizar sindicatos en las empresas agroindustriales por las

Adicionalmente se podría atender el porqué de esta escasa sindicación, es lo propio del descrédito social que los medios de comunicación, los patrones y el propio Estado desarrollan de una forma directa e indirecta, primero tratando de poner ante los ojos de la opinión pública que detrás de los actos de organización laboral y sindical se persiguen intereses políticos partidarios o de desestabilización del modelo que -en su lógica- está permitiendo pleno empleo. Este descrédito se afianza en que los gremios son vinculados a partidos políticos de izquierda o a movimientos sociales contestatarios como las organizaciones feministas o los colectivos radicales extremistas (remanentes de sendero luminoso), entre otros. En realidad es certero que existan actores o promotores sindicales que provienen de sectores del espectro político de la izquierda nacional y de algunos movimientos sindicales y sociales; sin embargo, ello no desacredita –o no debería desacreditar– la realización o el promover el ejercicio de un derecho fundamental como lo es la libertad sindical.

Un asunto relacionada a esta situación de escasa sindicación es el propio formato de trabajo que impide o, por lo menos, no permite espacios de dialogo intralaboral. Se trata de trabajadores y trabajadoras que desarrollan duras jornadas de trabajo en horarios irregulares, en espacios geográficos sencillamente poco amigables, para los cuales son trasladados en servicios de transporte con rutas y lapsos de traslado distintos. Además, el trabajo diario tiene un impacto en el trabajador y la trabajadora realmente agresivo, pues además que las jornadas son acumulables, es decir, pueden trabajar más de ocho horas diarias; además el esfuerzo físico es superlativo. Realmente, es natural pensar que después de una dura faena que puede llegar a ser de casi diez horas promedio no exista interés alguno por participar en reuniones o involucrarse en procesos de sensibilización sobre la libertad sindical o de conformación de sindicatos de forma colectiva. En realidad, no es atractivo para quien no está debidamente sensibilizado y tener en cuenta que al día siguiente tiene una jornada igual de agotadora; además de correr el riesgo de perder su trabajo.³⁷

condiciones adversas en dicho sector, la fecha su espacio de organización sindical es encubierto por una pequeña mutual que tienen en su pueblo joven conocido como barrio chino que está en el distrito de Guadalupe - Ica. Entrevista realizada el 20 de junio de 2015.

³⁷ Jesús Del Castillo Ribero es el actual Secretario de Organización de la CGTP y entre otras cosas nos supo manifestar que en la agroindustria generalmente tales situaciones son recurrentes en todos los sectores con regímenes especiales y muy en particular en la agroindustria en general, también indica que tales condiciones

Un elemento concluyente que ha venido a impedir la sindicación en este rubro es el perenne *mobbing* descendente³⁸ que, según Pedro Torrente, es el que desarrolla el jefe en relación del subordinado:

“El acosador es un superior jerárquico, es la forma más habitual por la facilidad que le confiere su posición en la estructura de poder para hostigar”

Que como en este caso son presa los trabajadores y trabajadoras, afines a promover sindicalismo y que tiene el énfasis no solo de impedir la organización y afiliación gremial, sino la sola intención de que se evite iniciar por parte de estos promotores el hablar sobre mejoras tanto remunerativas o sociales. Este acoso está diseñado con el objetivo de mantener un estatus quo de pleno control de la patronal y de sus representantes, a fin de mantener condicionado al trabajador o trabajadora que promueve el sindicalismo para que no tenga impacto real y a la vez “sean un ejemplo” y que generalmente concluye con un despido arbitrario o con la no renovación laboral. Esto da como resultado que los demás operarios asuman como un hecho dado y no modificable su condición de trabajador o trabajadora, con limitaciones muy precisas y que, de no ser asumidas, ponen en riesgo su puesto en la empresa, como el caso de algunos trabajadores “rebeldes por ser cercanos al movimiento sindical”, exponerse a un boicot general con las demás empresas.³⁹ Formalmente los empresarios agroindustriales nunca se pronuncian sobre el particular.

2. Vulneraciones, a causa de las políticas públicas, al goce y ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores agroindustriales en el valle de Ica

Habiendo tomado en cuenta que existe una sindicación muy escasa y de precaria afiliación en el sector agroindustrial exportador en el valle de Ica, y que esta no solo es producto del accionar vulnerador de la patronal, es importante identificar las

son denunciadas permanentemente por la central, sin embargo el gobierno hace escaso eco a tales situaciones vulneratorias. Entrevista realizada el 16 de julio de 2015.

³⁸ Pedro Torrente “*Diagnóstico y prevención del Mobbing: Un estudio de caso*” (Jornades de Foment de la Investigació – Univesitat Jaume. <<http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi13/15.pdf>>, Consulta: 28 de julio de 2015, hora: 7.00 pm.

³⁹ Mónica Huamán también hace referencia que es común que entre las empresas se comuniquen quienes son despedidos por haber realizado o promovido reuniones pro sindicales en la empresa o antes o después de haber terminado la jornada laboral, por ello la mayoría de las reuniones que se puedan realizar se hacen en días de descanso y generalmente en los comedores populares, los clubes de madres o los banquitos de préstamo social que se organizan en los pueblos jóvenes.

vulneraciones estatales mediante sus acciones; toda vez que la libertad sindical, como derecho fundamental, es reconocida y pactada a nivel de la OIT con rango internacional; de la misma manera, aparece en la carta magna vigente. En primera instancia, el Estado –cuando suscribe y ratifica un tratado internacional o como en este caso un convenio con la OIT– se hace responsable de poner esfuerzos, llevar a cabo la tarea y cumplirlas conforme a lo suscrito. Además, debe ser el primer defensor, gestor y garante de lo dispuesto constitucional y legalmente.

Sin embargo, mediante las decisiones o políticas públicas, el Estado se vuelve vulnerador de los derechos de las personas, por el simple hecho de incumplir con lo pactado y lo normado. Los gobernantes permanentemente han esbozado sus quehaceres orientados a favor del desarrollo, la defensa y la seguridad nacional, el crecimiento económico, la promoción de derechos, etc., pero en la praxis hay una serie de políticas públicas y normas que son parte de una dinámica que claramente demuestra una tendencia diferente. Y sobre el tema de investigación, a continuación se expone valoraciones de los distintos entes estatales, su accionar teórico y real, y el cómo se llega a vulnerar la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras de la agroindustria de exportación en el valle de Ica.

En atención a lo indicado, se tiene los siguientes organismos estatales que, a la luz de la investigación, no garantizan la libertad sindical. Primero, hay una cartera ministerial de trabajo como la mayoría de países democráticos modernos. En nuestro caso, se denomina Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y como tal cuenta con un ministro de Estado, el cual es designado por el Presidente de la República además de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo en cada región. De otro lado, el Congreso de la República en donde está la representación oficial y que cuenta con una comisión permanente sobre trabajo y que fundamentalmente debería versar sobre los temas laborales con el enfoque del propio derecho laboral, es decir de garantizar los derechos laborales. Finalmente, hoy está la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), la misma que tiene la responsabilidad compartida de fiscalizar, inspeccionar y supervisar a las empresas en materia laboral.

Ad initio se indica que el Congreso de la República peruana es el ente donde reside el poder legislativo del Estado y las más importantes facultades reguladoras recaen en

él, y por ende cuenta con la capacidad de retrotraer o mejorar su producción normativa. Y por ende cuenta que una parte muy sustancial de la política pública agroindustrial que es la propia Ley N° 27360, Ley de promoción agraria que fuera promulgada el 20 de octubre de 2000, es decir pocos meses antes del colapso del régimen fujimorista; la misma que pudo haber culminado su vigencia el 31 de diciembre de 2010, pero durante el segundo gobierno aprista dicha vigencia fue extendida hasta el 2020 y hasta la fecha el ya casi saliente gobierno de Humala, ni el Ejecutivo (como iniciativa legislativa) y menos el legislativo se han planteado algún tipo de observaciones o iniciativas legislativas de la representación nacional que tengan la intención de derogar o modificar total o parcialmente la norma aludida.⁴⁰ Es decir, hay un accionar generalizado o, mejor dicho, una omisión alevosa en todos los gobiernos y en las representaciones nacionales de no asumir una crítica real al contenido de la norma de promoción agraria y a las políticas públicas que se han desplegado a favor de este sector agroindustrial exportador y por consiguiente a su régimen laboral especial.

La conducta asumida por el legislativo nacional, después del Fujimorato respecto a la permanencia y prórroga de la vigencia de la ley de promoción agraria, evidencia lo que ya se ha precisado. Sin embargo, cabe resaltar que las representaciones nacionales y los gobernantes posteriores al gobierno de Alberto Fujimori fueron en su momento duros críticos al modelo neoliberal, incluso presentaron vastas argumentaciones para modificar la Constitución, especialmente en lo que respecta a la flexibilización operada en lo correspondiente a los ejes económicos, sociales y laborales. Sin embargo, nunca se llevó a cabo tal renovación constitucional, caso anecdótico que marcó el inicio del Gobierno del actual presidente de la República, fue que en su juramento en la toma de posesión de cargo en el año 2011, lo hiciera por la Constitución de 1979, la misma que tenía –en los cánones sociales y laborales– una expresión protectora y garantista a los derechos de los trabajadores y trabajadoras y en conjunto de la sociedad. Desafortunadamente, lo actuado por el ejecutivo en gestión no guarda relación alguna con un proceso de cambio o de alguna iniciativa de promover los esenciales aspectos garantistas. Más bien es en este

⁴⁰ Síntesis de Agenda de Comisiones “Periodo Parlamentario 2011 – 2016”. <<http://www.congreso.gob.pe/sintesisagendascomisiones>>. Consulta: 26 de julio de 2015.

gobierno que se han impulsado normas desde el Congreso y con apoyo del ejecutivo de tipo ultra flexibilizador en el campo laboral como fue la ley de empleo juvenil que al igual que la ley de promoción agraria, crea un régimen especial que desprotege a los jóvenes, la misma que hace muy escuetos los derechos laborales y los beneficios sociales de este sector vulnerable. Sin embargo, y debido a la respuesta nacional –especialmente de la central Mariateguista, de los movimientos juveniles y de algunos sectores de la oposición– es que se dejó sin efecto tal norma por ser claramente infractora.⁴¹ Otra ley que también fue desactivada por la acción directa de los grupos de interés de la sociedad civil y los sindicatos, dado su carácter transgresor y que tiene conexión con el tema laboral, fue la Ley de aporte previsional forzoso: Ley N° Ley 29903. Esta es la que obligaba a los trabajadores independientes que prestaban servicio mediante recibo por honorarios que deberían pagar al sistema privado de pensiones desagregándose de la prestación económica recibida, en rigor se trata de otro ejemplo clamoroso de un tipo de política anti laboral y, sobre todo, no proteccionista tanto del gobierno central como del congreso nacional.

El Congreso claramente es un escenario donde no existe ningún interés para evaluar siquiera una propuesta alternativa a la ley de promoción agraria. Se podría justificar este hecho, en el que durante ya tres periodos consecutivos, elegidos democráticamente, ningún ejecutivo y bancada oficialista ha tenido una mayoría parlamentaria, lo que obliga a las negociaciones correspondientes para permitir las alianzas políticas, tanto para la determinación de responsabilidades parlamentarias como la agenda legislativa, entre otros. Sin embargo, y en desmedro de ello, claramente se podría decir que los grupos de interés empresariales e industriales nacionales y extranjeros tiene especial impacto en las bancadas políticas y por lo menos voz talante en

⁴¹ La Ley N° 30288, “*Ley que promueve el acceso de Jóvenes al Mercado Laboral y a la Protección Social*” conocida como la Ley de régimen laboral juvenil o la Ley Pulpín (Chibolo, joven, novato) fue una ley de la República del Perú que creó un régimen laboral especial para jóvenes de entre 18 y 24 años con el objetivo de formalizar el empleo juvenil³ Dicha ley se aprobó en el Congreso el 11 de diciembre de 2014⁴ con 68 votos a favor, 12 en contra y 11 abstenciones⁵ y fue promulgada el 16 de diciembre.⁶ Sin embargo, el 26 de enero de 2015 el Congreso derogó la ley; La ley fue objeto de polémica y diversas críticas. Daba beneficios tributarios a las empresas,⁸ reducía los costos laborales de los empleadores² pero recorta beneficios laborales a los jóvenes, además es muy dependiente de la fiscalización y del control. Por otro lado, hay quienes opinan que esta ley permitiría solucionar el problema de la informalidad laboral de los jóvenes y compensar la baja productividad de esta población.¹⁶ El 26 de enero de 2015, el Pleno del Congreso de la República derogó la presente Ley.

los asuntos críticos de este poder del Estado y del propio ejecutivo, con una fluidez que es facilitada por los medios de comunicación que casi totalmente pertenecen al sector privado y con fuerte influencia de unos cuantos grupos económicos privilegiados.⁴² De otro lado, se tiene la escasa credibilidad social que han tenido las representaciones nacionales, gracias a permanentes escándalos que lindan con lo punitivo, ilegal y antiético, desacreditando la labor parlamentaria y la necesaria seriedad y conciencia representativa que no se traduce en iniciativas garantistas y de protección laboral.⁴³

Por otro lado, la cartera de Trabajo y de Promoción del Empleo que es, –o debería ser– conforme a su visión y misión institucional:

La principal institución pública referente para la sociedad peruana en la promoción de la empleabilidad, el autoempleo y del trabajo decente, que garantice el respeto irrestricto y la vigencia de los derechos socio laborales y fundamentales en el ámbito laboral; así como, la consolidación del diálogo y la concertación socio laboral, para el desarrollo socio económico descentralizado con inclusión social” y por ende “El ente rector en materia de desarrollo y

⁴² Según algunos estudios en el Perú son dos grandes grupos monopolísticos que centralizan los medios de comunicación de amplio espectro (Periódicos, radios y TV), por un lado a la Familia Miro Quezada Rada que con su grupo el Comercio aglutinan más del 70% de estos medios, un segundo grupo importante es el que encabeza el grupo la Republica en manos de la familia Mohme.

⁴³ En el Perú post dictadura, la representación nacional de parlamentarios, en tanto calidad y legitimidad política ha decrecido, además las calidades personales de cada congresista han sucumbido, los congresistas que se ven envueltos en escándalos que después son sancionados son mediáticamente estigmatizados, en alusión al escándalo o la transgresión cometida, como ejemplo el Congresista Anaya o conocido como “*come pollo*”, Tras ser investigado frente a una ola de indignación, Anaya fue desaforado por el Congreso y condenado a cinco años de prisión por el Poder Judicial por los delitos contra la fe pública en la modalidad de falsificación de documentos contra la administración pública; Congresista Cecilia Anicama “La roba cable”, Celia Anicama Ñañes formaba parte de la Comisión de Fiscalización que en el 2011 impulsaba un proyecto de ley llamado Corrupción Cero. Grande sería la sorpresa cuando un programa periodístico reveló que la congresista y también empresaria, mantenía un ilegal negocio en su natal Pisco, donde se dedicaba a comercializar, por solo S/.30.00, servicio de televisión por cable robado de otras empresas retransmisoras; Congresista Rubén Condori “Roba Voto”, El congresista Condori tomó notoriedad –y un sobrenombre- gracias al penoso comportamiento mostrado previo a una votación en el Congreso, durante la delegación de facultades al Ejecutivo para legislar en temas de Defensa e Interior, la parlamentaria Rosa Mavila, votó a favor de la medida. Cosa curiosa ya que Mavila había manifestado su incomodidad ante la medida, y es que gracias a la difusión de un video, fue posible dar con el responsable. Aprovechando un descuido de su colega parlamentaria, Condori presionó el botón verde para dar un voto a favor a la medida. Descubierto, fue encarado por Mavila quien obtuvo como respuesta que solo se trató de una broma; Eulogio Amado Romero, el ‘come oro’, El casi desconocido parlamentario Eulogio Amado Romero tuvo sus quince minutos de fama cuando una serie de investigaciones periodísticas descubrieron sus vínculos con la minería ilegal en Madre de Dios, Romero, quien según una investigación del diario El Comercio controla nada menos que 14 concesiones mineras, cobraría la “módica” cifra de 30 gramos de oro semanales por cada minero informal trabajando bajo sus más de 4.000 hectáreas, por si fuera poco, una serie de videos difundidos, registrarían a Romero jactándose de ser pieza vital de la “lucha” de los mineros informales frente al estado. Así mismo, se encontró en su vivienda de Madre de Dios, material industrial para montar las dragas; entre otros ilustres padres de la patria.

evaluación de las políticas socio laborales de trabajo y promoción de la empleabilidad e inserción laboral, el autoempleo y el trabajo decente a nivel nacional, garantizando el cumplimiento de la normativa laboral vigente, la prevención y solución de conflictos, la mejora de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador para el progreso de nuestras empresas en beneficio del desarrollo socioeconómico del país, en un marco democrático y de diálogo social ⁴⁴

En base a lo expresado, se tiene la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones de dicha cartera ministerial, publicada el 16 de junio de 2009, donde se indica que es de competencia exclusiva y excluyente la formulación, el planeamiento, la dirección, la coordinación, la ejecución, la supervisión y la evaluación de las políticas nacionales y sectoriales sobre los derechos fundamentales laborales. En razón de lo previo, se emitió el Decreto Supremo N° 004-2010-TR, publicado el 21 de abril de 2010, que aprobó su reglamento de organización y funciones (ROF), donde se determinan sus funciones.

Dentro de las funciones de carácter específico y exclusivo, que indica dicho ROF, es lo correspondiente a la elaboración, aprobación y supervisión del cumplimiento de los planes nacionales como función específica exclusiva del Ministerio; disposición general que confirma la responsabilidad que tiene dicha entidad respecto a las políticas públicas laborales, las misma que deberían de fomentar y dotar de eficacia el derecho fundamental al pleno goce y ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras y en particular a los trabajadores y trabajadoras de la agroindustria de exportación del Perú.

La acción de este Ministerio respecto a la capacidad de realizar su labor de garantizar la libertad sindical debería ser una realidad constante, ya que, por un lado, cuenta con los recursos sustanciales para lograr una idónea labor, como contar con el personal capacitado en la temática laboral en general, así como en cuanto a la materia del derecho a la libertad sindical, ello a través de la dirección general de derechos fundamentales y seguridad y salud en el trabajo.⁴⁵ De la misma manera cuenta una

⁴⁴ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, “Datos Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”, <<http://www.trabajo.gob.pe/mostrarContenido.php?id=9&tip=9>>, Consulta: 26 de julio de 2015.

⁴⁵ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, “Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el trabajo” <<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=438&tip=9>>, Consulta: 01 de agosto de 2015.

estructura orgánica con áreas especializadas en temas de conflictos, a cargo de la dirección general de trabajo, la misma que comprende a la dirección de prevención y solución de conflictos y responsabilidad social empresarial, cuyo encargo es el de efectuar los análisis con el objetivo de prevenir y detectar de forma anticipada el surgimiento de conflictos laborales, y establecer en qué fase se encuentran, a fin de adoptar las acciones pertinentes.⁴⁶ Además, de las capacidades antes mencionadas, el ministerio puede contar con el soporte de la OIT, la misma que opera mediante cooperación internacional, tanto para capacitación de los actores involucrados en la política pública, así como el fomento y la promoción de la libertad sindical y por ende del dialogo social.

Entonces, si se cuenta con una cartera ministerial que por norma y en atención a los compromisos internacionales pactados, cuenta con recursos suficientes y estructura mínima para desarrollar su labor entre otras funciones la de garantizar la libertad sindical de los trabajadores y que claramente ella no se expresa en la realidad; lo obvio se decanta por sí solo. Existen una serie de organismos públicos que bajo cierta lógica realizan una labor marcadamente burocrática, relativizada y más dialogante con los intereses de los grupos de presión empresariales, la misma que se desprende de hechos tangibles como sigue.

Primero, se cuenta con un consejo nacional del trabajo, el mismo que fuera constituido en el año 1990 mediante Decreto Legislativo N° 568 y que inicialmente se denominó “Consejo Nacional de Trabajo y Concertación Social” y como tal era un ente consultivo del ministerio de trabajo y cuyo objetivo central era el de concertar con los representantes de los trabajadores y de los empleadores, del Estado y de otras organizaciones sociales representativas vinculadas a su ámbito, el establecimiento y aplicación de políticas en materia de trabajo, de promoción y previsión social, que promueven especialmente el mejoramiento del empleo, de las remuneraciones y productividad, de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores en función del desarrollo nacional y regional. Sin embargo, a razón del autogolpe del 05 de

⁴⁶ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, “Dirección General de Trabajo” <<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=17&tip=9>>. Consulta; 01 de agosto de 2015.

abril de 1992, encabezado por Alberto Fujimori, este consejo –en adelante– tuvo un ejercicio mínimo por no decir inexistente.

Es como producto de la recuperación democrática y casi una década después, que mediante la Ley N° 27111, se instala el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, también de carácter consultivo, cuyo fin es la discusión y concertación de políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y de protección social en función del desarrollo nacional y regional. Desafortunadamente, las opiniones de este colectivo no son vinculantes y, por lo tanto, no son de obligatorio cumplimiento. Cabe señalar que, a pesar de que este consejo aspira a ser el reflejo de lo diseñado en la OIT, es decir, tener representaciones de empleadores, trabajadores y gobierno, o sea, una conformación tripartita homogénea, la realidad tangible es que dicho consejo está conformado mayoritariamente por representantes de los empleadores (diez representantes de distintos gremios empresariales) frente a solo cuatro de los trabajadores (uno por cada central sindical peruana), lo que de entrada expresa una asimetría clamorosa y que el gobierno ha venido tolerando escamoteando groseramente los objetivos que se persigue con este tipo de representaciones. En la praxis, vulnera de entrada el diálogo social que le corresponde a este colectivo, que dicho sea de paso, tiene una vida orgánica muy relativizada y que a pesar de ello uno de los temas más centrales ha sido el incremento de la remuneración mínima vital, tema donde los empleadores tienen fuertes resistencias; siendo evidente que el derecho al pleno goce y ejercicio de la libertad sindical y la reformulación del régimen especial de los trabajadores agrarios o de la agro exportación o de otros regímenes especiales son materias lejanas a un debate real y efectivo en este colegiado consultivo.

Por lo tanto, como política pública, el Consejo Nacional de Trabajo y de Promoción del Empleo no es de efectividad verídica y no responde a las expectativas de los trabajadores y trabajadoras, porque está maniatado por los grupos de interés empresariales. Cuenta con la tolerancia y permisibilidad del gobierno y además existe una desigualdad representativa de las confederaciones sindicales. Asimismo, los temas de debate son manipulados y sometidos a un tránsito lento y engorroso, a fin de dilatar la emisión de recomendaciones que a la postre podrían ser tomadas o asumidas o no por el ejecutivo; es decir, no hay plena seguridad que una política pública de esta naturaleza

tenga efectividad. Y si lo contextualiza en la región de Ica donde se ubica el valle del mismo nombre, es fácil darse cuenta que conforme a lo oficialmente informado,⁴⁷ el Consejo Regional de Trabajo y de Promoción del Empleo a la fecha se encuentra desactivado y que cuando operó lo hizo frugalmente y, a su vez, no contó con la participación de los empresarios agroindustriales del valle, a pesar de la oficial convocatoria de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo. Hasta la fecha, solo está operativo y con cierta dinámica el Consejo Regional de Salud y Seguridad Laboral y con una mínima participación de un sector de los empresarios agro exportadores en cuestión.

Habiendo destacado lo propio de las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, se hace necesario hacer unas precisiones de la naturaleza de las mismas y de su responsabilidad respecto a garantizar la libertad sindical, en especial la que está circunscrita en la Región Ica, debiendo indicar que conforme a su misión es:

La institución rectora de la administración del Trabajo y la Promoción del Empleo en Ica, con capacidades desarrolladas para liderar la implementación de políticas y programas de generación y mejora del empleo, fomentar la previsión social, promover la formación profesional; así como velar por el cumplimiento de las Normas Legales y la mejora de las condiciones laborales, en un contexto de diálogo y concertación entre los actores sociales y el Estado.⁴⁸

Funcionalmente depende de la gerencia regional de desarrollo social del gobierno regional de Ica.

Conforme al texto único de procedimientos administrativos, esta dirección regional está encargada entre otras cosas, de dar el registro a los sindicatos que se hayan conformado, así como de las federaciones y las confederaciones que en su jurisdicción territorial se hayan organizado, además de registrar la designación de delegados de los trabajadores y trabajadoras que estén amparados por el fuero sindical en los sindicatos de primer grado; asimismo de inscribir la cancelación del registro sindical de los gremios

⁴⁷ La data indicada es producto de una entrevista realizada a la Abog. Aydee Salcedo Lovera el pasado 04 de julio de 2015 en su calidad de directora de prevención y solución de conflictos de la dirección regional de trabajo de Ica.

⁴⁸ Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – GORE Ica, “Datos Generales” <<http://www.drtpeica.gob.pe/mision.php>>, Consulta: 27 de julio de 2015.

que hayan sido disueltos, y la reinscripción de sindicatos de ser el caso, todo ello teniendo como base legal el Decreto Supremo N° 011-92-TR del 15 de octubre de 1992 y el Decreto Supremo N° 010-2003-TR del 05 de octubre de 2003. Sobre el particular, corresponde precisar que los procedimientos administrativos son de impulso de los trabajadores y trabajadoras y que son gratuitos, es decir, no corresponde pago de tasa o derecho alguno y formalmente son “automáticos” y que por lo general inician el procedimiento en la oficina de trámite administrativo de la dirección regional y la instancia interna competente de resolver es la sub dirección de negociaciones colectivas, registros generales y pericias.⁴⁹

Sin embargo, y en atención a lo expresado por los compañeros de la FRTI – CGTP,⁵⁰ los procedimientos automáticos “no lo son plenamente”; ya que al estar sometidos a un pronunciamiento resolutorio por parte de la sub dirección indicada, existe un lapso que suele durar entre una semana a quince días para que tal despacho emita una resolución de registro sindical solicitada. En el caso de la conformación de los gremios, esta dilación ha operado –en los hechos– en contra del gremio formado, toda vez que los empleadores toman rápido conocimiento de la conformación de directivas e inmediatamente son despedidos, o se les deja sin efecto su contrato en la empresa donde trabajan, impidiéndoles el ingreso a los fundos agroindustriales o las empacadoras de tales empresas, es decir, resulta claramente vulneradora tal dilación temporal, ya que permite que los empresarios accionen e impidan la estructuración de un movimiento sindical, generando adicional e inmediatamente, acciones de represalias internas como rotaciones, exigencias de celeridad en el ejercicio laboral, y otros amedrentamientos personales; la dirigencia de la FRTI - CGTP también afirma que existen vasos comunicantes entre los funcionarios y directivos de la dirección regional de trabajo con los representantes de las empresas que permeabilizan la información fidedigna cuando se dan estas iniciativas sindicalistas, hecho que nos respondería el porqué de una acción tan

⁴⁹ Perú: Ordenanza Regional N° 013-2013-GORE-ICA de fecha 19 de Diciembre 2013 que aprueba el TUPA 2013

⁵⁰ David Huaranca Cucho, en su calidad de ex secretario general de la FRTI – CGTP y actual promotor sindical, enfatiza en lo expresado, dando cuenta que la gestión administrativa de la dirección regional de trabajo en Ica es propia de las burocracia que mantienen un ritmo poco celeritivo ante las necesidades de los administrados, entrevista llevada a cabo el 08 de julio de 2015.

rápida que asumen los empresarios en contra de los trabajadores y trabajadoras que intentan organizarse en un gremio de empresa agroindustrial.

En atención a la situación de despido arbitrario al que recurren los empleadores agroindustriales cuando se identifica una directiva sindical, es correspondiente indicar que existe el procedimiento que a invocación de parte deben asumir la dirección regional; a efectos de verificar tales actos, y que al igual que los procedimientos antes indicados, también es gratuito, en donde la subdirección de inspecciones asume gestión, ello en el plazo de dar cuenta de tres días útiles y que tiene como instancia de apelación la subdirección de prevención y solución de conflictos, muy a pesar de que la intención superior es formar un gremio dentro de la empresa en los casos que se ha compulsado los despidos arbitrarios de trabajadores agroindustriales, máxime se consiguen las indemnizaciones del caso, siendo –para la dirección regional la aspiración–, por consiguiente, el ejercicio de la libertad sindical, y de la conformación de un sindicato “se convierte un asunto secundario” tal como nos informan los compañeros de la FRTI - CGTP.⁵¹

Otro de los aspectos que merece especial relevancia para evidenciar la responsabilidad del accionar del Estado en afectar la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras agroindustriales, está enmarcada, no solo en garantizar la organización y registro de los entes gremiales de estos, sino también el permanente ejercicio sindical, es decir el hecho que sea sostenible en el marco de la norma. Por lo tanto, debe ser verificado oficialmente, pues es su encargo garantizar este derecho fundamental y la mejor manera de dar cuenta de ello es realizar la inspección laboral.

En este sentido, no hay una forma más real y palpable de garantizar el ejercicio y goce de un derecho que mediante el contacto directo, el sondeo permanente y un escrutinio veraz y ágil, –ello en asociación al principio de realidad laboral–⁵² realizado

⁵¹ Ídem, entrevista con el C. D. Huaranca, 08 de julio de 2015.

⁵² Atendiendo lo expresado en la Sentencia del Exp N. ° 05240-2007-PA/TC del 05.11.2009 del Tribunal Constitucional el principio de realidad laboral en sus considerandos once y doce en los siguientes términos: 11 “Conforme se ha determinado jurisprudencialmente⁴ el principio de la primacía de la realidad tiene una protección directa a partir de la Constitución Política del Perú⁵. Al respecto, el fundamento 3 de la sentencia recaída en el Exp. N. ° 991-2000-AA/TC establece: “El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra *Constitución del Trabajo*, que ha visto este como un deber y un derecho., base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y, además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea

por agentes oficiales del Estado, que con autoridad verifiquen mediante inspecciones, si se están respetando los derechos de los trabajadores y trabajadoras en sus centros laborales, tal como indica la Constitución y las Leyes. Por ello corresponde hacer un acercamiento de cómo se ha venido dando este ejercicio de inspección laboral por parte de la dirección regional de trabajo en Ica y cómo se ha trasladado una parte de estas potestades a la nueva SUNAFIL, y muy especialmente como estas han impactado en el sector de la agroindustria de exportación en el valle de Ica.

Hasta antes de la vigencia e implementación de la norma que dio inicio a la gestión de la SUNAFIL, la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ica asumía tal labor de inspección mediante la subdirección de inspección laboral y asesoría legal gratuita, la que está a cargo de un profesional designado que depende jerárquica y administrativamente de la dirección de prevención y solución de conflictos, cuyas funciones son: participar en la elaboración del plan de trabajo de la dirección de prevención y solución de conflictos; ejecutar y evaluar los procedimientos que son de su competencia y están contenidos en el texto único de procedimientos administrativos sectorial; aprobar los reglamentos internos de higiene y seguridad industrial y autorizar el trabajo a los adolescentes; verificar el cierre de centros de trabajo, sin la autorización de la autoridad de trabajo, conforme al plan de trabajo anual; efectuar inspecciones específicas en centros de trabajo y verificar, a solicitud de parte, despidos arbitrarios, la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción; resolver la observación del trabajador o trabajadora a la liquidación de compensación por tiempo de servicios; otorgar la constancia de cese al trabajador o trabajadora, en caso de: abandono de los titulares de la empresa, imposibilidad de su otorgamiento y por negativa injustificada o demora del empleador por más de cuarenta y ocho (48) horas; autorizar el funcionamiento del centro de trabajo, en caso de: cambio de domicilio, de actividad, razón social o pérdida del documento, para las empresas constituidas antes de 1990; verificar y determinar la organización sindical

enfocado precisamente en estos términos”. 12. Conforme a lo anterior, la aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito constitucional, es decir, el otorgamiento de la preferencia en la vía constitucional a lo que sucede en el terreno de los hechos en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, surge del análisis de los medios probatorios que cabe presentar en los procesos de amparo, que efectúa el juez constitucional”

representativa para celebrar convenios colectivos y verificar paralizaciones de labores o huelgas; emitir autos y resoluciones sub directorales para formalizar actos administrativos, así como conocer y tramitar los procedimientos de su competencia, con arreglo a la normatividad vigente; programar, supervisar y evaluar las inspecciones de trabajo, así como la inspección técnica especializada de seguridad y salud en el trabajo; absolver consultas verbales, telefónicas o por otros medios, que formulen los empleadores y trabajadores o trabajadoras del régimen de la actividad privada; efectuar liquidaciones de derechos sociales de los trabajadores o trabajadoras, basándose en la documentación idónea proporcionada por el solicitante; promover la conciliación ante empleadores y trabajadores o trabajadoras, velando por la solución armoniosa de conflictos.

Asimismo, brindar orientación legal sobre la aplicación de las normas jurídicas laborales y de seguridad social a los usuarios de la dirección regional; brindar servicios de asesoría, defensa legal, mediación y conciliación gratuitos a trabajadores o trabajadoras con discapacidad; evaluar previamente solicitudes de inspecciones especiales y sancionar pecuniariamente a los empleadores por la inasistencia a la diligencia de conciliación; brindar patrocinio a los ex trabajadores o ex trabajadoras ante el poder judicial referente a sus derechos laborales y de seguridad social y cumplir con otras funciones que le asigne el director de prevención y solución de conflictos.

Como se puede apreciar, las tareas de esta subdirección de inspecciones –a lo estrictamente literal– demuestran una cargada cobertura de acciones que deben realizar, así mismo su campo de acción alcanza además del valle y la provincia de Ica, las demás provincias de la región, como son Chincha, Pisco, Palpa y Nazca. Por otro lado, se observa que cuenta con un conjunto de cuarenta y dos distritos en total, y si a ello se suma que conforme el cuadro de asignación de personal de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ica,⁵³ solo cuentan –además del sub director de inspecciones– con tres inspectores laborales. Entonces existe una real incapacidad de realizar las tareas antes descritas a cabalidad, tal como nos precisan los dirigentes de la FRTI – CGTP, “Los inspectores laborales en nuestra región, solo son tres abogados, que nunca se han abastecido para realizar plenamente sus labores de inspección en los distintos centros

⁵³ Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – GORE Ica, “Noticias destacadas y Normas Laborales” <<http://www.drtpioca.gob.pe/#>>, Consulta: 01 de agosto de 2015.

laborales”.⁵⁴ Con respecto a las inspecciones en los fundos agrícolas, la labor de inspección no es tal cual un hecho verídico, toda vez que tales centros de trabajo son de proporciones sumamente extensas, superando cientos de hectáreas agrícolas. Por lo tanto, la irrisoria cantidad de inspectores laborales con los que ha contado y aún cuenta el Estado en esta dependencia de control nunca fueron suficientes para garantizar un ejercicio real de inspección y reconocimiento de las posibles vulneraciones de los derechos de los trabajadores y trabajadoras agroindustriales en el valle y entre ellos del goce y el ejercicio de la libertad sindical de los mismos, entre otras.

En atención de la situación real de la inspección laboral en el Perú que ciertamente no es un fenómeno singular en la región de Ica, ya que las demás regiones del país cuentan con una cantidad escueta de inspectores laborales parecidas, a excepción de Lima metropolitana.⁵⁵ Es que el 15 de enero de 2013 se crea la SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al ministerio de trabajo y de promoción del empleo y que tiene como responsabilidad central la de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. Por lo tanto, entre sus labores principales también se encuentra la tarea de garantizar el pleno goce y ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras en general y obviamente lo propio en la agroindustria en el valle de Ica.

Hoy en día, y gracias a su proceso de implementación y organización nacional, tal superintendencia cuenta con una intendencia regional en Ica al mando del Dr. Carlos Fernando Flores Beltamio, quien a efectos de poder brindarnos una entrevista con el fin de sustanciar algunos temas sobre su gestión respecto al tema central de la presente investigación y otras conexas, se requirió el apoyo de la Universidad en la cual asumo docencia, es que mediante el oficio Múltiple N° 02-2015 de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Huancavelica recibido el 25 de junio de 2015, desafortunadamente este encuentro académico no se llevó a cabo debido a la negativa del funcionario aludido, quien por intermedio de un servidor subordinado nos indicó “que no

⁵⁴ Ídem, entrevista con el C. D. Huaranca, 08 de julio de 2015.

⁵⁵ Según el Cuadro de Asignación de Personal del MTPE en Lima metropolitana están ocupadas 72 plazas de inspectores laborales, ello vigentes el 2011, mediante resolución ministerial N°031-2011-TR.

tenía conocimiento de tales temas” y “que tenía una labor saturada”, en realidad tales argumentos fueron sorprendidos por decir lo menos, toda vez que por ley su labor intendente y de inspección laboral también alcanza a la agroindustria y además porque en ese momento no observé a ningún administrado - usuario haciendo fila de atención en toda la sede de la SUNAFIL Ica, ello, alrededor de la primera semana del mes de julio del año 2015.

A pesar de las circunstancias antes descritas –que rayan con lo anecdótico– no deja de ser necesario indicar que, tal organismo está en gestión en la región desde el primer trimestre del presente año. Sin embargo, corresponde exponer los pareceres sobre esta dependencia estatal por parte de una de las dirigencias sindicales más importantes de la región y el país, me refiero a los representantes del sindicato de trabajadores de construcción civil de Ica, base de la CGTP, quienes aprecian que la tarea inspectiva de la SUNAFIL en las sedes laborales son sesgadas y de poca experticia, dejándose manipular por los ingenieros o representantes de los empleadores – constructoras, corresponde entender que toda nueva experiencia en el campo de las inspecciones ante empresas tiene procesos de adecuación y cobertura a fin de crear los mejores ejercicios y que estas se van mejorando con la experiencia. Sin embargo, deja mucho que desear cuando se viene desarrollando de una manera singular ante la necesidad perentoria de absolver las problemáticas laborales que comúnmente se dan por la vulneración de derechos por parte de las patronales que en muchos casos son clamorosas.

Entonces hay una serie de entes del Estado que han sido plenamente identificados y que cada uno de ellos cuentan con recursos, personal, capacidades y atribuciones legales y legítimas para poder garantizar el goce y ejercicio pleno de la libertad sindical que como se aprecia en la primera parte de este capítulo es muy exiguo, y que según la esencia de nuestra investigación son los responsables directos de que además de las acciones frontales y colaterales que realizan los empresarios agroindustriales y sus representantes, también hay una serie de acciones y omisiones del Estado y de sus representantes que de forma directa e indirecta que abona en el hecho que la libertad sindical sea muy mínima entre los trabajadores y trabajadoras de la agroindustria de exportación en el valle de Ica.

A lo dictaminado, es prudente tratar de absolver el porqué de tales conductas y hechos desde el Estado y sus representantes, y para ello me permito usar los argumentos de Charles E. Lindblom,⁵⁶ quien refiere que en la circularidad de las políticas públicas se promueve una homogeneidad de opinión y un proceso de adoctrinamiento en la sociedad que termina por beneficiar a los sectores más privilegiados, es decir, las personas con riquezas, posicionamiento social elevado –y como él lo precisa– entre ellos los empresarios y como tal en este grupo están los empresarios agroindustriales del valle de Ica y del Perú.

Lindblom hace mención que existe una serie de temas en donde los grupos acomodados tienen diferentes posturas las que llama temas secundarios, como por ejemplo aspectos ambientales o filantrópicos, pero da cuenta que hay temas primarios donde hay una solidez concordada plenamente. Verbigracia de ello existe la autonomía empresarial y la plena garantía de una propiedad privada, la que alcanza a una serie de prerrogativas superlativas que los diferencia en cada uno de los espectros de la sociedad, tales como la economía y la política incluso dentro de la democracia. Asimismo, advierte que en ninguna democracia se ha tratado de modificar lo esencial de tales temas primarios. Ello sucede debido a que se promueve una homogeneidad de criterios en la sociedad a fin de que no se reproche el estatus quo de los grupos sociales acomodados, ello nos recuerda los argumentos que se expuso inicialmente sobre el apoyo a las políticas públicas a favor de los empresarios e inversionistas agroindustriales toda vez que por su intervención económica existirá una mejor situación en la generación de empleos a favor de las personas.

Además de lo indicado, también se menciona que se lleva a cabo un adoctrinamiento social de desarrollo constantemente y que solo se suspende en casos de guerras, y se refiere a que en ninguna sociedad con un proceso democrático en vigor, se ha dejado de lado el sistema del mercado y las reglas que ella impone en donde los empresarios –fundamentalmente ellos– “tienen la sartén por el mango”, donde sus capacidades las desarrollan plenamente no importando el marco legal o los procesos sociales o culturales coterráneos. En rigor, se construye una dinámica donde los grupos

⁵⁶ Charles E. Lindblom, “*El proceso de elaboración de políticas públicas*”, (México: Editorial Porrúa, Primera edición, 1991), 145 - 151.

empresariales –tal cual élites sociales– persuaden a la ciudadanía y al Estado, a fin de que acepten –a favor de ellos– una perenne concentración de riqueza y sus correspondientes privilegios, autonomías y posiciones privilegiadas, ya que este hecho tal cual, generará estados de bienestar para la ciudadanía. Ciertamente, se trata de una competición de ideas, las propias de los empresarios agroindustriales –como este caso– y las de las personas no beneficiadas, trabajadores y trabajadoras, ciudadanos y ciudadanas de a pie o personas organizadas en grupos o movimientos sociales. Empero, no hay una competencia de ideas entre “iguales” ya que los primeros cuentan con apoyo político y mediáticas además de las amplias ventajas económicas para hacer valer sus argumentos, creando redes sociales de poder. Del otro lado ha habido voces disidentes, muchas veces silenciadas y que rara vez son atendidas por los medios hacia las grandes audiencias.

Por tales razones, el adoctrinamiento funciona efectivamente a favor de los argumentos de los empresarios privilegiados de la agroindustria, y los trabajadores y trabajadoras cuentan con recursos mínimos, casi inexistentes y tienen éxitos muy poco prolijos; por lo tanto, la realización de su goce y ejercicio de la libertad sindical es tan baja y ciertamente mucho se debe a que mediante las políticas públicas se hace eco de un proceso de homogeneización de la opinión de la ciudadanía además de un adoctrinamiento social y estatal en donde las élites tienen la batuta tanto en la gesta de la política pública como en el desarrollo de la misma, como es el caso de la política pública en la agroindustria de la exportación en el Perú y sus reales impactos en el goce y ejercicio del derecho a la libertad sindical de los trabajadores agroindustriales peruanos y, en particular, los del valle de Ica, así como en los demás derechos laborales y beneficios sociales.

A fin de dar mayor consistencia al hecho que el Estado tiene la plena responsabilidad de hacer que los trabajadores y trabajadoras en general puedan acceder a todos sus derechos laborales en particular el goce y ejercicio a la libertad sindical, merece atención lo indicado por Alfredo Villavicencio,⁵⁷ quien precisa que no solo se debe garantizar tales derechos con actuaciones negativas estatales, es decir la remoción de todos los obstáculos que puedan impedir o entorpecer su ejercicio, ello con los mecanismos jurídicos que puedan proteger la existencia de la libertad sindical

⁵⁷ Villavicencio, “*La libertad sindical en el Perú*”, 61.

preservándola de injerencias, sino también mediante actuaciones positivas que tanto contra el propio Estado como frente a los empleadores, consolide estructuras que faciliten la tutela protectora de los poderes del Estado así como de incentivo a la actividad sindical. Para tal efecto, engarza estos argumentos con lo expresado por el Tribunal Constitucional que en la sentencia del caso de Eddy Cuadros García de la Ciudad de Tacna donde, categóricamente indica que: “la libertad sindical como derecho constitucional implica la instauración de garantías positivas y negativas”.⁵⁸

Por lo tanto libertad sindical tiene un carácter de compromiso holístico; sin embargo, la información presentada muy especialmente sobre el escenario agroindustrial en el valle de Ica da cuenta de la precariedad y singularidad de la labor del Estado, que está más ceñida a un permanente abstencionismo formal y de otro lado de incumplimiento real, pues omitir su responsabilidad y dejar expuestos a los trabajadores y trabajadoras a las transgresiones de los empleadores implica una vulneración esencial que desafía los mandatos constitucionales y los pactos suscritos en dicha materia por el Estado en sede la OIT y otros conexos a nivel internacional.

58 Perú: Tribunal Constitucional del Perú, “Sentencia del expediente 01139-2007-PA/TC”.
〈<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/01139-2007-AA.html>〉 Consulta 21 de Agosto de 2015.

Capítulo tercero

Respuesta de los trabajadores y trabajadoras agroindustriales ante la vulneración de su libertad sindical en el valle de Ica

En esta última sección se va explorar el proceso organizado de respuesta de los trabajadores y trabajadoras agroindustriales en el valle de Ica ante las políticas públicas que han venido vulnerando su libertad sindical, a fin de darle márgenes muy definidos de cómo ha venido desarrollándose dicha respuesta. Se ha de analizar la misma desde tres contextos de articulación y coordinación; *ad initio* vinculado estrictamente con lo sindical o gremial laboral, es decir entender y valorar cómo han respondido organizadamente dichos trabajadores y trabajadoras teniendo en cuenta el soporte, apoyo, orientación y promoción brindado por el movimiento sindical nacional y por ende identificar hasta donde se ha avanzado haciendo énfasis en lo cualitativo, superando lo cuantitativo de lo que ya dimos cuenta y que es muy precario.

Otro análisis importante es el que corresponde a las relaciones y vinculaciones entre estos trabajadores y trabajadoras agroindustriales y la sociedad civil. En realidad, todo gremio también puede ser considerado como parte de estas colectividades o redes, y por ello también se han engarzado con los procesos de respuesta social en diferentes tópicos. Asimismo, existen colectivos y representantes de la sociedad civil que se han involucrado en las problemáticas sociales y laborales de este sector; en específico, se trata de organismos no gubernamentales nacionales y extranjeros, pasando por universidades, entre otros. En atención a ello, se hace menester presentar en esta parte cómo se ha dado y cómo ha contribuido dicho acercamiento a favor de visibilizar el contexto en cuestión y su problemática, además si se hace sostenible y qué perspectivas implican para la promoción y realización de los derechos laborales y sindicales de los trabajadores y trabajadoras de la agroindustria.

Sin dejar de ser importante, se hace preciso acercarnos muy puntualmente a la respuesta de género en la agroindustria en el valle de Ica. En anteriores líneas se ha expresado que la gran mayoría del personal de este régimen especial son las mujeres, en

condiciones y con características muy marcadas. Por ello, es preciso pronunciarse y enfatizar cada una de ellas y valorar a qué apunta en un contexto de vulneración por parte de las políticas estatales como otros abusos, diferenciaciones, exclusiones y discriminaciones por las cuales son impactadas las mujeres en sus derechos, tanto en el proceso laboral como social.

1. Los trabajadores y las trabajadoras agroindustriales del valle de Ica y los gremios nacionales y regionales

El sindicalismo se refiere a un sistema y, a la vez, a un movimiento del cual forman parte los trabajadores y trabajadoras organizados, ello haciendo uso de sus derechos laborales en especial la libertad sindical. En atención a ello se encuentra la solidaridad que es la base fundamental para la existencia de un movimiento de tal naturaleza, el mismo que se organiza para la defensa y la lucha por sus legítimos derechos socio laborales, por ello atendiendo los fenómenos propios de las relaciones en y para el trabajo que abundantemente se han configurado con marcadas vulneraciones se han dado procesos de auto reforma sindical que alcance cada vez a más trabajadores y trabajadoras. En ese proceso, el movimiento sindical nacional se ha visto con la necesidad de fortalecer sus fueros, así como promover la formación de gremios en los distintos sectores productivos donde se dan situaciones de vulnerabilidad donde la patronal y el Estado tienen conductas anti laborales.

El ente sindical nacional más importante en el país es la Confederación General de Trabajadores del Perú, del cual ya se ha brindado información preliminar, además conforme a la data oficial,⁵⁹ también están vigentes otras confederaciones nacionales como la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT - Perú), Confederación Nacional de Trabajadores del Perú (CNT), Confederación Sindical Nacional (CSN). Asimismo, están debidamente registrados en el ministerio de trabajo y promoción del empleo cuarenta y un federaciones nacionales del

⁵⁹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, “Organizaciones Sindicales vigentes”, <<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=342&tip=909>>, Consulta: 31 de julio de 2015.

sector privado y veinticinco federaciones nacionales del sector público; quinientos diecisiete sindicatos nacionales o de empresa del sector privado y trescientos cincuenta y nueve sindicatos nacionales o de empresa del sector público con régimen laboral público propiamente y régimen mixto (público - privado); todos ellos con junta directivas en funciones.

Respecto al movimiento sindical de trabajadores y trabajadoras de la agroindustria de la exportación a nivel nacional se cuenta con el sindicato de trabajadores agrarios del Perú que a su vez es base de la CGTP y afiliada a la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales (COLSI-BA). Este gremio se fundó el 20 de octubre del 2006, y fue registrada con Expediente No 18661-2006-DRTPE- PIURA-DPSC-SDRGPDGAT. Su quehacer sindical está centrado en la costa norte del país. De otro lado, esta federación nacional de trabajadores de la agroindustria y afines, igualmente está afiliada a la CGTP y fue fundada el 16 de mayo de 2012 y registrada con Expediente N° 60359-2012-MTPE-/1/20.23. Esta federación tiene una accionar de mayor espectro, es decir, cubre las zonas costa norte y sur chico del país (incluye el valle de Ica), de la misma manera y atendiendo el proceso de fortalecimiento gremial la CGTP, esta central cuenta con organismos sectoriales entre ellos la CGTP – Agroindustria, la que tiene como ejes centrales de su accionar, el fortalecimiento del movimiento gremial agroindustrial en particular su autogestión económica, promover el posicionamiento social sindical y de promover y defender los derechos de los trabajadores trabajadoras agroindustriales.⁶⁰

Conforme se indicó mediante la entrevista al C. Huaranca, el apoyo de la CGTP a fin de promover el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras de la agroindustria en Ica, inició a partir del año 2005 en adelante –y casi de la nada– debido a que la propia central y la FRTI – CGTP recién comenzaron a recuperarse institucional y orgánicamente en base al proceso de auto reforma sindical y de refortalecimiento de los gremios. En estricto, uno de los aportes que destacó, fue la campaña de afiliación directa que mediante el acción de la Escuela Nacional Sindical “José Carlos Mariátegui” se dio

60 Confederación General de Trabajadores del Perú, “Sector de Trabajadores Agroindustriales”, <http://www.cgtp.org.pe/index.php?option=com_content&view=category&id=6:sector-de-agroindustria&Itemid=15&layout=default>. Consulta: 02 de agosto de 2015.

más directamente sobre sensibilización y promoción de la sindicalización, la misma que dio las primeras luces de las tareas a futuro. En adelante, se dieron las siguientes y progresivas acciones de sensibilización pro libertad sindical que hasta la fecha la FRTI – CGTP sigue realizando con el apoyo de gremios afiliados como el Sindicatos de Trabajadores de Construcción Civil de Ica, que a la fecha tiene una nutrida y organizada base en la provincia y en la región Ica, así como de gremios de los trabajadores administrativos y de docentes de la Universidad Nacional de Ica.

Según la entrevista acotada, algunos de los problemas más saltantes del proceso de sindicalización es el hecho que los trabajadores y trabajadoras no cuentan con las mejores condiciones para llevar a cabo su proceso de organización, es decir, no se han institucionalizado; el escenario del dialogo laboral o sindical aún no cuenta con una masa dirigencial organizada y capacitada plenamente, además hay procesos de ausencias muy marcadas. Y por otro lado, existe una problemática también presente, se refiere al asunto del aporte de la cuota sindical que en realidad es casi inexistente. Sin embargo, existen procesos en marcha como la existencia de, por lo menos, tres gremios de trabajadores y trabajadoras agroindustriales con vigencia y legitimidad; dos de ellos con afiliación directa a la central Mariateguista que tiene una vida orgánica bastante regular, con reuniones y participación en los plenarios sindicales de la FRTI – CGTP y dentro del consejo nacional de la CGTP nacional.

Uno de los aportes que se merece nuevamente resaltar, son los procesos de sensibilización sindical y que también tienen un énfasis del tema de género y trabajo. Estos procesos han permitido una comprensión real de la problemática socio laboral y legal del sector agroindustrial y del régimen laboral que le corresponde; hoy en día, los trabajadores y trabajadoras tienen mayores coberturas de participación en los escenarios sindicales regionales y nacionales y ha obligado una serie de atenciones no solo del movimiento sindical, sino de la inclusión mediante estudios y acciones de acompañamiento de la sociedad civil que está cercana al proceso de defensa de los derechos en la agroindustria de exportación en Perú.

Uno de los aspectos que se pretende desentrañar en este acápite es si ciertamente estos procesos tienen sostenibilidad y tendrán un efecto real en la realización de los derechos laborales; ciertamente, los resultados a tres quinquenios de vigencia del régimen

laboral de la agroindustria, tanto cuantitativos son evidentemente insignificantes – articuladamente en el valle–, tener unos cuantos gremios operativos en el valle así como en todo el Perú frente a grandes agroindustrias nacionales y extranjeras que cada año facturan ingresos económicos sustanciales y que producto de ello la inversión –a pesar de la pasada crisis norteamericana– no solo se intensificó, sino también hubo ampliación de la frontera agrícola de más productos y, por ende, de productividad y apertura de más mercados como el asiático, además del europeo y norteamericano. Empero, lo rescatable de ello, es que existe un movimiento sindical –aunque insipiente y evidentemente precario– que cada vez va asumiendo roles más proactivos y de perspectivas de acción directa como el que lograron a finales del 2010 los trabajadores y trabajadoras organizados de la Empresa Semillas Seminis respecto a mejoras remunerativas, y el reconocimiento de la dirigencia sindical y la firma de convenios colectivos promovidas por los sindicatos ante las empresas agroexportadoras Agrokasa y Agrícola Virgen de Chapi en el 2012 y 2013, respectivamente; pasos realmente pequeños pero sólidos para continuar el proceso de sensibilización, promoción, cultura de cuentas claras y organización sindical, tal como nos afirmaron -cada uno en su momento- el C. Huaranca y la CPC Marina Mendoza.

2. Los trabajadores y las trabajadoras agroindustriales del valle de Ica y la sociedad civil

Los fenómenos económicos, sociales, laborales y sindicales que involucran todos los aspectos de la agroindustria de exportación en el país, así como el valle de Ica, particularmente son de interés de la sociedad civil tanto de entes nacionales y del extranjero, así como de algunos centros académicos, partiendo del hecho mismo que la agroindustria de exportación es un ejercicio económico –claramente exitoso– así como rentable para los inversionistas y, de otro lado, por los hechos vulneratorios que en dicho sector se han venido dando. En adelante se tratará sobre los más relevantes vínculos que se han dado por parte de organismos no gubernamentales, fundaciones, universidades, y de actores sociales y académicos que se han acercado a los trabajadores y trabajadoras agroindustriales, así como a su movimiento sindical y si tal proceso fue sostenible.

En la región Ica, existen distintas universidades en la que destaca la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, alma mater de la educación superior; sin embargo no existen actividades institucionales que hagan impacto en una relación directa con la problemática de los trabajadores y trabajadoras de la agroindustria. Lo más cercano a ello han sido estudios sobre el mercado, la rentabilidad y gestión de las empresas agroexportadoras que han realizado docentes de la mencionada casa de estudios.⁶¹ En estricto, no hay un enfoque en torno a la acción e institucionalidad sobre los derechos laborales, situaciones de vulnerabilidad, etc. de los trabajadores y trabajadoras de la agroindustria iqueña. Sin embargo, desde otras universidades del país se han realizado acercamientos que merecen una especial mención.

La Universidad Mayor de San Marcos, mediante los trabajos de investigación han podido exponer la situación de este sector de regulación especial. Meritorio es el trabajo investigación de Ercilio Moura titulado “Historia de las prácticas discriminatorias en las normas laborales: el caso de la industria de la exportación no tradicional en el Perú, 1978-2010” del 2013. La tesis se centra en el estudio de las empresas de los sectores de la exportación no tradicional textil y confecciones y el sector de la agro-exportación no tradicional en el Perú. Los objetivos de esta tesis fue en general, reflexionar sobre las dinámicas de las relaciones colectivas de trabajo en los sectores de actividades de la industria textil-confecciones y la agroindustria exportadora no tradicional, donde se aplican regímenes laborales especiales.⁶²

Merecen igual indicación, los previos trabajos realizados en la Universidad del Pacífico, primero por Carlos Parodi y Juan Carlos Mathews denominado “La Agro exportación no tradicional en el Perú - el período 1985 -1991” en la revista Apuntes N° 28 del primer semestre de 1991 y el personal trabajo de Juan Carlos Mathews denominado “Los retos del sector agroexportador: el caso del espárrago” que apareció en la revista Apuntes N° 35 - segundo semestre 1994, donde se da cuenta de los aspectos más centrales sobre este giro empresarial, en un contexto previo al actual régimen agrario. Por otro lado, el aporte de la investigación realizada por José A. Miro – Quesada y Juan Carlos

⁶¹ Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, “Vice Rectorado de Investigación y Desarrollo”, <<http://www.unica.edu.pe/vicerectorado-investigacion/trabajos.html>>, Consulta: 20 de julio de 2015.

⁶² Universidad Nacional Mayor de San Marcos, “Cybertesis – Repositorio de Tesis Digitales” <<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3084>>, Consulta: 28 de julio de 2015.

Moreno denominado “Condiciones laborales en fundos de agro exportación costeña: el caso de Ica” de junio de 2006 donde decanta los aspectos más centrales de las condiciones de trabajo y actos de vulneración y de la vulnerabilidad del sector y de la sede iqueña.

De otro lado, dentro del sector de las organizaciones no gubernamentales y en primera línea a organizaciones de género que han puesto muy por delante el tema de la agroindustria en el país debido a que de fondo trae consigo vulneraciones a las mujeres y a la familia. Presente está la federación de mujeres de Ica, la misma que con más de veinte años de ejercicio institucional y acompañando a las mujeres organizadas han venido en visibilizar los tópicos de problemática agroindustrial y muy especialmente desde los trabajos realizados para la elaboración del trabajo de investigación titulado “Mujeres asalariadas en la agroindustria del esparrago – el caso del valle de Ica” publicado en octubre de 2000. Dicha investigación fue realizada de forma institucional y sistematizada por los sociólogos Custodio Arias Nieto y Julio Mejía Navarro en su calidad de catedráticos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. De este trabajo se desprende dos de las más importantes propuestas que ciertamente han continuado siendo materia del quehacer institucional de la FEPROMU - Ica, se refiere inicialmente a la promoción y formación de liderazgos dentro de los espacios públicos y de las organizaciones sociales y gremiales y al desarrollo de alianzas estratégicas con otros entes para la promoción de propuestas articuladas y el desarrollo de propuestas normativas y de defensa legal y asesoría técnica. A la fecha, tal como nos indica la Eco. Marina Mendoza, esa gestión es un proceso permanente con avances significativos, en particular con y en redes de sensibilización, promoción y defensa de los derechos laborales.

La Asociación Aurora Vivar también es otra importante ONG de género. Su rango de acción es nacional y que sobre los vínculos llevados a cabo con los trabajadores y trabajadoras de la agroindustria en el país, lo han hecho en los escenarios donde tiene mayor impacto, es decir no solo han realizado acercamientos en la región y en los valles de Ica, sino han realizado su accionar en la costa norte, ello fundamentalmente de la mano de trabajos de investigación siendo los más relevantes “La Agroexportacion no tradicional en el país de la maravillas, condiciones de trabajo y derechos laborales de las mujeres en la agroindustria costera: La Libertad e Ica”, la misma que fuera elaborada por

Miguel Calisaya Arangoitia y Karim Flores Mego y con el soporte institucional propio y de la FEPROMU – Ica, y publicada en octubre de 2006. Es una producción que dentro de sus aportes se destaca el proceso agroindustrial moderno, al mismo que se le debe de insertar el enfoque de los derechos humanos a nivel de política pública. De otro lado, que debe tener rangos disimiles, es decir a nivel nacional, regional y local y dentro del sector empresarial con márgenes propios a los de la responsabilidad social empresarial.

Para julio de 2009, esta misma organización y con la investigación realizada por Boris Maraño y Juan Carlos Moreyra, presentaron el trabajo titulado “La agroindustria de exportación no tradicional en el Perú frente a la crisis mundial: rentabilidad empresarial, responsabilidad social empresarial y derechos laborales”.⁶³ En este trabajo se aborda la situación del sector agroexportador del país, en un contexto de crisis económica global. Además reflexionan sobre alternativas construidas conjuntamente con los y las protagonistas principales del “boom” agroexportador, es decir, las trabajadoras y trabajadores, para garantizar sus puestos de trabajo, sus ingresos económicos y por tanto, sus derechos laborales; indudablemente dando luces de los vínculos ya consolidados entre este ente de la sociedad civil y los trabajadores y trabajadoras de la agroindustria.

Seguidamente se hace presente en este acápite, otros entes de la sociedad civil nacional que por su tarea de visibilizar y gestar espacios de reflexión y promoción de los derechos laborales han cobrado especial relevancia como el Centro de Derechos y Desarrollo [CEDAL] (anteriormente Centro de Asesoría Laboral); quienes, en coordinación con las centrales la CGTP (Confederación General de Trabajadores del Perú y la CTP Confederación de Trabajadores del Perú), realizan acciones de sensibilización sobre el trabajo decente a nivel nacional conforme a los enunciados de la OIT. De otro lado, cabe destacar las publicaciones que guardan profunda relación con el sector agroexportador peruano, me refiero, en primera instancia, al libro titulado “Auge exportador, pobreza en las regiones” de la autoría de Raúl Wiener Fresco en febrero de 2005 en donde se destaca que, en el país coexisten diferente porcentajes –elevados– de personas en pobreza y extrema pobreza y que, a pesar del crecimiento de las

63 Asociación Aurora Vivar “La Agroindustria de exportación no tradicional en el Perú frente a la crisis mundial”. <<http://www.redge.org.pe/agroindustria-aurora-vivar>>. Consulta: 20 de Junio de 2015.

exportaciones, las personas se emplean en los márgenes del sistema, aceptan remuneraciones y condiciones laborales ínfimas, indicando que ello se debe a que el modo de operar del modelo económico neoliberal que claramente describe una gran parte de la realidad que se genera en el mercado laboral agroindustrial peruano y del valle propiamente.

Otra producción intelectual pertinente y que se propendió desde CEDAL, es la que a inicios de 2007 presentará Enrique Fernández Maldonado Mujica, titulada “Trabajo decente y responsabilidad social empresarial en la agroindustria peruana” material muy sintético pero esclarecedor, que en esencia presenta las reales condiciones del personal empleado en la agroindustria de país, incluyendo el tema de la precariedad del ejercicio de la libertad sindical en el sector y, por lo tanto, la inexistente negociación colectiva. Entre otros tópicos, se presentan los correspondientes al trabajo decente y responsabilidad social corporativa agroindustrial, que ciertamente es muy pendiente.

El Programa Laboral de Desarrollo (PLADES es un ente no gubernamental que tiene alcance nacional y latinoamericano. Su quehacer institucional está centralizado en las problemáticas del mundo del trabajo mediante la incidencia, las alianzas y tareas de investigación propias del ramo laboral en donde el sector agroindustrial ha tenido especial énfasis mediante el estudio realizado por Julio Gamero Requena y Gianina Echevarría Gutarra en octubre de 2012, titulado “Régimen laboral agrario: marco normativo y situación de los trabajadores”, donde dan cuenta –entre otros tópicos– que el régimen laboral agrario ha deteriorado las condiciones laborales respecto a las de sus pares del régimen laboral común, en si se trata de una situación permanente de trato diferenciado y de disminución de derechos, el valle de Ica es uno de los escenarios donde PLADES ha desarrollado actividades de sensibilización, capacitación y recojo de información que sustentan las afirmaciones previas; además este ente también ha elaborado otras producciones sobre temas de libertad sindical y derechos humanos laborales, se destacan las realizadas por Miguel Canessa Montejo de octubre de 2007 titulado “Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.”, y el Libro titulado “Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”, elaborado por Alfredo Villavicencio Ríos de abril de 2010; estos últimos aportes de

importante relevancia jurídica, social y laboral, para el movimiento sindical de trabajadores y trabajadoras de la agroindustria del país.

Seguidamente, otra organización de la sociedad civil que tiene enfoque de derechos laborales, es el Instituto de Estudios Sindicales IESI, que si bien nace del seno de la CGTP, su accionar institucional ha estado engarzado más como un soporte de la central y también como impulsor dentro de la sociedad civil y del movimiento de trabajadores y trabajadoras; y que, al igual que las anteriores organizaciones, cuenta con un equipo de profesionales y técnicos de vocación política, social y pro sindical desde 1993 en el país. Además, recientemente han presentado dos títulos de especial importancia para el movimiento social y gremial de la región Ica, me refiero, en primera instancia, a el informe titulado “Los derechos sociales y regímenes especiales de promoción a la exportación: El caso de la agricultura de exportación en el Perú - Estudio de caso en el Valle de Ica” que, en estricto, es un informe de los hallazgos, conclusiones y recomendaciones de la misión de observación de los derechos sociales en la agricultura para la exportación en Perú, enviada por la comisión internacional de juristas (Ginebra, Suiza), entre el 29 de abril y el 7 de mayo del 2014. La misión consistió en una visita al Perú, especialmente al valle de Ica, donde se encuentran una buena parte de empresas agro exportadoras. La delegación internacional estuvo compuesta por dos expertos en materia de derechos sociales: el exmagistrado francés Philippe Texier y el especialista colombiano Dr. Alberto L. Gómez, quienes fueron acompañados por el Dr. Carlos López, del Secretariado internacional de la Comisión Internacional de Juristas, en Ginebra. La Misión recibió el apoyo de la Comisión de Derechos Humanos de Ica (CODEH-Ica) y fue publicado por IESI en octubre de 2014 y el trabajo de investigación titulado “Condiciones laborales y cadena de valor en la agroindustria de exportación en la región de Ica: caso de Sociedad Agrícola Drokasa, Agrícola Chapi y Agrícola Don Ricardo” elaborado por Giovanna Larco; ambas publicaciones son de relevancia, de amplio entendimiento y escrutinio de los aspectos socio laborales en sede la agroindustria de exportación en Ica.

Además, cabe indicar las acciones realizadas desde el Instituto Salud y Trabajo, ente que se desarrolla desde 1986 con una cobertura de acción nacional a favor de la salud de los trabajadores y de promover la salud y seguridad laboral. Sobre el valle de Ica se contó con la publicación en el año 2005 de un trabajo relevante que versa sobre las

condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras agroindustriales titulada “Condiciones de trabajo y salud de las mujeres trabajadoras de la agroindustria del espárrago; región Ica”, cuyos autores fueron los investigadores Ruth Arroyo Aguilar, Patricia Ynoñan García, Luis Yupanqui Atahualpa, Ángel Hermosa Lanao, Sonia Alva Ruiz y Jesús Masilla Pérez. En esencia, se concluyó que la agroindustria del espárrago ofrece un trabajo precario, tanto por sus bajos sueldos como por las condiciones de trabajo y que tal hecho no dialoga con la alta rentabilidad que generan para los inversionistas. En esa misma idea, enfatizan: es que se trata de un proceso laboral en donde hay excesiva exposición a peligros laborales y daño a la salud de las trabajadoras desde el riesgo ergonómico, exposición a químicos y a la radiación solar y finalmente a los peligros de accidentes de trabajo; en rigor, una posición clara y enfatiza respecto a la alta vulnerabilidad que es producto del trabajo.

Es preciso indicar, que los trabajos realizados, no habrían sido posibles si es que no existieran los nexos entre tales organizaciones y los representantes de base, es decir, los promotores sindicales, la dirigencia sindical local y dentro de las empresas. Por lo tanto, se ha desarrollado un contacto permanente para continuar sensibilizando a las bases de los sindicatos que operan en algunas empresas, así como para continuar promoviendo y sensibilizando a grupos sociales que, cada vez más, se van incluyendo en el sector agroindustrial –tal cual– un espacio laboral mínimo, y que, a pesar de estar signado por fuertes asimetrías y vulneraciones, es una fuente de ingresos decente –aunque no ideal– que las personas ven como real y accesible. De otro lado, no se puede dejar de indicar que todo este ejercicio de vínculo y colaboración-acción entre los que realizan estudios e investigaciones en este sector, así como las organizaciones pro laborales y sindicales no sería tal cual y mucho menos no tendría la sostenibilidad del caso, si es que no se contará con el auxilio y el soporte de la cooperación internacional. Entre las más relevantes se tiene presente a las siguientes instituciones de la sociedad civil internacional, así como a los entes gremiales del norte global tales como: Oxfam Internacional, la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga de Comisiones Obreras de España; la Fundación Heinrich Boll Stiftung; la Agencia Christian Aid – Inglaterra; la Agencia Española de Cooperación Internacional AECI; FNV - Grootste vakbond van Nederland; 11.11.11-Jijuecht tegen onrecht – la Coalición flamenca para la cooperación norte-sur; The Canadian

International development agency; el Proyecto Psalactrauv / financiado por el ministerio de trabajo e inmigración de España; ISCOD–UGT / España; CIOSL–ORIT; Eusko Jaurlaritza–Gobierno Vasco / Departamento de empleo y asuntos sociales; Fundación Friedrich Ebert Stiftung; FOS–Proyecto formación, renovación y fortalecimiento sindical en el Perú, para la defensa de los derechos laborales; la Cooperación Belga al Desarrollo; CUTMULTI: “Del Proyecto al Proceso” – Proyecto CUT-FNV – “Acción frente a las multinacionales”; SASK – suomen ammattiliittojen solidaarisuuskeskus; FGTB; la Confederación Nacional de Trabajadores de Noruega (LO); entre otras, que con fondos, presupuestos, asesoría técnica y experiencia profesional, institucional, social y sindical, son un persistente e importante respaldo para el movimiento sindical del país y para sus promotores.

3. La respuesta de género en la agroindustria del valle de Ica

Es pertinente hacer unos preliminares alcances teóricos sustanciales sobre el tema de género, por lo cual se recurre a los aportes presentados por Alda Facio y Lorena Frías,⁶⁴ quienes indican que el concepto de género está asociado a un conjunto de características, roles, funciones y valoraciones que han sido impuestas a cada sexo en el proceso social que son mantenidos y reforzados por un sistema patriarcal (instituciones e ideologías) que se van adecuando, atendiendo los contextos; es decir, a una redefinición de género que tiene mucho que ver con la clase social, la etnia, la edad, la nacionalidad, etc. Tales atribuciones generan en sí discriminaciones contra las mujeres, ya que las asignaciones de características para el varón gozan de mayor prestigio además de valores paradigmáticos. Ello dialoga y permite un mayor esbozo sobre el particular, atendiendo los argumentos de Judith Salgado quien define género como una categoría relacional donde hay implicancias en las relaciones de poder que generalmente son jerarquizadas y asimétricas entre los sexos, donde lo femenino se subordina ante lo masculino, por el androcentrismo, la diferenciación y la desvaloración sexual. Todo esto, dentro de un marco principalmente social dicotómico público y privado, que, sin embargo, permite –

⁶⁴ Alda Facio y Lorena Frías, “*Feminismo, Genero y Patriarcado*” en Revista Academia Año 03 N° 06, (Buenos Aires, Primavera de 2005), 271.

desde una perspectiva dialéctica– postular cambios sociales, políticos, culturales, entre otros en la sociedad.⁶⁵

Habiendo entendido lo sustancial sobre lo que se entiende de fondo sobre género, corresponde asociarlo a la realidad del género propiamente dicho con el empleo desde una perspectiva que plantea la OIT, en donde indica que las mujeres han venido en transformar los mercados de trabajo en el mundo entero, ello al incremento de la cobertura laboral. Sin embargo, reconocen que existen no favorecimientos en dichos mercados, por una serie de hechos relevantes como trabajos precarios en todo sentido. Esto también va de la mano con lo que indica Didice Godinho Delgado,⁶⁶ quien expone que en el sindicalismo latinoamericano aún existe una fuerte desigualdad de género, en particular en el escenario de la toma de decisiones que a pesar de la existencia de cuotas de género; ello de la mano de tareas adicionales que les han sido asignadas a las mujeres como las propias de la labor de reproducción y crianza de la prole e incluso el cuidado y asistencia de la familia ya sea con los padres y madres mayores.

En razón de los argumento presentados, corresponde precisar el contexto que le corresponde, así como identificar las más importantes afectaciones, desigualdades o discriminaciones que sufren las mujeres trabajadoras de la agroindustria de exportación en el Perú y en el valle de Ica. En primera instancia, el contexto tal cual, es una situación de plena vulnerabilidad por el marcado predominio de los hombres y de los grupos de poder económico frente a una masa laboral femenina en una sociedad altamente tolerable a dicha relación, en donde la necesidad de contar con trabajo comprende una obligación a las trabajadoras quienes se subordinadas e incluso subyugando su más elementales derechos y particularmente afectando a la dignidad humana de la mujeres, *ergo* se desarrollan las vulneraciones a sus derechos como trabajadoras y muy precisamente su derechos a organizarse y ser representadas.

Por lo tanto, se puede dar cuenta que las trabajadoras agroindustriales son afectadas por la constante exigencia de los empleadores que al momento de presentarse a un puesto laboral, las trabajadoras tengan que presentar un test de embarazo. Esto

⁶⁵ Judith Salgado, “*Genero y derechos humanos*” Revista de Derecho N° 05, UASB, (Ecuador, Quito, 2006), 168.

⁶⁶ Didice Godinho Delgado, “*Sindicalismo Latinoamericano y política de género*”, Friedrich Ebert Stiftung, (Uruguay: Junio de 2009), 18, 27.

claramente atenta contra sus derechos sexuales y reproductivos que están consagrados en los ordenamientos constitucionales, atentando el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. En los fundos y en las plantas agroindustriales también se dan vulneraciones concretas a las mujeres, tales como la tarea extendida (horarios de trabajo largos) y como la realizan tal cual, las que afectan a su cuerpo y su salud; primero, por ser tareas anti ergonómicas (trabajo en cuclillas en un contexto de cambios bruscos de temperatura del ambiente del campo) y segundo, en los espacios cerrados de las plantas (donde existe contacto constante con químicos como el hipoclorito de sodio –lejía, entre otros), que sirven para realizar el aseo de los productos frescos, además de estar expuestas a cámaras frigoríficas; también altera su temperatura, la misma que implica una situación de exposición que puede generar enfermedades respiratorias agudas y que son superlativas si se trata de mujeres inmunodeprimidas en su salud y su estado emocional por la presión laboral, entre otros.⁶⁷

Una situación que merece especial relevancia sobre el particular, es que la gran mayoría de mujeres no son asimiladas como personal jerárquico de mando, por lo general quienes asumen un rol de dirección subordinados al patrón en los centros de trabajo son varones, es decir, existe una jerarquización e inferiorización de género, que guarda plena relación con los argumentos indicados previamente. Los llamados caporales, coordinadores de planta o jefes de línea, son otros trabajadores que no necesariamente tienen más experiencia en el centro de trabajo que ellas, sino, en estricto, se trata de una discriminación en el trabajo. El patrón ve con buenos ojos que el resguardo de los turnos de trabajo y la vigilancia de la realización de las tareas diarias sean asumidos por personal masculino. Un elemento adicional que se desprende de este hecho es que la dinámica laboral –tan precaria– también alcanza el tiempo de trabajo que es por temporada muy definida, es decir son tres meses como máximo. En dicho lapso, la capacitación es mínima, solamente orientada a un adiestramiento básico. Y si hay un proceso de capacitación más extenso, este es orientado a los varones que tienen mando en el centro de trabajo, siendo las mujeres dejadas de lado de tales coberturas.

⁶⁷ Augusto Malpartida León, “*Mujeres Trabajadoras y regímenes laborales especiales*”, (Lima: Cedal – Aurora Vivar, Setiembre de 2012), 6 - 10.

Además de lo indicado, las mujeres trabajadoras son permanentemente vigiladas por el personal de confianza de la patronal. Particularmente cuando se reúnen en los momentos de toma de refrigerios, ya que es en dichos espacios donde se dan los diálogos interpersonales y para temor de los empresarios, donde se exponen las situaciones de abuso, producto del trabajo cotidiano. Ello, en efecto, impide una realización de un dialogo promotor de la libertad sindical. Se han dado casos donde por rumores, trabajadoras han sido separadas de un día al otro, por tan solo haber realizado comentarios sobre sus derechos y otros de naturaleza crítica. Este contexto, en realidad, abiertamente vulnerador de los derechos de las trabajadoras, quienes prefieren realizar algunas reuniones en torno a sus organizaciones sociales de base de sus centros poblados, donde recién ahí pueden expresar ampliamente sus situaciones de vulneración laboral que, como ya se ha indicado, son disimiles.

En razón de lo previo, las respuestas que han podido realizar progresivamente las mujeres trabajadoras de la agroindustria, está circunscrita, en participar progresivamente en los procesos de sensibilización, capacitación y auto organización social; respecto a estos tópicos como ejercicios de orientación y acompañamiento de las organizaciones de género -de las cuales ya previamente se han dado cuenta- las mismas que hacen énfasis a la promoción de liderazgos de base, otros propios del sindicalismo y del movimiento social local; obviamente, ello no es una constante, este proceso ciertamente es muy lento y signado por la realidad de las mujeres trabajadoras, que es propio de carencias económicas que no solo las afectan a ellas sino también a sus familias, además de una débil cultura de desarrollo personal, entre otras.

Una respuesta de género adyacente es la construcción de redes autogestionarias de mujeres que provienen de laborar en este sector; que no solo se trata de las ya mencionadas organizaciones sociales de base, tales como clubes de madres o comedores populares que son parte de procesos ya regular en las zonas marginales de la provincia y sus distritos. Se trata de procesos de construcción de péquelas empresas, que parte de la producción de artesanías o la prestación de servicios diversos tales como la venta de alimentos, mantenimiento, entre otros. Mucho de este tipo de apertura se ha debido al esfuerzo y acompañamiento realizado por FEPRMU-Ica, ente que por sus esencialidades, ha vendió insistiendo en la construcción de oportunidades para las

mujeres organizadas o vulneradas de las distintas zonas del valle de Ica, la mismas que consisten en soporte financiero, asesoría técnica y legal.

Una serie de respuestas de las mujeres agroindustriales que se pueden determinar cómo “optimistas”, es que se han generado espacios institucionales y orgánicos para las mujeres dirigentes y promotoras sindicales tanto en los sindicatos ya formados y subsistentes, así como un desarrollo bastante regular de la capacitación sindical a nivel local y nacional, como un proceso de acompañamiento y de coordinación, donde claramente la CGTP local y nacional tienen una tarea y gestión de significancia y superlativa, la que se demuestra con una progresiva participación de las mujeres en procesos de organización y de capacitación que ha vendido en crecimiento; a tenor de lo indicado por la dirigencia de la FRTI – CGTP. Suele aumentar la participación de las bases y de las mujeres trabajadoras, en atención a los procesos sindicales, tales como congresos, talleres o eventos que se desarrollan con el apoyo de la sociedad civil y también dentro del marco de movilizaciones sociales, paralizaciones y campañas electorales municipales y presidenciales; donde se ha visto una mayor inclusión de cuadros femeninos de todas las bases en general, incluyendo las del sector agroindustrial, las mismas que se van involucrando partiendo de un proceso mínimo de necesidad de asesoría, ergo acompañamiento legal-laboral y que –como en varios casos– ha propendido a la adición de promotores sociales, luego laborales y finalmente un posible cuadro sindical.

A lo previo, la respuesta de género frente a las políticas públicas del sector de la agroindustria, hoy se puede apreciar y es clamoroso que quienes encabezan las aún aisladas respuestas sindicales frente al accionar empresarial de la agroindustria y del Estado en el valle de Ica son las mujeres. Ellas se han venido a consolidar en un referente de gestión sindical que es reconocido como un hecho consistente, de ir superando las asignaciones asimétricas de género; han venido degradando y discriminando a las mujeres, por un marcado sexismo dentro del plano laboral de la agroindustria –que ya se ha descrito– así como también al interior del movimiento sindical tanto local como nacional.

Conclusiones

1. Los trabajadores y las trabajadoras agroindustriales son sujetos de derecho, por lo tanto, propietarios de una serie de atributos y prerrogativas por su sola condición humana y que en sede laboral tiene relevancia un atributo central, que es el derecho al pleno goce y ejercicio de la libertad sindical. Sin embargo, es en el seno de la agroindustria de exportación del país y en particular del valle de Ica donde se han consolidado como personal asalariado con rasgos sociales comunes y excluyentes; además la mayoría de dicha masa laboral se trata de mujeres jóvenes, o adultas jóvenes, con acceso a la educación de forma precaria, muchas de ellas en condición de madre soltera y además migrantes por necesidades de trabajo, y adicionalmente altamente inferiorizadas y discriminadas por una serie de caracterizaciones de género en el proceso productivo y en su propia cotidianidad, donde la pobreza socio económica les es inherente.
2. El Estado peruano es el suscriptor y garante de una serie de declaraciones, pactos o convenciones internacionales en sede laboral y sindical, que a la luz de los acontecimientos y dinámicas estatales no son cumplidas y mucho menos ser parte de la política pública en materia laboral.
3. A pesar de la indicación clara y precisa de las responsabilidades del Estado peruano, en materia de libertad sindical para con los trabajadores y trabajadoras del país, lo que se presenta recurrentemente, son decisiones, políticas y accionar de todas las instancias o dependencias con un marcado alejamiento del mandato y la acción garante de los derechos laborales y muy en particular del derecho fundamental a la libertad sindical, ya que está dentro de una lógica del sistema neoliberal, es decir de clamorosa inclinación al empresariado y a las élites de la agroindustria nacional que se expresa mediante legislaciones y en acciones que favorecen a los inversionistas del sector agrario privado, evidentes son la alta flexibilidad legal, tributaria y laboral; se trata de facilidades y coberturas que, en estricto, generan inequidad social yendo en desmedro de los derechos laborales y

sociales de los trabajadores y trabajadoras agroindustriales del país y del valle de Ica.

4. Se tiene un proceso de respuesta del movimiento social y sindical de reconocimiento de la problemática laboral del país, en donde los trabajadores y trabajadoras que laboran a la sombra de los regímenes laborales especiales, sufren vulneraciones y segregaciones en sus derechos con mayor exacerbación respecto a sus pares del régimen laboral común privado y público; razón por la cual se ha venido en obligar una serie de acciones –de importante sostenibilidad– de solidaridad sindical, de relanzamiento y auto reforma sindical (siendo destacable el esfuerzo de la CGTP y sus bases sindicales sectoriales y regionales y de las ONG como Aurora Vivar, FEPRMU – Ica, Cedal, Iesi y Plades, sin dejar de lado el aporte de los investigadores de las Universidades del país, entre otras, quehacer que no sería tal cual posible sin la cooperación internacional), donde los objetivos están ligados a esclarecer los hechos vulneratorios, hacer la denuncia pública, promover el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva, la capacitación y autoeducación de clase obrera, así como apoyar con la defensa técnico legal y propender el desarrollo de los liderazgos sindicales y sociales, asimismo ello está permitiendo la presencia de las mujeres en los escenarios más relevantes y sustanciales del movimiento sindical local y nacional, a fin de superar progresivamente las taras de discriminación de género que durante mucho tiempo en el sindicalismo fue una constante.

Recomendaciones

1. El movimiento sindical y la sociedad civil han demostrado un esfuerzo serio en las tareas conjuntas, en base a la realización de sinergias; superando una serie de inconvenientes, sin embargo es necesario profundizar la labor de promoción y capacitación de los trabajadores y trabajadoras del país y en especial del sector de la agroindustria. Ello debe estar de la mano de una reformulación de la auto reforma sindical en el valle de Ica, en específico corresponde, progresivamente propender a la sindicación y el fortalecimiento de organismos sindicales que tengan un estructura de rama, sin que ello signifique dejar de lado las organizaciones sindicales de empresa, se trataría de constituir entes sindicales por troncales geográficas, es decir, promover un sindicato que abarque todo el valle de Ica, ello de la mano de los entes sindicales y entes de la sociedad civil con especial relevancia con el apoyo de las organizaciones de género, dada las especiales características de la masa laboral de este sector.
2. Promover la construcción progresiva de espacios de dialogo con sectores políticos gubernamentales y de oposición y los gremios empresariales, a efectos de concebir la necesidad de un debate nacional para la reformulación de la política pública agroindustrial en el país y por ende que vaya de la mano de la realización de la responsabilidad social empresarial como un buen negocio para todos y todas, ya que no solo se trata de respetar mínimos derechos laborales, sino demostrar que un diálogo social es posible, atendiendo que los esfuerzos conjuntos se hacen sostenibles; no solo para que la productividad masificada, la calidad de los productos de bandera, la rentabilidad y la ganancia se mantengan, sino que ellas no se entiendan contradictorias con la justicia social holísticamente hablando y el ejercicio de los derechos de las personas.
3. Convocar distintos sectores y grupos sociales de interés a escenarios de escrutinio y de esclarecimiento de los procesos de la agroindustria nacional con las contrapartes internacionales, tanto de los países consumidores de los principales productos del valle y del país así como de sus gobiernos, a fin de coberturar

asignaciones de conducta empresarial que dialogue con los estándares internacionales de responsabilidad social, ambiental y no solo de calidad.

4. Ampliar el escrutinio académico (en especial de la educación superior) de los tópicos sociales, laborales, ambientales, entre otros que involucren a la agroindustria nacional, ya que no solo puede quedar dentro de una lógica de productividad y éxito empresarial, sino de un razonado ejercicio de valoración y puesta en praxis los derechos humanos, fundamentales, constitucionales y laborales de la personas –en y para el trabajo– superando las contradicciones y desvaloraciones de género, ya que todos y todas somos iguales dada nuestra esencialidad básica, nuestra dignidad humana.

Bibliografía

- Alza Barco, Carlos, “*Políticas Públicas*”, Pontifica Universidad Católica del Perú, <<https://www.youtube.com/watch?v=bhbm8d80ugu>>.
- Berlín, Isahias, “*Dos conceptos de libertad y otros escritos*”. España: Filosofía Alianza Editorial, el libro de bolsillo 2001.
- Born, Néstor y Sebastián Prevotel, “*Políticas públicas, distribución de la riqueza*”. Argentina: Minigraf 2006.
- Chirino Soto, Enrique, “*La Constitución, lectura y comentarios*”. Perú: Editorial Rodhas SAC - IV Edición, 2008.
- Delgado Godoy, Leticia, “*Documentación sobre Gerencia Publica*”. Castilla La Mancha: 2009.
- Ermida Uriarte, Oscar, “*Critica de la Libertad Sindical*” Perú: Revista de la Facultad de Derecho - Derecho PUCP N° 068-2012.
- Facio Alda y Frías Lorena, “*Feminismo, Genero y Patriarcado*” en Revista Academia Año 03 N° 06, Buenos Aires, Primavera de 2005.
- Ferrajoli, Luigi, “*La ley del más débil*”. Madrid: Editorial Trotta Tercera edición, 2003.
- Fukuyama, Francis, “*El fin del hombre, Consecuencias de la revolución biotecnológica*”. Barcelona: Domingraf S.L.impressors, 2002.
- Godinho Delgado, Didice, “*Sindicalismo Latinoamericano y política de género*”. Uruguay, Friedrich Ebert Stiftung, Junio de 2009.
- Toyama Miyagusuku, Jorge y Vinatea Recoba, Luis, “*Guía Laboral 2013*”. Perú: Gaceta Jurídica S.A. Sexta Edición 2013.
- Lahera Parada, Eugenio, “*Introducción a las Políticas Públicas*”. Chile: Fondo de Cultura Económica 2002.
- Lindblom, Charles E., “*Elaboración de las Políticas Públicas*”. Madrid: Ministerio para las Administraciones Públicas.1991.
- Malpartida León, Augusto, “*Mujeres Trabajadoras y regímenes laborales especiales*”, Cedral – Aurora Vivar, Lima Setiembre de 2012.
- Mejía Carlos: <<http://www.sindicalistas.net/2010/09/cuantos-somos-cifras-sobre.html>>.

- Organización Internacional del Trabajo - Oficina de área y equipo técnico multidisciplinario para los países andinos, “*Documento de Trabajo 124 – Estudios sobre la flexibilidad en el Perú*”. Perú: Flaviografica E.I.R.L. – 2000.
- Organización Internacional del Trabajo, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_239691.pdf>.
- Peces – Barba Martínez, Gregorio, “*Curso de derechos fundamentales, teoría general*”. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid 1999.
- Salgado Judith, “*Genero y derechos humanos*”. Revista de Derecho N° 05, UASB Ecuador, Quito, 2006.
- Sánchez Aguilar, Aníbal, “*Migraciones internas en el Perú*”. Perú: Organización para las Migraciones - Aleph Impresiones SRL. 2015.
- Sen, Amartya, “*La libertad individual como compromiso social*”. Ecuador: Ediciones Abya Yala 1999.
- Subirats, Joan et al “*Análisis y Gestión de las Políticas Públicas*”. Barcelona: Editorial Ariel S.A. 2008.
- Torrente, Pedro, “*Diagnóstico y prevención del Mobbing: Un estudio de caso*”. Jornades de Foment de la Investigació – Univesitat Jaume. <<http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi13/15.pdf>>.
- Vásquez Huamán, Enrique, “*El Perú de los pobres no visibles para el Estado: La inclusión social pendiente a julio del 2012*”. Perú: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, 2012.
- Villavicencio Ríos, Alfredo, “*La Libertad Sindical en el Perú: fundamentos alcances y regulación*”. Pontificia Universidad Católica. Organización Internacional del Trabajo, Programa Laboral de Desarrollo, proyecto fsal/actrav / Roble Rojo Grupo de Negocios S.A.C. - Lima Perú 2010.

Otras fuentes

- Confederación General de Trabajadores del Perú,
<http://www.cgtp.org.pe/index.php?option=com_content&view=category&id=6:sector-de-agroindustria&Itemid=15&layout=default>.
- Congreso de la República, <<http://www.congreso.gob.pe/sintesisagendascomisiones>>.

Convenio OIT N° 87, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

Convenio OIT N° 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

Checa Ledesma, Pablo Director Ejecutivo del Instituto de Estudios Sindicales.
〈<https://www.iesiperu.org.pe/documentos/lasituacionlaboralysindicalenelperu.pdf>〉.

Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo, Región Ica,
〈<http://www.drtpeica.gob.pe/mision.php>〉.

Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo, 〈<http://www.drtpeica.gob.pe/#>〉.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,
〈<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=342&tip=909>〉.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,
〈<http://www.trabajo.gob.pe/mostrarContenido.php?id=9&tip=9>〉.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,
〈<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=438&tip=9>〉.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,
〈<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=17&tip=9>〉.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Resolución Ministerial N°031-2011-TR
Perú: Tribunal Constitucional del Perú, Sentencia del Exp N. ° 05240-2007-PA/TC del
05.11.2009.

Perú: Tribunal Constitucional del Perú, Sentencia del Exp. N. ° 991-2000-AA/TC

Perú: Congreso de la República. Ley N° 30288, “*Ley que promueve el acceso de Jóvenes al Mercado Laboral y a la Protección Social*”. Lima, 15 de Diciembre de 2014.

Perú: Congreso de la Republica. Ley de Promoción Agraria Ley N° 27360. Lima, 20 de octubre de 2000.

Perú: Gobierno Regional de Ica, Ordenanza Regional N° 013-2013-GORE-ICA. Lima, 19 de Diciembre 2013.

Perú, Presidencia de la Republica. Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Diario Oficial El Peruano. Lima 30 de setiembre de 2003.

Perú, Presidencia de la Republica. Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Diario Oficial El Peruano. Lima 30 de setiembre de 2003.

Perú, Presidencia de la Republica. Decreto Supremo N° 011-92-TR, Diario Oficial El Peruano. Lima 14 de octubre de 1992.

Perú, Presidencia de la Republica. Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Diario Oficial El Peruano. Lima 30 de setiembre de 2003.

Perú, Presidencia de la Republica. Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Diario Oficial El Peruano. Lima 30 de setiembre de 2003.

Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, <<http://www.unica.edu.pe/vicerectorado-investigacion/trabajos.html>>.

Universidad Nacional Mayor de San Marcos,
<<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3084>>.