

# Mujer Rural: Cambios y Persistencias en América Latina



**Seminario Internacional *Mujer Rural: Cambios y Persistencias en América Latina***

Primera edición: Lima, julio de 2011

Tirada: 1000 ejemplares

La publicación de este libro ha sido posible gracias al apoyo de ICCO y EED

© Centro Peruano de Estudios Sociales – CEPES  
Programa Democratización y Transformación de Conflictos - Perú.

Av. Salaverry 818 – Lima 11

Teléfono: (01) 4336610

Fax: (01) 4331744

E-mail: [cepes@cepes.org.pe](mailto:cepes@cepes.org.pe)

Página web: [www.cepes.org.pe](http://www.cepes.org.pe)

ISBN 978-9972-722-18-9

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú 2011-07745

Coordinación general: Zulema Burneo

Estilo y cuidado de edición: Luis Manuel Claps

Portada y diagramación: José Rodríguez

Impreso en el Perú

Prohibida la reproducción total o parcial sin permiso de los editores.

# Contenido

## Presentación

vii

### **La situación de las mujeres rurales en América Latina**

Patricia Ruiz Bravo

María del Rosario Castro Bernardini

1

### **Políticas públicas y mujeres rurales en el Perú**

Jeanine Anderson

37

### **Mujeres indígenas, campesinas y su organización por el acceso a la tierra**

Rita Bórquez

59

### **Tres utopías sobre la propiedad femenina (absoluta) de la tierra. Reflexiones a partir del acceso de mujeres campesinas a tierras comunales en Huancavelica**

Alejandro Diez Hurtado

85

**La agroexportación no tradicional en el país de las  
maravillas. Condiciones de trabajo y derechos laborales  
de las mujeres**

Karim Flores Mego

117

***Uno en el campo tiene esperanza***  
**Mujeres y tierra en tiempos de guerra**

Flor Edilma Osorio Pérez

145

**La mujer indígena en la colonización amazónica: ruptura de  
la masculinidad, tránsitos y nuevos espacios políticos**

Luisa Elvira Belaunde

181

**Impactos de la minería en la vida de hombres y mujeres del  
sur andino. Los casos Las Bambas y Tintaya**

Julia Cuadros Falla

207

**Aproximaciones a los impactos de la minería en la vida  
de las mujeres. Los casos Huanuni y Coro Coro**

Elizabeth López Canelas

239

**Interculturalidad y género en la gestión de  
los ecosistemas andinos**

María Cuvi Sánchez

255

**Las autoras**

277

# **La agroexportación no tradicional en el país de las maravillas. Condiciones de trabajo y derechos laborales de las mujeres**

Karim Flores Mego

Diversos estudios han mostrado el vínculo existente entre la producción para la exportación y el empleo de mujeres, confirmando la tesis que postula que en los países en desarrollo la producción para la exportación se da paralelamente con la feminización del trabajo remunerado (Espinosa Isolda 2010).

Para las economistas feministas, las condiciones y modalidad bajo las cuales tiene lugar esta feminización del empleo en las actividades ligadas a la exportación puede ser ventajosa en cuanto generan una mayor demanda de trabajo. No obstante, la “ventaja competitiva” de las mujeres en el mercado laboral se basa en sus inferiores condiciones de trabajo, nivel de ingresos, salud y seguridad.

En el caso de la agroexportación no tradicional que viene desarrollándose exitosamente en el Perú, los bajos salarios, las precarias condiciones laborales y el marco legal disminuido que regula los derechos de las y los trabajadores en el sector, son algunos elementos que contribuyen a generar evidencias de estas desventajas que tienen las mujeres asalariadas.

En la presente ponencia, sustentada en una investigación<sup>1</sup> que lleva el mismo título (Calisaya Arangoitia y Flores Mego 2006), se pretende

---

<sup>1</sup> Realizada y publicada por la Asociación Aurora Vivar en 2006 como una investigación descriptiva, teniendo como unidad de análisis a las trabajadoras de la agroexportación no tradicional de Ica y La Libertad.

identificar cuáles son las condiciones de trabajo, la situación de los derechos laborales y el marco legal de las mujeres en el creciente y exitoso sector agroexportador no tradicional en el Perú. Para dar cuenta de esta situación dividimos la ponencia en tres partes: información sobre el crecimiento de las exportaciones agropecuarias no tradicionales; el mercado laboral, las condiciones de trabajo y los derechos laborales de las trabajadoras; el rol del Estado en el sector. Finalmente, se incluyen algunas conclusiones y recomendaciones.

## **Crecimiento de las exportaciones agropecuarias no tradicionales**

En el Perú, la agricultura es uno de los sectores que ha experimentado cambios diversos en los últimos años. A partir de los años 1980, luego de una tendencia declinante que venía desde los años 1950, se inicia un proceso de relativa recuperación en su participación dentro del PBI. Por otro lado, las exportaciones agropecuarias no tradicionales (EANT) se incrementan sustantivamente. Pero con ello también aumenta la diferenciación entre el “agro moderno” orientado a la exportación y el “agro tradicional” orientado más hacia el mercado interno, que descansa en la pequeña producción (Gamero 2011).

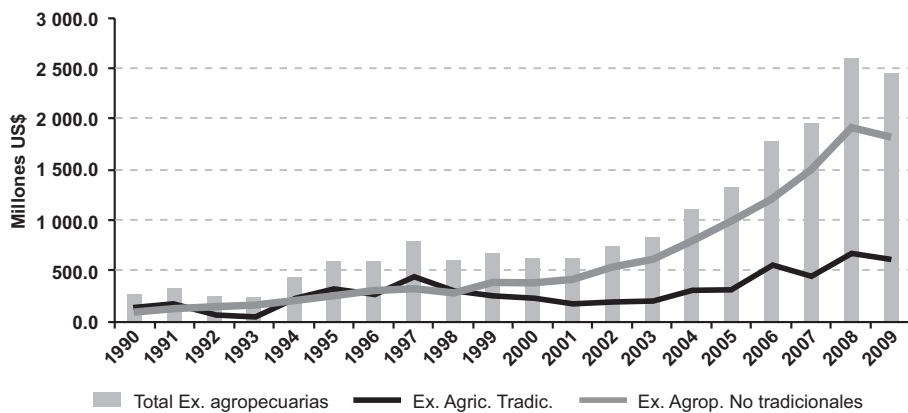
Este sector moderno de la agricultura ya no está ligado a los barones del azúcar o las haciendas algodoneras. Hoy el sector empresarial agrícola está ligado a las EANT, que han desplazado en importancia a las exportaciones agropecuarias tradicionales (con excepción de algunos productos como el café).

Su composición es variada e incluye más de 800 partidas arancelarias de diversos productos agrupados genéricamente en seis tipos: legumbres (agrupa 116 partidas de productos como espárragos, alcachofas y cebollas), frutas (119 partidas de productos como mangos, uvas y paltas), vegetales diversos (185 partidas correspondientes a preparaciones para la alimentación de animales), cereales y sus preparaciones (63 partidas de productos de panadería, pastelería o galletería, además de diversos cereales y granos), té, café, cacao y esencias (incluye productos como la manteca de cacao) y el resto de productos agropecuarios (leche evaporada, entre otros).

En la década de 1970 más del 90% de las exportaciones nacionales eran productos agrícolas tradicionales (café, azúcar, algodón) basados en el modelo de la hacienda. En 1985, ya el 30% de las exportaciones agrícolas están constituidas por productos agropecuarios no tradicionales. Desde 1999 la relación se ha invertido y en 2009 los nuevos

productos agropecuarios de exportación no tradicional constituyen el mayor porcentaje de las exportaciones agropecuarias y mantienen un comportamiento estable desde 1990 (excepto el bache del período de la crisis financiera de finales de 2008) a diferencia de las exportaciones agrícolas tradicionales (EAT).

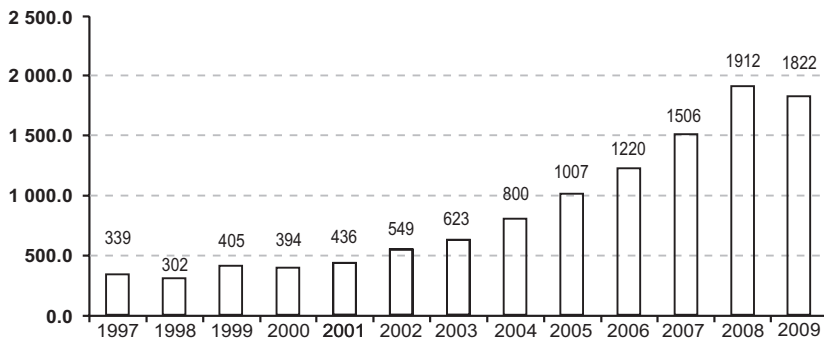
**Gráfico 1.** Exportaciones agropecuarias tradicionales y no tradicionales, 1990-2009 (en millones de dólares).



Fuente: Memorias del BCRP.

Tal como referimos en el párrafo anterior, las exportaciones agropecuarias de productos no tradicionales muestran una tendencia creciente. Registrando un valor para el año 2008 de US\$1912 millones, monto altamente superior al que registraba en 1997 (US\$ 339,8).

**Gráfico 2** Exportaciones No Tradicionales de Productos Agropecuarios. Años 1997- 2009 (en millones de dólares).

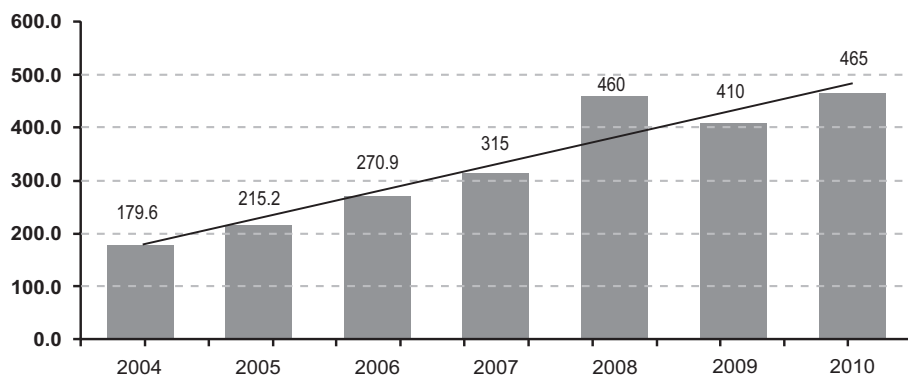


Fuente: Memorias del BCRP.

Con la crisis financiera el sector ha tenido un bache, que se ha traducido en una disminución del valor exportado poco significativa si comparamos su crecimiento durante la última década. El valor exportado al 2009 fue US\$1822 millones, monto ligeramente menor al de 2008 pero superior a 2007

En 2010 el sector ha liderado nuevamente las exportaciones no tradicionales y al primer trimestre del año registra una recuperación en el valor bruto. Situación que se mantiene en el segundo trimestre de 2010, en que el sector ha tenido una línea ascendente.

**Gráfico 3.** Agroexportaciones No Tradicionales. Primer Trimestre de cada año (en millones de dólares)



Fuente: Memorias del BCRP.

Según Boris y Moreira (2009), en esta expansión de la exportación no tradicional se conjugan diferentes factores. Uno de ellos, decisivo, es el giro experimentado desde 1980 hacia la desprotección de las agriculturas nacionales de los países subdesarrollados y su inserción en los modelos de crecimiento hacia fuera a partir de las ventajas comparativas, ofertando frutas y hortalizas a los mercados de altos ingresos de los países desarrollados. Mientras tanto estos, con políticas agrícolas proteccionistas y elevados subsidios, se han convertido en verdaderas potencias productoras de alimentos básicos (cereales, lácteos, oleaginosas, carnes, entre otros). Los procesos de ajuste estructural establecieron la nueva escala de incentivos para la producción agropecuaria, de modo que los países subdesarrollados se han volcado a la producción de frutas y hortalizas demandados crecientemente por los consumidores de altos ingresos de los países desarrollados, quienes prefieren una alimentación sana.



Una mayor discusión de este proceso, denominado la “dieta posmoderna”, puede encontrarse en el trabajo de Boris Maraño (1998).

## **Mercado laboral, condiciones de trabajo y derechos laborales**

Si miramos el mercado laboral rural las mujeres siguen siendo en su mayoría, según condición de ocupación, trabajadoras familiares no remuneradas y trabajadoras por cuenta propia. Sin embargo, entre los años 2004 y 2008 el porcentaje de trabajadoras dependientes (trabajadoras asalariadas) se ha incrementado de 9 a 12.6 (ENAH0 2008).

La actividad agrícola es la que concentra el mayor porcentaje de trabajadores(as) familiares no remunerados(as). El 68.2% de trabajadores(as) familiares no remunerados(as) se concentra en la agricultura. Del total de trabajadores(as) familiares no remunerados(as) el 68,7% son mujeres. En el área rural esta cifra se eleva a 71,7% (Quispe Llanos 2009).

Aun cuando hay más mujeres como trabajadoras familiares no remuneradas en la agricultura y menos mujeres asalariadas a nivel de la PEA femenina rural, este incremento de la PEA ocupada femenina como trabajadoras dependientes en el ámbito rural y el “incremento del empleo asalariado femenino rural en el sector primario, que fue de un 62% (de 99 mil a 161 mil según ENAH0). Así, para el año 2008, las mujeres ya eran el 27% de los asalariados en el sector primario (20.8% en el 2003)” (FAO, CEPAL y OIT 2010), lo que está relacionado con la inserción laboral de las mujeres en la actividad agroexportadora.

### *Nuevos empleos para las mujeres*

Con el crecimiento de la actividad agroexportadora y la generación de estos nuevos empleos en los que se insertan las mujeres, se plantea desde algunas investigaciones (Fepromu 2002, Mejía 2002, Flores y Calisaya 2005, Isat 2005) una suerte de feminización del trabajo en la AENT. Si bien no existen cifras oficiales desagregadas por sexo que determinen el número de mujeres que laboran en las exportaciones agropecuarias no tradicionales, es posible advertir que en el sector, tomando en cuenta la planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el número de trabajadores(as) asalariados alcanza a casi 200 mil. A 2008, el número de trabajadores y trabajadoras

contratados bajo el régimen laboral agrario establecido en la Ley N° 27360 es de 179,736. Estas cifras no están desagregadas por sexo.

**Cuadro 1.** Trabajadores bajo el régimen laboral agrario en 2008.

<b>Mes/ Tipo de trabajador</b>	<b>Agrario dependiente Ley 27360</b>	<b>Trabajador actividad acuícola Ley 27460</b>	<b>Total</b>
Enero	164.011	3.592	167.603
Febrero	170.470	3.795	174.265
Marzo	180.288	4.031	184.319
Abril	196.392	4.289	200.681
Mayo	202.681	4.459	207.140
Junio	214.910	4.257	219.167
Julio	152.509	3.529	156.038
Agosto	174.931	3.676	178.607
Setiembre	182.484	3.978	186.462
Octubre	175.825	4.166	179.991
Noviembre	181.414	4.271	185.685
Diciembre	179.736	4.281	184.017

Fuente: Planilla electrónica del MTPE 2008.

Los procesos que favorecen la inserción de las mujeres en esta actividad agroexportadora no están relacionados con una política laboral sino con un asunto de género, que ya en otros países como Chile también se ha analizado.

Dada la temporalidad laboral que ofrece el sector (principalmente en épocas de cosecha y envasado) se recurre a personas que tengan la posibilidad de insertarse y retirarse cíclicamente del mercado de trabajo.

De otro lado, las tareas y tecnologías utilizadas en el proceso de producción privilegian habilidades motoras finas, destreza manual y meticulosidad por sobre la fuerza física, habilidades que se consideran propiamente femeninas (Cid 2001).

Las nuevas precariedades que el trabajo temporal lleva asociado hacen insuficiente el salario de una persona (jefe de hogar) para la manutención de la familia, obligando a los grupos familiares a entrar al mercado para asegurar la subsistencia.

Aun así, este empleo les está permitiendo a las mujeres una oportunidad de trabajo remunerado y se convierte para algunas en su

primera experiencia de trabajo dependiente, permitiéndoles a otras pasar de una agricultura de trabajo familiar y de subsistencia, o de un trabajo familiar no remunerado y doméstico (actividad igualmente no valorada), a un trabajo asalariado en el que las habilidades asociadas a la condición femenina como la habilidad motora fina, por ejemplo, el trabajo monótono y repetitivo, que es una habilidad que se adquiere en el trabajo doméstico, les es útil para el trabajo productivo.

Sin embargo, esta oportunidad de trabajo asalariado de las mujeres también va acompañada de bajos salarios, precariedad laboral y un marco legal que vulnera derechos y termina afectando sus condiciones de vida.

Todo el mundo ha tenido su chacrita antes. Se siembra pallares, esas cosas y después uno lo cosecha. Es mejor el trabajo en la chacra, porque en la chacra te sentabas a descansar y después seguías. Sin embargo, ahí en el otro sitio [la empresa] te daban tu hora pa' que descanses [...] En cambio, en la chacra tú ayudas y ya está, a comer todos. Claro, pero allá percibes tu dinero, te puedes liberar; si falta para una cosa, ya tienes (mujer de 47 años, trabajadora de campo y fábrica, Ica).

### *Perfil de las trabajadoras*

Las mujeres que trabajan en las empresas de la agroexportación no tradicional en Ica y La Libertad son trabajadoras jóvenes, se inician en el sector entre los 18 y 25 años, tienen hijos(as) y algunas de ellas asumen la jefatura de sus hogares. La investigación encontró que más de la mitad de las trabajadoras entrevistadas tenía menos de 40 años (64,1%), es decir que se encuentran en plena etapa de reproducción. La mayoría de ellas tenía hijos(as) (88.1%) y el 7.1% estaban asumiendo la jefatura de sus hogares.

El lugar de procedencia de las mujeres entrevistadas que trabajan en la agroexportación no tradicional en La Libertad es la sierra de esta región (provincias de Huamachuco y Sánchez Carrión) y otras regiones ubicadas al norte de La Libertad (Cajamarca, Chimbote). Las trabajadoras de campo provienen de la sierra de La Libertad y las de trabajo de fábrica son de la misma ciudad y las que llegan del norte.

En el caso de Ica, el lugar de procedencia de las mujeres entrevistadas en el departamento es principalmente mujeres desplazadas

y/o afectadas por la violencia política que se dio en el sur del país. Ellas provienen de los departamentos de Ayacucho y Huancavelica y su proceso de inserción laboral es mayormente en labores de campo, aunque existen mujeres que han logrado insertarse en las fábricas. Las trabajadoras también provienen del mismo departamento y se insertan mayoritariamente en el trabajo de fábrica.

Esta fuerza laboral incursiona así en la agroindustria sin una experiencia laboral asalariada, sin una experiencia de trabajo en la que se les haya reconocido derechos laborales o que hayan participado directamente en la conquista de ellos, lo que puede dificultarles la exigibilidad de sus derechos que ya están establecidos y normados, más aún en un contexto de prácticas empresariales adversas.

Sus parejas también laboran como asalariados en la misma actividad o como obreros de otros sectores. En el caso de las mujeres entrevistadas, sus parejas son también pequeños productores.

## **Condiciones de trabajo, derechos laborales, salud y seguridad laboral**

Una de las características del trabajo de las mujeres en la actividad agroexportadora es la temporalidad laboral, situación que prevalece para todos los trabajadores y trabajadoras del sector. Las mujeres no trabajan de manera continua durante todo el año, sino principalmente en los períodos de campaña que es cuando se intensifica la demanda de mano de obra. Los meses de trabajo están condicionados por el tipo de producto y la diversificación de la producción que las empresas hayan desarrollado. Al diversificar su producción, las empresas demandan trabajadoras todo el año. Las trabajadoras pueden mantenerse en el mismo puesto variando sólo el producto, pasando de la cosecha al envasado y etiquetado de espárrago, a la de uva, a la de los paltos o los mangos, entre otras. Esto puede darse al interior de la misma empresa (si es que se ha diversificado lo suficiente) o de empresa en empresa.

### *Condiciones de trabajo*

Diversas situaciones laborales dan cuenta de las difíciles condiciones de trabajo en que laboran las mujeres. Trabajan jornadas extensas que se prolongan más allá de las 8 horas, llegando incluso en la fábrica o plantas de procesamiento a extenderse por 12 horas en períodos de

mayor producción y sin un adecuado registro y pago de horas extras ni dominical.

Más de la mitad de las trabajadoras (57.1%) lo hacen por sobre las 8 horas diarias, entre 9 y 12 horas. Sólo el 14,3% de las trabajadoras manifiesta que las horas extras de trabajo tienen un carácter voluntario, frente a un 57,1% que expresa que tienen un carácter obligatorio.

Entrábamos a las seis de la mañana, salíamos a las once, doce de la noche. Cuando había bastante producto que lavar las peladoras teníamos que quedarnos hasta las once, doce de la noche, hasta terminar ese producto (mujer de 22 años, trabajadora de fábrica en La Libertad).

A estas extensas jornadas de trabajo se suman los maltratos verbales por parte de los superiores inmediatos, principalmente los supervisores, trabajadores administrativos o ingenieros.

Los horarios de refrigerio son variables, no hay horario fijo y tampoco un tiempo adecuado para ello. En algunos fundos el tiempo de almuerzo es limitado, no llega a ser ni media hora, las trabajadoras son apuradas por los supervisores para que sigan trabajando.

Cuando recién entré a Camposol, el supervisor quería que me quede a trabajar en mi horario de refrigerio, almorzaba después que todos, un compañero reclamó y le dijo al ingeniero que era un trabajador problemático, sugirió que no le vuelvan a contratar (mujer de 22 años, trabajadora de fábrica en La Libertad).

Los servicios al interior de las empresas y los campos como comedores, servicios higiénicos, agua para consumo y transporte, son dispares según las empresas o fundos en las que laboran las trabajadoras.

En los últimos años se perciben cambios en algunos de estos servicios, principalmente en lo relacionado con el transporte entre Ica y La Libertad<sup>2</sup>. En los últimos años, se ha mejorado sustancialmente. En

---

<sup>2</sup> Durante la investigación se daba en malas condiciones ya que se usaban camiones donde se transportaba a las trabajadoras en condiciones de hacinamiento.

algunas empresas actualmente se otorgan buses para el personal. También se vienen construyendo comedores y servicios higiénicos. Sin embargo, un elemento importante es el agua que sigue siendo un tema por resolver, principalmente en los campos donde no se otorga suficiente incluso cuando el trabajo es a pleno sol.

La implementación del trabajo a destajo que se viene desarrollando en el sector precariza más el empleo de las mujeres, que deben cumplir con un tope de producción asignado diariamente que se incrementan de forma constante.

### **Derechos laborales fundamentales: libertad de asociación y negociación colectiva, trabajo forzado, trabajo infantil, no discriminación, salario digno y contrato**

#### *Contratos de trabajo: prevalencia del contrato temporal*

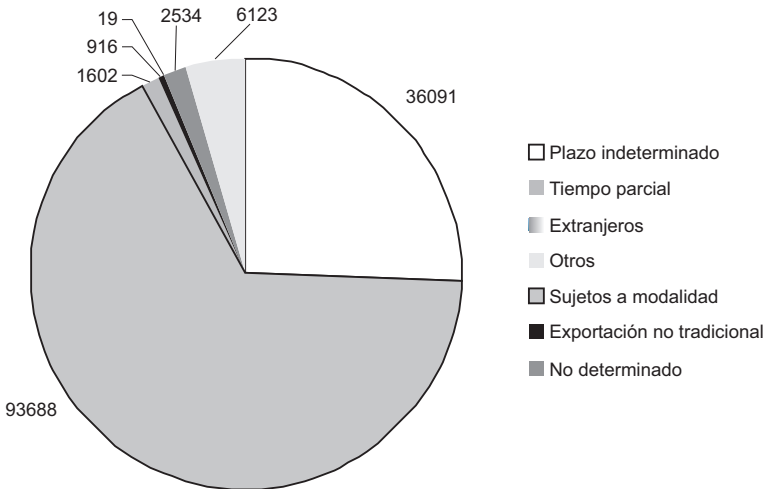
Los contratos laborales tienen carácter temporal (intermitentes). Son establecidos en forma escrita pero no se da el tiempo necesario para su lectura o comentario por parte de las trabajadoras. Los contratos establecidos de manera escrita se hacen, por lo general, durante la primera relación contractual que se establece con la empresa, aun cuando los períodos laborales de trabajo sean largos. El enganche, que es actualmente menor en el sector, genera mayor informalización en los contratos y otros derechos sociales.

Sí, tengo contrato, pero no te lo leen mucho. Te dicen: ya mira, es así y ya te lo piden. Ahí nomás, en el momento, te dicen “firma” y firmas ahí mismo [...] No conozco mi contrato, solo leí una parte que decía para un mes. Nos hacen firmar un contrato, ese contrato dice ocho horas (mujer de 25 años, trabajadora de fábrica en La Libertad).

Las cifras a junio de 2009 que reporta la planilla electrónica del MTPE evidencian que en el sector agropecuario existe un predominio de la contratación temporal por sobre la contratación indefinida. Dentro de la contratación temporal, es alto el número de contratos intermitentes. Según la ley, el contrato intermitente es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

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

**Gráfico 4.** Modalidades contractuales en el sector agropecuario.



Fuente: Gamero 2011.

### Salarios

Las mujeres, al igual que todo trabajador cuya empresa este adscrita a la ley de promoción agraria, perciben su salario de acuerdo a la Ley N° 27360 (del 30 de octubre de 2000 que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario) que establece una remuneración diaria para el trabajador(a) de la agroindustria de S/16 (US\$4.80) (a 2010 de S/21.46 diarios) que incluye compensación por tiempos de servicio (CTS) y la gratificación de fiestas patrias y Navidad. Se actualiza según el incremento del salario mínimo vital en el país (S/460 por mes). Sin embargo, hay mujeres que perciben menos del salario mínimo agrario sea porque no se les paga adecuadamente, porque trabajan menos horas a la semana, por la baja producción en las empresas o porque no logran cumplir con los topes de producción.

Haciendo cálculos, sólo del salario (no se incluye vacaciones, indemnización por despido arbitrario, seguro social que también es menor) una trabajadora o trabajador agrario percibe S/430.63 mensuales (S/1.45 diarios menos que el salario mínimo vital). El cálculo

anual (S/430.63 x 12 meses) lleva a determinar que cada trabajador(a) deja de percibir anualmente S/523.56, los que multiplicados por 179,736 (trabajadores bajo el régimen laboral agrario) lleva a una pérdida de S/ 16 millones para la masa trabajadora a favor del capital.

### *Libertad de asociación y negociación colectiva: avances y retrocesos de las mujeres*

La sindicalización en el sector agroexportador es reciente. A pesar del crecimiento registrado de casi dos décadas de esta actividad (desde 1990 en adelante) recién entre los años 2005 y 2007 se logra constituir los primeros sindicatos. Los procesos para la constitución de cada uno de ellos han sido diversos y en algunos casos se conforman a partir de grandes movilizaciones y a pesar de la represión ejercida por las empresas. Una mención específica puede establecerse para los sindicatos en la región La Libertad, que antes de su formación han tenido un proceso de movilización y denuncias públicas. El sindicato de la empresa Camposol (que se constituye en este proceso) junto con otras organizaciones denuncian a la empresa ante un tribunal internacional ético, el Tribunal Permanente de los Pueblos, por violación a la libertad sindical<sup>3</sup>.

Los modelos de organización sindical que se registran en el sector son dos: sindicatos de empresa y sindicatos de rama. A la fecha se registran 16 sindicatos, de los cuales no todos han firmado convenio colectivo. En el caso de los que sí han logrado negociar, en su mayoría no se ha registrado incremento salarial alguno, pero incorporan cláusulas de género que favorecen o buscan mejorar las condiciones para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres. Estas cláusulas están relacionadas principalmente con la compatibilización de las responsabilidades familiares con las ocupacionales (centros de cuidado infantil), el acceso a capacitación y la promoción de campañas para prevenir el asedio sexual en el trabajo.

El rol de las mujeres en estos procesos de organización sindical fue importante. En algunas regiones como La Libertad las tres organizaciones sindicales fueron promovidas bajo el liderazgo de mujeres y en dos sindicatos

---

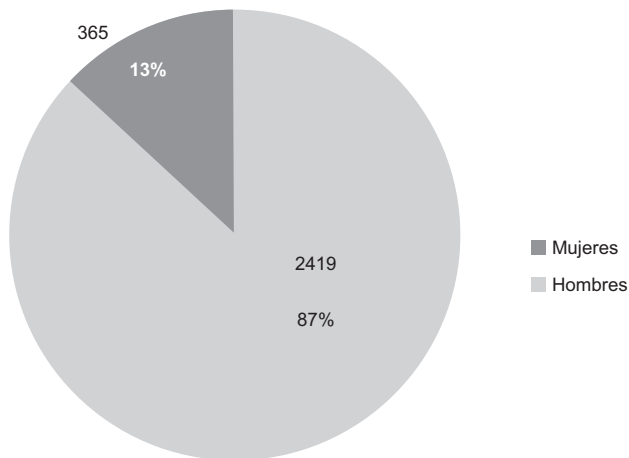
3 [<http://derechoslaboralesalianza.blogspot.com>]



los cargos de representación (secretaria general) fueron asumidos inicialmente por mujeres. Actualmente sólo en uno de los sindicatos la secretaria general es asumida por una mujer (el sindicato de Talsa).

Por otro lado, aun cuando la sindicalización de las mujeres en el sector es mayor que las tasas de sindicalización a nivel nacional, es menor cuando se diferencia por sexo dentro del mismo sector. A 2009 en el sector privado se contabilizó menos de 100 mil sindicalizados. De ellos 11% correspondían a trabajadoras y 89% a varones. En el caso de la actividad agrícola, se registró un 13% de trabajadoras sindicalizadas.

**Gráfico 5.** Sindicalización por sexo en agricultura y ganadería (2009).



Fuente: Gamero 2011.

En general, la feminización del sector, de la que se da cuenta en la primera parte, no se refleja en la afiliación sindical, cargos de decisión ni en la representación. Las responsabilidades familiares, el limitado acceso a formación, la debilidad institucional de las organizaciones sindicales en términos de transversalización de género y una cultura machista imperante en las zonas rurales, son algunos de los factores que limitan la participación de las mujeres en estos espacios públicos y llevan a que las mujeres dejen los pocos cargos de decisión a los que accedieron en contextos de conflicto, como es el caso que mencionamos de La Libertad.

En términos de libertad sindical y negociación colectiva, los sindicatos han sufrido constantes represiones por parte del sector empresarial,

amenazas permanentes, despidos, hostigamiento a sus afiliados y dirigentes, discriminación y resistencia a incrementos salariales (SITAG 2010, Aurora Vivar 2007, Enlazando Alternativas 2010).

### *Maternidad: factor de discriminación y tensión*

La maternidad genera tensión y discriminación en las mujeres trabajadoras en general y en la agroexportación también están presentes.

Una primera tensión está relacionada con el tema de la maternidad y el derecho al trabajo, tanto para el ingreso como para la permanencia en él. Para ingresar, el embarazo actúa como una limitante para los contratos pues se considera que generará costos a la empresa a pesar de que la mayor parte de ellas, por política empresarial o por la forma de producción estacional del sector, no otorgan algunos derechos específicos (licencia por maternidad, lactancia, pre y post natal, entre otros).

Permanecer en el puesto laboral implica para las mujeres embarazadas estar expuestas a constantes presiones y determinadas situaciones que pueden en algunos casos afectar su salud.

Como no saben que estás embarazada, no puedes ir muchas veces al baño o si no te gritan o no te dejan... (trabajadora de campo, La Libertad).

Las percepciones de los trabajadores y supervisores expresan cómo las empresas desarrollan prácticas discriminatorias hacia las mujeres por considerarse que, por tener muchos derechos, no se les da trabajo, complejizando cualquier medida de protección en su condición de mujer y afectando su participación en el mercado laboral.

No quieren contratar a mujeres que están embarazadas porque dicen que son un problema y que hay que pagarles mucho y darles más beneficios [...] A veces nos piden que las saquemos del trabajo porque dicen que hacen que nos atrasemos... (hombre de 40 años, supervisor, La Libertad).

Una segunda tensión está relacionada con el tema de la maternidad y las responsabilidades familiares. Por un lado, las mujeres en las zonas

rurales tienden a ser las principales responsables del trabajo doméstico y el cuidado de la familia, lo que lleva a que asuman sentimientos de culpa frente a los problemas que puedan tener los hijos e hijas, la pareja o los demás integrantes.

Ya no quiero ir a trabajar por mis hijitos. En sus estudios han bajado mucho; uno se me ha enfermado y ya mi mamá no quiere verlos. A veces también tengo problemas con mi esposo porque él no cree que yo deba llegar tan tarde en la noche; piensa en dónde he estado... (trabajadora de campo, La Libertad).

La ausencia de políticas públicas que permitan compatibilizar la vida laboral con la familiar (recién en 2010 el Congreso de la República aprobó una ley que otorga licencia por paternidad a los trabajadores), como por ejemplo la promoción de guarderías o salas cuna en las empresas, que fueron derogadas en el marco de la flexibilización laboral, lleva a las mujeres a entrar y salir del trabajo. Antes, en las empresas con más de 20 trabajadores(as) era obligatorio contar con una sala cuna.

Debido a la temporalidad laboral también entra en conflicto el ejercicio de los derechos específicos de las mujeres en su condición de madres (lactancia, pre y post natal, entre otros). La licencia por maternidad se otorga 45 días antes del alumbramiento, entonces si la campaña es de cuatro o tres meses (los primeros) no podrá gozar de ese derecho. Se necesita entonces pensar en generar políticas de acción afirmativa que respondan a estas necesidades.

### *Promoción y ascenso de las trabajadoras*

Una minoría de trabajadoras asume cargos de supervisión, en los cuales hay una presencia masculina mayoritaria. No acceden a estos cargos debido a la estructura de las empresas, que para estos puestos prefieren contratar hombres. Las mujeres ocupan los puestos con mayor temporalidad, además de las responsabilidades familiares.

No, no te permiten ascender, porque allí una persona debe estar a favor del ingeniero. Pero si eres una persona libre de ideas y te das cuenta que está mal lo que ellos hacen y sacas cara por el trabajador, jamás te ascienden. Ellos solo ven el beneficio para ellos, jamás lo ven para el trabajador (trabajadora de campo, La Libertad).

El mercado en el sector de la AENT establece así una segregación vertical y horizontal para las mujeres. Por un lado, debido a su ubicación en los puestos de menor jerarquía al interior de las empresas y, por el otro, en la medida que existe una tendencia a la feminización de la mano de obra.

### *Salud y seguridad laboral en el sector de las AENT*

Las difíciles condiciones en las cuales laboran las mujeres, con largas jornadas de trabajo, ausencia de espacios y tiempo para su alimentación, la ausencia de seguridad en el trabajo, generan accidentes, enfermedades ocupacionales o problemas de salud laboral.

En las fábricas, las mujeres deben mantenerse de pie toda la jornada laboral utilizando con mayor intensidad las manos, los pies, los brazos o los ojos, sin cambiar de posición por mucho tiempo, sin asientos, sin la ropa adecuada y expuestas a cambios de temperatura frecuentes, lo que afecta su salud.

Me interné por enfermedad, gastritis. Salíamos en un horario que no era uno solo. Salíamos a las once, doce, una, dos, tres de la tarde a comer y con el estómago vacío; y no se puede llevar ninguna fruta, ni una manzana, ni siquiera agua para tomar [...] Falté un día al trabajo y fui al otro día al doctor; regresé y llevé mi receta y la asistente me lo negó y me dijo: “sabes qué, suspendida”. Después me pasó al congelador, donde hacía más frío y me hacía más mal todavía [...] Estuve ahí quince días, pero ya me afectó mucho la garganta porque de repente entrábamos y adentro la temperatura era de dos grados, mucho frío, mucho hielo (mujer de 33 años, La Esperanza, Trujillo).

En el caso del trabajo en el campo las mujeres deben permanecer en largas jornadas a la intemperie, agachadas, expuestas a la intoxicación por pesticidas, la humedad, cargando el producto en grandes cantidades (sobrepeso) sin los equipos necesarios de protección. Una mujer que actualmente trabaja en una fábrica de espárragos manifiesta cómo, pese a sufrir un grave problema de salud se ve obligada a seguir trabajando:

Es del campo, por estar tanto tiempo cortando espárragos sufrí de hemorragia. Igual trabajaba e iba al campo, pero en ese tiempo había

un ingeniero allá en Chapi que era muy buena gente; sacaba cara por los trabajadores, discutía por lo que nos correspondía, horas extras cuando trabajaban más horas y otras cosas. Lo trataron de sacar. También inflamación en los ovarios. Eso es porque una está parada todo el día con el peso (mujer de 40 años, Ica).

En general, cada uno de los elementos que se han descrito en esta ponencia, tanto en términos de condiciones de trabajo (excepto algunas mejoras recientes y específicas mencionadas) como en derechos fundamentales (excepto el trabajo forzoso) y la salud y seguridad laboral, llevan a considerar que el trabajo de las mujeres en la actividad agroexportadora en Ica y La Libertad es una oportunidad de empleo asalariado para ellas pero se sustenta en un trabajo precario y en la inferioridad de condiciones y derechos laborales, nivel de ingresos, salud y seguridad.

## **Rol del Estado y políticas públicas**

A propósito de la liberación comercial y apertura económica, el Estado peruano ha privilegiado una estrategia de inserción en la economía global basada en bajos costos que busca hacer atractivo al país mediante la minimización de los gastos de operación y gestión que enfrentarían los empresarios.

En el agro, ha promovido beneficios arancelarios (TLC con Estados Unidos y otros países que permiten el ingreso de productos agrícolas con arancel cero), tributarios (pago de 50% de impuesto a la renta), laborales (recorte de derechos laborales y salarios al amparo de la ley 27360) y promoción de la ampliación de la frontera agrícola para impulsar el sector agroexportador como palanca del desarrollo agrario. Sin embargo, no se ha desarrollado una política o programa que de manera estructurada promueva la inserción laboral de las mujeres, junto con el respeto de sus derechos, en estas actividades económicas.

La Ley de Promoción Agraria N° 27360, que es el marco legal al que están adscritas las empresas agroexportadoras, en materia laboral establece menores derechos para las y los trabajadores. Los salarios son menores al salario mínimo vital, las vacaciones son de 15 días y la indemnización por despido arbitrario es inferior.

Esta ley que es promocional y de vocación temporal, se ha ampliado al 2021, aun cuando lo que hace es legalizar menores derechos para las

y los trabajadores del agro, contribuyendo así a la precarización del trabajo femenino.

**Cuadro 2.** Diferencias entre el régimen laboral agrario y el régimen laboral.

<b>Derechos individuales de trabajo</b>	<b>Régimen Laboral Agrario (Ley N° 27360)</b>	<b>Régimen Laboral (Decreto Ley 728)</b>	<b>Beneficios tributarios y otros para la empresa</b>
Jornada de trabajo	Puede ser acumulativa.	8 horas diarias o 48 semanales, horas extras máx. por semana.	Las empresas pagan el 15% del impuesto a la renta.
Remuneración	Diaria: S/ 21.46 (U\$ 7.71). Mensual: S/ 643.87. Incluye CTS y gratificaciones.	Mensual: S/ 550 (U\$ 197.84). Más las CTS y gratificaciones.	4% de seguro social.
Vacaciones	15 días calendario por año completo de servicio.	30 días naturales por año completo de servicio.	
Gratificaciones	No lo reciben en sueldo adicional, están incluidas en la remuneración diaria.	Dos remuneraciones al año (15 de julio y 15 de diciembre).	
Compensación por tiempo de servicio (CTS)	No lo reciben en sueldo adicional, está incluida en la remuneración diaria.	Una remuneración al año.	
Indemnización por despido arbitrario	Media remuneración por cada año de servicio. Tope 180 días (seis sueldos).	Mes y medio de sueldo por año de servicio, con un máximo de doce remuneraciones. 45 días por año efectivo de servicios hasta un tope de 360 días.	

En términos de políticas públicas, programas y proyectos para las trabajadoras asalariadas del agro, antes y durante el crecimiento del sector agroexportador, el trabajo desde el Estado ha sido limitado.

Las pocas iniciativas han estado ligadas a impulsar acciones de generación de ingresos y ahorros. En un informe de FAO (1996) se identifican algunas iniciativas al respecto. La Asociación de Cooperación de la Mujer Campesina, auspiciada por el Ministerio de Agricultura, que ha promovido a la mujer campesina a través de la elaboración, asesoría y promoción de proyectos de incremento económico y generación

de empleo mediante la formación de pequeños talleres artesanales. La Comisión Nacional de la Mujer Peruana y el Comité Técnico de Revalorización de la Mujer, creados en 1974 como parte de los preparativos para la Primera Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en México, promovió en el sector rural la participación de las mujeres en proyectos artesanales complementarios a la agricultura. Sin embargo esta iniciativa tuvo una corta vida (entre 1974 y 1976). Entre 1985 y 1990 los programas ofrecidos por intermedio de las oficinas departamentales y regionales del Ministerio de Agricultura consistían básicamente en una orientación tradicional tendiente a mejorar la economía del hogar mediante cursos de higiene, tejido, bordado y culinaria.

### *El Ministerio de Agricultura y las trabajadoras de la agroexportación*

Una rápida mirada al accionar de los ministerios que están vinculados con este sector, da cuenta de la ausencia de un trabajo al respecto.

En la “Evaluación de programas y experiencias en apoyo a la mujer en los sectores agrícola, forestal y pesquero” (FAO 1996) se especifica que “los esfuerzos gubernamentales en favor de la mujer se han caracterizado por ser puntuales y carecer de continuidad. En el sector rural, además, han estado dirigidos a apoyar principalmente la función reproductiva de la mujer y favorecer a la familia”.

El Plan Estratégico Sectorial Multianual 2007-2011 (PESEM) del Ministerio de Agricultura tiene siete ejes estratégicos: gestión del agua, acceso a mercados, capitalización y seguro agrario, innovación agraria, información agraria, desarrollo rural y forestal y fauna silvestre. Ninguno de ellos está focalizado a las mujeres asalariadas en la agricultura.

En la matriz de indicadores y metas 2010 del Ministerio de Agricultura, en el marco de las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento DS-027-2007-PCM, no se establecen en las materias de igualdad entre hombres y mujeres, empleo y MYPE, indicadores que busquen mejorar las condiciones de trabajo, los derechos laborales y la salud y seguridad de las trabajadoras asalariadas del agro. Los indicadores en términos de igualdad son hacia el interior del ministerio (por ejemplo el porcentaje de mujeres del total de la población del ministerio o porcentaje de mujeres con cargos directivos) . Sólo hay un indicador de capacitación a las pequeñas productoras y la participación

laboral de los jóvenes en los programas y proyectos (Ministerio de Agricultura 2010). En el caso específico de las trabajadoras temporeras no se identifica ningún tipo de política o programa.

*El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las trabajadoras de la agroexportación*

El Ministerio de Trabajo da cuenta de una acción específica para las mujeres de este sector con la “Campaña de Salud y Seguridad en el Trabajo para proteger a las mujeres que realizan actividades agrícolas y de agroexportación de los efectos de los pesticidas”, incluida en las principales líneas de acción del ministerio en materia de género según aseguró la ministra Manuela García Cochagne en reunión con ONG feministas el 22 de noviembre de 2010. Sin embargo, no se informó del diseño, estrategia, indicadores, zonas, períodos y menos aún de los recursos destinados para su ejecución.

El programa Revalora Perú, que nace frente a la crisis financiera mundial y está dirigido a trabajadores de las empresas privadas o independientes que hayan perdido su empleo a partir del 1 de enero de 2008 o que hayan disminuido sus ingresos a partir de esa fecha<sup>4</sup>, ofrece capacitación gratuita y vinculación con empleadores que requieren personal y certificación de los nuevos conocimientos. Es un programa que busca llegar también a las y los trabajadores de la agroexportación. Estos cursos que se desarrollan en centros educativos de calificación, tanto técnica como universitaria (Sencico, Senati, Cenfotur, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Universidad Nacional de Ingeniería, entre otras), en horarios nocturnos principalmente, no han tomado en cuenta la realidad de las mujeres. Por ejemplo, las distancias territoriales a los centros de capacitación (en el caso La libertad), la carga familiar, las extensas jornadas de trabajo, los niveles de calificación técnica actual de las mujeres, su perfil educativo, entre otros, pueden constituir obstáculos para su incorporación a las capacitaciones.

Según información presentada por la ministra de Trabajo, desde marzo de 2009 a noviembre de 2010 se capacitaron 48209 personas. De ese total 19114 son mujeres (el 40%). Otros 9757 egresados de

---

4 [<http://www.revaloraperu.gob.pe>]



REVALORA han sido reinsertados al mercado laboral, según planilla a julio de 2010. De ese total, el 29% son mujeres.

El Programa de Capacitación Laboral Juvenil (ProJoven), que también se ha impulsado en Ica y La Libertad, tampoco tiene una estrategia para llegar al sector, sin embargo ha tenido como beneficiarios a algunos jóvenes.

Un rol primordial de este ministerio es la promoción del diálogo social y la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales. Sin embargo, a nivel nacional, el Consejo Nacional de Trabajo aún no incorpora una agenda concreta para el sector.

Los Consejos Regionales de Trabajo, tanto en Ica como en La Libertad, vienen de manera diferenciada abordando el tema. En el marco de la crisis internacional en Ica se realizó un plan en el que se incluyó el tema laboral en la agroindustria. En La Libertad, la problemática de las y los trabajadores sólo se incluye cuando hay algún conflicto laboral.

En materia de fiscalización, el número reducido de inspectores en las regionales y los bajos recursos económicos son elementos que limitan la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales. Como se muestra en el cuadro siguiente, Lima y Callao concentran el mayor número de inspectores de trabajo con un total de 231. En cambio para las 23 regiones restantes del país hay 89 inspectores. Las regiones agroexportadoras como La Libertad, Ica y Piura tienen un reducido número de inspectores para el total de trabajadores que existen en la zona. En La Libertad hay sólo cuatro inspectores, en Ica cinco y en Piura siete.

**Cuadro 3.** Distribución de inspectores del trabajo a nivel nacional.

Nº	Regiones	Insp. de trabajo	Insp. auxiliar	Supervisor	Total
1	Amazonas	2	2	0	4
2	Ancash	7	4	0	11
3	Apurímac	2	3	0	5
4	Arequipa	3	9	1	13
5	Ayacucho	1	3	0	4
6	Cajamarca	4	4	0	8
7	Callao	9	8	1	18
8	Cusco	3	7	0	10
9	Huancavelica	2	3	0	5
10	Huánuco	2	3	0	5

Nº	Regiones	Insp. de trabajo	Insp. auxiliar	Supervisor	Total
11	Ica	5	4	0	9
12	Junín	4	6	0	10
13	La Libertad	4	6	1	11
14	Lambayeque	7	6	0	13
15	Lima	96	99	18	213
16	Loreto	6	3	0	9
17	Madre de Dios	1	2	0	3
18	Moquegua	3	2	0	5
19	Pasco	8	3	0	11
20	Piura	7	6	0	13
21	Puno	4	4	0	8
22	San Martín	5	3	0	8
23	Tacna	2	4	0	6
24	Tumbes	2	2	0	4
25	Ucayali	3	3	0	6
<b>Total</b>		<b>192</b>	<b>199</b>	<b>21</b>	<b>412</b>

Fuente: MTPE 2008.

El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, no incluye aún la problemática de las trabajadoras de la agroindustria en su agenda. Más bien en el ámbito regional existen algunas experiencias puntuales en otras zonas del país (como Huancayo) en que el gobierno regional mediante el presupuesto participativo ha desarrollado un proyecto de formación en derechos laborales para las peonas agrícolas. Experiencia que podría extenderse a otras regiones del país.

A nivel del Congreso de la República, se han desarrollado dos dictámenes (uno en la comisión de trabajo y otro en la comisión agraria) para modificar el proyecto de ley 27360, pero no han sido discutidos en el pleno. A nivel nacional se carece entonces de una estrategia para abordar desde el Estado el tema laboral de las y los trabajadores de la agroindustria, de manera particular la agenda de las mujeres en dicha actividad. Las pocas iniciativas no logran articularse en una agenda unificada desde el Estado.

## Conclusiones y recomendaciones

La agroexportación no tradicional es una actividad en crecimiento sostenido que ofrece oportunidades de empleo asalariado a las mujeres,

pero dada la primacía de su carácter temporal y la inserción altamente mayoritaria de las mujeres en estos puestos, no ofrece un vínculo salarial estable. Las trabajadoras estables (que laboran durante todo el año en las empresas, sea porque tienen diversificada su producción o por el tipo de laborales que realizan) tampoco tienen estabilidad laboral. Ello dificulta que logren una mejora socioeconómica.

Las oportunidades de empleo para las mujeres que ofrece la agroexportación no han eliminado la segregación ocupacional por razones de género (horizontal y vertical). Las mujeres no están accediendo a los puestos con mayor permanencia laboral o los que tienen mejor posición al interior de las empresas (supervisoras, manejo de equipos, entre otros).

El trabajo de las mujeres es precario. No tienen contratos formales o se hacen por períodos de dos o tres meses aun cuando laboran más tiempo y desconocen el contenido de sus contratos. Trabajan jornadas extensas, bajo un sistema de trabajo a destajo (por productividad extensiva) con topes de producción que se incrementan constantemente y con salarios bajos, la mayoría sujetos al régimen laboral agrario y sin un adecuado registro y pago de las horas extraordinarias.

Los derechos fundamentales como libertad sindical y negociación colectiva, discriminación en el empleo y la ocupación, salario digno, aparecen como derechos afectados y no se garantiza su cumplimiento. La inferioridad de los salarios ha sido legalizada por el Estado, los trabajadores(as) al amparo de la ley N° 27360 perciben salarios menores al salario mínimo vital contribuyendo a mermar aún más los ingresos de las mujeres.

La participación de las mujeres en el ámbito sindical es aún limitado, no sólo en términos de afiliación sino principalmente en términos de acceso a cargos de decisión y representación. Sólo el 13% del total de sindicalizados en el agro son mujeres. De los 16 sindicatos que existen en el sector (12 de empresa) la mayoría están conducidos por hombres y en la medida que no todos han firmado convenios colectivos, tampoco se han incluido cláusulas de género.

Las mujeres sufren una situación de discriminación por condición materna: no son aceptadas en el trabajo estando embarazadas o son despedidas por ese mismo factor. El carácter temporal del sector no les facilita a las mujeres, en caso de estar gestando y laborando, acceder a los otros derechos derivados de la maternidad (lactancia, descanso pre y post natal). Con algunas excepciones, las empresas tampoco están generando estructuras sociales que soporten el trabajo de las mujeres en el agro (redes de centros de cuidado infantil, programas de formación

en derechos) que hace más difícil el trabajo de las mujeres que en su mayoría tiene carga familiar.

La ley de promoción del sector agrario (N° 27360) es posible advertirla no como una norma diferenciadora sino más bien discriminatoria, al establecer derechos menores a las y los trabajadores agrícolas en relación con los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, principalmente en materia de salarios, vacaciones e indemnización por tiempo de despido, que afecta también la sindicalización.

**Cuadro 4.** Organizaciones sindicales del sector agroexportador, convenios colectivos y cláusulas de género.

Sindicato	Región	Modelo de colectivo organización	Convenio firmado	Incremento salarial	Cláusulas de género
Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agroindustrial Talsa	La Libertad	Sindicato de empresa	Si (dos convenios)	No	Si
Sindicato de Trabajadores de Camposol (SITECA SA)	La Libertad	Sindicato de empresa	Si (dos convenios)	No	Si
Sindicato de Campo de Camposol	La Libertad	Sindicato de empresa	Si (dos convenios)	S/I	S/I
Sindicato de Planta de Camposol	La Libertad	Sindicato de empresa	Si (dos convenios)	S/I	S/I
Sindicato de Trabajadores de Sociedad Agrícola Víru (Grupo Víru)	La Libertad	Sindicato de empresa	Si (dos convenios)	Si (en el segundo convenio)	Si
Sindicato de Trabajadores Agrarios del Perú-Sitag	Piura	Sindicato de rama con trabajadores(as) afiliados(as) a nivel regional.	En proceso	En negociación	—
Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agroexportadora Sociedad Agrícola Agro-kasa	Ica	Sindicato de empresa	Si (dos convenios)	No	S/I
Sindicato de Trabajadores de Coexa	Ica	Sindicato de empresa	En proceso, despidieron a los dirigentes	No	S/I
Sindicato de Trabajadores de Tacama	Ica	Sindicato de empresa	En proceso.	En negociación	—
Sindicato de Trabajadores de Chapi	Ica	Sindicato de empresa	No	—	—
Sindicato de Trabajadores de la empresa Semillas Seminis Perú SA	Ica	Sindicato de empresa	Si	Si.	Si

Sindicato	Región	Modelo de colectivo organización	Convenio firmado	Incremento salarial	Cláusulas de género
Sindicato de Trabajadores del sector industrial Palma del Espino	San Martín	Sindicato de empresa	Si	No	S/I
Sindicato de Trabajadores Palma del Espino (empresa Industrias del Espino S.A. del grupo económico Romero)	San Martín	Sindicato de empresa	Si	No	S/I
Sindicato Provincial de Trabajadores del Sector Agroindustrial de Ica (CGTP Agroindustria-Ica)	Ica	Seccional de rama provincial Ica	No	---	---
Sindicato de Trabajadores Agrarios Sol Sol Perú	Piura	Sindicato de rama	Si(no se ha culminado por represión)		

Fuente: A setiembre 2010 a partir de información de las organizaciones, boletines de las empresas y documentos varios. Actualizado a noviembre 2010.

El perfil de las trabajadoras de las empresas está caracterizado por niveles educativos de primaria o secundaria incompleta en su mayoría, familias extensas, condiciones precarias de vivienda con responsabilidades familiares y experiencia laboral aprendida a partir de las actividades agrícolas familiares (no asalariadas), trabajadoras familiares no remuneradas y en algunos casos trabajadoras del hogar. Estas características y la limitada experiencia en el ejercicio de sus derechos las coloca en desventaja frente a los procesos de negociación con las empresas agroexportadoras.

Superar o minimizar estas condiciones adversas supone, entre otras acciones, lo siguiente:

Realizar políticas y programas para trabajadoras temporeras, que se inicien por la identificación de cifras desagregadas por sexo de los empleos generados por la agroindustria en los últimos 20 años.

Fortalecer la protección de los derechos laborales a través de una inspección laboral oportuna y objetiva, que exija a la empresa cumplir con los derechos laborales y el respeto a la organización sindical. Estas inspecciones deben tomar en cuenta las especificidades de las mujeres.

5 [<http://www.camposol.com.pe/uploads/misc/revistajuntos21.pdf>]

Generar espacios de diálogo tripartito, recogiendo experiencias exitosas de la región latinoamericana, como ha sido la experiencia de Chile, donde la agenda de género (por ser una actividad con presencia importante de mujeres) sea prioritaria.

Implementar políticas laborales con enfoque de género (como centros de cuidado infantil en las empresas), que permitan la inserción adecuada de las mujeres al empleo en la agroexportación.

Cumplimiento del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de las empresas, lo que permitirá por un lado el diálogo entre empresas y trabajadores(as) para la gestión específica del cuidado y protección de la salud en el trabajo y, por otra parte, la identificación de riesgos y enfermedades de trabajo en el sector de la agroexportación.

Las parejas de las mujeres también laboran como asalariados en la misma actividad o como obreros de otros sectores. Un porcentaje menor de las parejas son todavía pequeños productores (4,8%); la mayoría ya no tiene tierra y ven en la AENT su única alternativa laboral y en muchos casos su única fuente de ingresos. Por lo que es necesario diseñar una estrategia articulada entre los distintos sectores del Estado, las organizaciones de trabajadores y el sector empresarial para garantizar el crecimiento del empleo en el sector, pero con respeto de los derechos laborales.

## Referencias

- Aurora Vivar Asociación (2007). “Panorama Laboral de la Agroexportación en el Perú”. Informe de trabajo. [[http://www.ila.org.pe/publicaciones/docs/boletinpanorama\\_labor\\_alagroexportacion.pdf](http://www.ila.org.pe/publicaciones/docs/boletinpanorama_labor_alagroexportacion.pdf)]
- Calisaya Arangoitia, Miguel y Flores Mego, Karim (2006). *La agroexportación no tradicional en el país de las maravillas*. Lima: Asociación Aurora Vivar.

- Calisaya, Miguel (2003). "Globalización, Empleo y Tecnología" en Valdivia, Betsey y Valverde, Lourdes (eds.). *Globalización y Empleo (una mirada desde las Mujeres)*. Lima: Asociación Aurora Vivar.
- Centro de la Asesoría Laboral en el Perú (2004). *Derechos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial en el Perú*. Lima: Cedal [<http://www.cedal.org.pe>].
- Cid, Beatriz (2001). "Trabajadoras temporeras de la agroindustria: Núcleo de contradicciones en el nuevo mundo real, desafíos para las políticas públicas. Debates y Reflexiones. Aportes para la investigación social". Santiago de Chile: PREDES/Universidad de Chile.
- Comunidad Andina Prensa (2005). "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo ya tiene reglamento". [<http://www.comunidadandina.org/prensa/notas/np26-9-05a.htm>]
- Enlazando Alternativas (2010). «Transnacionales / Tribunal Permanente de los Pueblos». [<http://www.enlazandoalternativas.org/spip.php?rubrique=3>]
- FAO (1996). "Informe Sectorial Nacional del Perú: Mujer, Agricultura y Desarrollo Rural". Preparado en el marco del Programa de Asistencia a Mujeres Rurales en la preparación para la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer [<http://www.fao.org/docrep/V9921s/v9921s00.htm>].
- FAO, OIT, CEPAL (2010). *Políticas de Mercado de Trabajo y Pobreza Rural en América Latina*. [<http://www.rlc.fao.org/es/pubs/pdf/politicas/politicas/politicas%20de%20mercado.pdf>]
- Federación Provincial de Mujeres de Ica (2007). *Estudio de aproximación. La otra cara de la agroindustria en Ica: los efectos en la salud de las trabajadoras*. Ica: FEPROMU [<http://fepromuica.blogspot.com>].
- (2000). *Mujeres asalariadas en la agroindustria del espárrago: el caso del valle de Ica, Perú*. Ica: FEPROMU.
- Gamero, Julio (2011). *Impacto de la ley 27360 a 10 años de su implementación*. Lima: Asociación Aurora Viva.
- Instituto Salud y Trabajo (2005). *Condiciones de trabajo y salud de las mujeres trabajadoras de la agroindustria del espárrago, región Ica (Perú)*. Lima: ISAT / OXFAM.
- López, Diego (2004). *Los Derechos Laborales en el Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos*. Santiago de Chile: OXFAM.

- Marañón, Boris (1998). «Modernización y relaciones laborales en empresas exportadoras de espárragos en Perú y México» en Hubert de Grammont (ed.). *Empresas, reestructuración productiva y empleo en la agroindustria mexicana*. México D.F.: UNAM.
- Ministerio de Agricultura (2010). “Matriz de indicadores y metas”. Presentación. Lima: Minag [[http://www.minag.gob.pe/download/pdf/conocenos/politica\\_agraria/matriz-indicadoresy-metas2010.pdf](http://www.minag.gob.pe/download/pdf/conocenos/politica_agraria/matriz-indicadoresy-metas2010.pdf)].
- OXFAM (2004). “Frutas y flores de exportación: las condiciones laborales de las trabajadoras de Chile y Colombia”. Santiago de Chile.
- Quispe Llanos, Renán (2009). “Población en edad de trabajar y trabajo no remunerado en el Perú”. Presentación. Lima: INEI. [<http://www.slideshare.net/rsasieta/renan-quispe-poblacion-en-edad-de-trabajar-y-trabajo-no-remunerado>]
- Rubio Vega, Blanca Aurora (2003). *Explotados y excluidos: los campesinos latinoamericanos en la fase agro exportadora Neoliberal*. México: Plaza y Valdés.
- SITAG (2010). Blog del Sindicato de Trabajadores Agrarios del Perú. [<http://sitagperu.wordpress.com>]
- Wiener, Raúl (2005). *Auge exportador: pobreza de las regiones*. Lima: CEDAL.