



Plan Nacional de Acción sobre  
Empresas y Derechos Humanos

2021-2025

# AGRICULTURA A GRAN ESCALA

## INFORME DE DIAGNÓSTICO Y LÍNEA DE BASE



PERÚ

Ministerio  
de Justicia  
y Derechos Humanos



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

*Agricultura a gran escala.  
Informe de diagnóstico y línea de base del Plan Nacional de Acción  
sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025*

© Ministerio de Justicia y Derechos Humanos  
Calle Scipión Llona 350, Miraflores, Lima 15046  
Teléfono (01) 204-8020

Primera edición: octubre 2021  
Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú

El presente documento constituye una evaluación crítico-reflexiva basada en evidencia, construida a partir del insumo inicial preparado por la Dirección General de Derechos Humanos. Ha sido revisado por el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA y la Mesa Multiactor para la elaboración del PNA. Incorpora, en lo que corresponde según lo indicado en la matriz adjunta, los aportes presentados por las instituciones del Poder Ejecutivo y la Mesa Multiactor. Un resumen ejecutivo de este documento forma parte del compendio de diagnóstico y línea de base del PNA.

Ministro de Justicia y Derechos Humanos: Aníbal Torres Vásquez  
Viceministro de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia: Guillermo Julio Vargas Jaramillo  
Director General de Derechos Humanos: Edgardo Gonzalo Rodríguez Gómez

Coordinación general del proceso de elaboración del PNA 2021-2025: Federico Chunga Fiestas  
Equipo del proceso de elaboración del PNA 2021-2025 conformado por: Mónica Peceros Suárez,  
Carlos Chunga Yesquén, Ximena Solórzano Salleres, Francisco Mamani Ortega

Cuidado de edición: Andrea Luque Armestar, María García Calderón Valdivieso  
Corrección de estilo: Dany Cruz Guerrero, Carlos Chunga Yesquén  
Diseño de portada y diagramación: © Kipu Visual

El proceso de edición, corrección de estilo, diseño, diagramación y publicación digital del presente documento, así como la elaboración del resumen ejecutivo y el compendio de diagnóstico y línea de base del PNA, han sido posibles gracias al valioso aporte de la Fundación Friedrich Ebert. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos le expresa su especial agradecimiento por esta contribución para que el documento llegue a manos del público.



PERÚ

Ministerio  
de Justicia  
y Derechos Humanos

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

Impreso en Lima, Perú

## ÍNDICE

<b>Introducción</b> .....	9
<b>Agricultura a gran escala en Perú</b> .....	17
I. Marco conceptual.....	17
II. Tipos de agricultura a gran escala en Perú.....	27
III. Los estándares sobre agricultura a gran escala dentro del derecho nacional.....	42
IV. Identificación de actores.....	50
V. Buenas prácticas.....	53
<b>Implementación de los tres pilares de los Principios Rectores en la agricultura a gran escala</b> .....	62
Pilar I: Deber de proteger del Estado.....	62
Pilar II: Responsabilidad de respetar de las empresas.....	104
Pilar III: Acceso a mecanismos de reparación.....	113
<b>Conclusiones</b> .....	129
Pilar I: Deber de proteger del Estado.....	130
Pilar II: Responsabilidad de respetar de las empresas.....	132
Pilar III: Acceso a mecanismos de reparación.....	132
<b>Referencias</b> .....	135
<b>Anexos</b> .....	138

## **Índice de gráficos y tablas**

Tabla 1 Diferencias entre agricultura campesina y agricultura empresarial.....	9
Gráfico 1 Uso de agua predominante.....	11
Gráfico 2 Participación de las mujeres en la agricultura moderna.....	20
Gráfico 3 Modalidades contractuales en el sector agropecuario.....	23
Tabla 2 Resoluciones de multas y confirmación de multas.....	48
Tabla 3 Comparación de norma sector agrario.....	71
Tabla 4 Preferencias de contratación en el nuevo régimen agrario.....	78
Tabla 5 Familia en la agroindustria, y la actividad sindical en dichas empresas al año 2016.....	80
Tabla 6 Modificación de Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	95
Gráfico 4 Composición de sindicatos del Espino.....	106
Tabla 7 Multas administrativas.....	115
Tabla 8 Órdenes de inspección generadas por denuncia.....	120

## Siglas

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas de Derechos Humanos
AGAP	Asociación de Gremios Productores Agrarios del Perú
AIDSESP	Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana
ANA	Autoridad Nacional del Agua
CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
CERALC	Conducta Empresarial Responsable para América Latina y El Caribe
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CGTP	Confederación General de Trabajadores de Perú
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CNDDHH	Coordinadora Nacional de Derechos Humanos
CONFIEP	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
DEVIDA	Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas
DGDH	Dirección General de Derechos Humanos
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
GTPE	Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
INIA	Instituto Nacional de Innovación Agraria
MINAM	Ministerio del Ambiente
MIDAGRI	Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego
MINEM	Ministerio de Energía y Minas
MINJUSDH	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OEA	Organización de Estados Americanos
OEFA	Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PRODUCE	Ministerio de la Producción
PROINVERSIÓN	Agencia de Promoción de la Inversión Privada
SENASA	Servicio Nacional de Sanidad Agraria
SERFOR	Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre
SPDA	Sociedad Peruana de Derecho Ambiental
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
UE	Unión Europea

## PRESENTACIÓN

La elaboración de los informes de diagnóstico y línea base sobre los 23 temas priorizados<sup>1</sup> por la Mesa Multiactor fue la etapa más extensa del proceso de formulación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025.

Bajo la conducción de la Dirección General de Derechos Humanos (DGDH) del Minjusdh —en estrecha coordinación con las cuarenta instituciones que conformaron el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo (GTPE) y siguiendo la metodología aprobada por Resolución Viceministerial N° 01-2019-JUS— las 132 instituciones que integraron la Mesa Multiactor (Estado, sector empresarial, pueblos indígenas, sociedad civil, sindicatos y organismos internacionales y de la cooperación internacional) entablaron un diálogo permanente, desde septiembre de 2019 hasta marzo de 2021, respecto de las principales problemáticas identificadas alrededor de esos temas, así como sobre sus propuestas de solución, teniendo como marco de referencia los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre empresas y derechos humanos, y otros estándares internacionales aplicables para lograr el fortalecimiento de la política pública sobre empresas y derechos humanos y de conducta empresarial responsable en Perú.

Dada su complejidad, tanto por el número de temas como de participantes, el proceso requirió de una estrategia especial. Esta partió por encargar a cuatro prestigiosas universidades la sistematización y el análisis de la información disponible sobre 16 temas, a través de la elaboración de documentos que sirvieron como insumo inicial para el diálogo multiactor. De ese modo, se contó con la asistencia técnica de la Universidad del Pacífico (a través del Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad, CEMS), la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (a través del Instituto de Ética y Desarrollo, IED), la Pontificia Universidad Católica del Perú (a través del Instituto de Democracia y Derechos Humanos, IDEHPUCP) y la Universidad de Monterrey, en México (a través del Instituto de Derechos Humanos y Empresas, IDHE, como parte de una consultoría regional

1 Los 23 temas son los siguientes: 1) Agricultura a gran escala; 2) Conflictividad social; 3) Estudios de Impacto Ambiental; 4) Hidrocarburos; 5) Informalidad en el sector económico; 6) Libertad de asociación y negociación colectiva; 7) Mecanismos de reparación judiciales; 8) Mecanismos de reparación extrajudiciales; 9) Minería; 10) Mujeres; 11) Personas adultas mayores; 12) Personas con discapacidad; 13) Personas defensoras de DDHH; 14) Personas LGBTI; 15) Personas migrantes extranjeras; 16) Pueblo afroperuano; 17) Pueblos indígenas y consulta previa; 18) Seguridad privada; 19) Trabajo infantil; 20) Transparencia, integridad y lucha contra la corrupción; 21) Uso de la fuerza y convenios con la policía; 22) Necesidades de capacitación; y 23) Mecanismos operacionales de debida diligencia empresarial.



encargada por el Proyecto CERALC<sup>2</sup>). Para tal fin, se contó con el financiamiento de las embajadas de Reino Unido, Reino de los Países Bajos, Suiza y Suecia, del Proyecto CERALC, y de la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA).

Los documentos iniciales de diagnóstico y línea base de otros cinco temas fueron elaborados directamente por el equipo de la DGDH, con recursos propios del Minjusdh. Y los dos diagnósticos restantes fueron desarrollados a partir de encuestas formuladas y aplicadas por Acnudh y OCDE: necesidades de capacitación, e implementación de mecanismos de debida diligencia empresarial, respectivamente.

Para la elaboración de los informes, las universidades se pusieron de acuerdo en una metodología común que tuvo en consideración las recomendaciones del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, y el Kit de herramientas sobre planes nacionales de acción del Instituto Danés de Derechos Humanos de 2017. Asimismo, se puso a disposición de los integrantes de la Mesa Multiactor un formulario para la presentación de información rigurosa y oportuna, con el fin de identificar brechas sobre alguno de los temas en particular, y se convocó a diversas actividades descentralizadas de información y diálogo. A partir de marzo de 2020, cuando casi todos los informes iniciales habían sido concluidos, en todos los temas se debió incorporar el impacto de la emergencia sanitaria causada por la COVID-19, en tanto esta plantea nuevos retos a la política pública.

Durante el proceso se recurrió a información de fuentes oficiales nacionales (documentos públicos de todas las entidades estatales, entre otras), fuentes oficiales internacionales (informes de los sistemas universal e interamericano de derechos humanos, de OCDE, entre otros) y fuentes no oficiales publicadas por el sector empresarial, la sociedad civil, pueblos indígenas u originarios, sindicatos, universidades, centros académicos, expertos, entre otros. Igualmente, se estimó prioritario incorporar la voz de los titulares de derechos y colectivos impactados o potencialmente afectados por las actividades empresariales y, en general, de organizaciones de la sociedad civil, pueblos indígenas y sindicatos).

La revisión de cada informe inició con el análisis del GTPE al insumo aportado por las universidades, procurando contar con la opinión de todas las entidades con competencia en cada temática. Con las observaciones del GTPE incorporadas, una nueva versión de los informes fue compartida con los participantes de la Mesa Multiactor, a fin de recibir sus comentarios y sugerencias, los que fueron sistematizados por el equipo de la DGDH en una matriz específica para

2 Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe, financiado por la Unión Europea (UE) y administrado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Oficina Regional para América del Sur de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (Acnudh).

cada informe, que fue compartida con toda la Mesa Multiactor, a fin de que se tuviese información detallada sobre las razones por las cuales se les incorporaba o no. Tales comentarios y sugerencias fueron recibidos durante toda la etapa de elaboración del diagnóstico y línea base, a través de correo electrónico (por escrito), en mesas de trabajo multiactor y en reuniones de trabajo (verbalmente). De este modo, cada nueva versión del informe era enviado a los participantes de la Mesa Multiactor con al menos dos semanas de anticipación a cada reunión en la que se abordaría un tema en específico.

Gracias a esta metodología de trabajo, los informes reflejan un valioso proceso de diálogo multiactor, por lo general con muy amplios consensos entre las partes, aunque también con algunos puntos de disenso que se encuentran debidamente reflejados y que constituyen —tal como se señala en el PNA y en el Decreto Supremo que lo aprobó, el DS N° 009-2021-JUS— insumos para la identificación de la problemática de cada uno de los temas priorizados y la construcción de acciones estratégicas, indicadores y metas ya plasmadas en el PNA, orientando la adecuada implementación del PNA 2021-2025.

En el caso del presente informe sobre Agricultura a gran escala, cuya matriz de aportes se encuentra publicada en la plataforma web del citado observatorio, la elaboración del documento inicial estuvo a cargo de la DGDH. La Fundación Friedrich Ebert contribuyó en la corrección de estilo, edición y diagramación final. En ese sentido, el Minjusdh expresa a la fundación su especial agradecimiento por contribuir de modo fundamental a que el presente documento llegue a manos del público, con el fin de fortalecer al máximo la labor ciudadana de vigilancia y seguimiento de la adecuada implementación del PNA 2021-2025.

Miraflores, octubre de 2021.

Dirección General de Derechos Humanos  
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos



## INTRODUCCIÓN

Parece evidente que al hablar de agricultura a gran escala pensemos en grandes extensiones de terreno cultivable, de abundantes cantidades de agua destinadas para el riego de los cultivos, de tecnología de vanguardia y de innovación permanente, de índices millonarios en exportación y de fomento del trabajo. Eso es, al menos, lo que se desprende de una mirada rápida de la literatura especializada, pero ¿de qué hablamos cuando nos referimos a la agricultura a gran escala en el Perú de hoy?

La agricultura en Perú, además de presentar heterogeneidad ecológica, es también heterogénea en su estructura tecnológica y productiva, así como en la distribución de las unidades productivas de acuerdo con su escala y otras características (Maletta, 2017).<sup>3</sup> La pequeña agricultura opera principalmente bajo la forma de producción campesina,<sup>4</sup> mientras que las empresas de agroindustria y la mediana y gran agricultura operan bajo la forma de producción capitalista, diferencias que se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. Diferencias entre agricultura campesina y agricultura empresarial

Atributos	Agricultura campesina	Agricultura empresarial
Objetivo de la producción	Reproducción de la familia y de la unidad de producción	Maximizar la tasa de ganancia y la acumulación de capital
Origen de la fuerza de trabajo	Fundamentalmente familiar y, en ocasiones, intercambio recíproco con otras unidades; excepcionalmente asalariada en cantidades mínimas	Asalariada
Compromiso laboral del jefe con la mano de obra	Absoluto	Inexistente, salvo por obligación legal
Tecnología	Alta intensidad de mano de obra, baja densidad de "capital" y de insumos comprados por jornada de trabajo	Mayor densidad de capital por activo y mayor proporción de insumos comprados en el valor del producto final
Destino del producto y origen de los insumos	Parcialmente mercantil	Mercantil
Criterio de intensificación del trabajo	Máximo producto total, aun a costa del descenso del producto medio. Límite: producto marginal cero	Productividad marginal mayor que el salario
Riesgo e incertidumbre	Evasión no probabilística: "algoritmo de supervivencia"	Internalización probabilística en busca de tasas de ganancia proporcionales al riesgo
Carácter de la fuerza de trabajo	Fuerza valorizada de trabajo intransferible o marginal	Sólo emplea fuerza de trabajo transferible en función de la calificación
Componentes del ingreso o producto neto	Producto o ingreso familiar indivisible y realizado parcialmente en especie	Salario, renta y ganancias exclusivamente pecuniarios

3 Véase: Maletta, H. La pequeña agricultura familiar en el Perú: una tipología micro-regionalizada, Perú, 2017, p. 12.

4 Una unidad económica opera bajo la forma de producción campesina cuando se cumplen tres condiciones. Primero, la unidad produce bienes agrícolas utilizando fundamentalmente la mano de obra de los propietarios de la tierra; puede haber mano de obra contratada, pero no es lo esencial en el proceso productivo. Segundo, el ingreso que obtiene de la producción agrícola es la parte más importante del ingreso total de la unidad. Tercero, el nivel de productividad en la unidad es tan bajo que no le permite generar excedentes económicos; por esta razón, la unidad económica no puede autofinanciar su crecimiento. Es una agricultura de subsistencia.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).<sup>5</sup>

Por oposición al concepto de unidad campesina, la unidad capitalista es aquella donde el uso de la mano de obra asalariada es fundamental en el proceso productivo; el nivel de productividad es lo suficientemente alto como para generar excedentes económicos y ganancias; su racionalidad es la búsqueda de la máxima ganancia; y su umbral de tolerancia al riesgo es mucho mayor que el de la unidad campesina [...] (Figuroa, 2016, p. 98)

La economía peruana depende en gran medida del comercio y la inversión internacional, en particular en los sectores de minería y agricultura, impulsada principalmente por los países que promueven las demandas internacionales para una mayor sostenibilidad y conducta empresarial responsable.<sup>6</sup> Los combustibles y productos mineros como el cobre y el oro representaron casi la mitad de las exportaciones, el 21 % fueron productos agrícolas y la manufactura representó el 10 % (OCDE, 2020).<sup>7</sup> Cabe señalar que Perú ha tenido un fuerte crecimiento agroexportador durante las últimas dos décadas: las agroexportaciones incrementaron a un ritmo anual de 10 % entre 1994 y 2004, y luego a razón de 14 % por año entre 2005 y 2017.<sup>8</sup>

En la gestación y consolidación del sector agroexportador, el Estado ha cumplido un papel decisivo en las últimas décadas, al crear condiciones legales (Constitución Política de 1993; Ley N° 26505, de tierras;<sup>9</sup> Ley N° 27360, de promoción y fomento de inversiones;<sup>10</sup> Ley N° 31110, del régimen laboral agrario y de incentivos tributarios temporales,<sup>11</sup> entre otras), económicas (menor tasa de impuesto a la renta de manera temporal; importantes inversiones fiscales), sociales (régimen laboral más flexible y menos oneroso) e institucionales (agencias del Estado al servicio de la agroexportación: consejeros económicos comerciales; la Comisión de Promoción del Perú para la exportación y el turismo; ferias internacionales; delegaciones oficiales; tratados de libre comercio).<sup>12</sup> A la vez, a la par de impactos positivos, como en todo proceso, este también incorpora impactos negativos en los derechos humanos, particularmente en relación con proyectos a gran escala en ciertos sectores,<sup>13</sup> que deben ser tomados en cuenta

5 Schejtman, A. (1980). "Economía campesina: lógica interna, articulación y persistencia", pp.132-133. En Revista de la CEPAL N° 11 (E/CEPAL/G.1123), pp. 121-140. Santiago de Chile: agosto de 1980. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/38094>

6 OCDE, Reseña de la Política de Conducta Empresarial Responsable de la OCDE en Perú, 2020, p. 6.

7 *Ibid.*

8 Véase: OCDE, 2020, p. 5.

[https://www.redge.org.pe/sites/default/files/alerta\\_urgente\\_9\\_derechos%20laborales%20FINAL\\_1.pdf](https://www.redge.org.pe/sites/default/files/alerta_urgente_9_derechos%20laborales%20FINAL_1.pdf)

9 Ley de la inversión privada en el desarrollo de las actividades económicas en las tierras del territorio nacional y de las comunidades campesinas y nativas.

10 Ley que aprueba las normas de promoción del sector agrario. Esta cuenta con los siguientes antecedentes legales: La Ley N° 26564, Ley que exonera de los Impuestos General a las Ventas, a la Promoción Municipal y a la Renta a productores agrarios cuyas ventas anuales no superen las 50 UIT; el Decreto Legislativo N° 885, Ley de Promoción del Sector Agrario; y, Ley N° 28852, Ley de promoción de la inversión privada en reforestación y agroforestería.

11 Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.

12 Eguren, F.; Marapi, R., Mesa Redonda: La agroexportación en el Perú, Perú, 2015, p. 8.

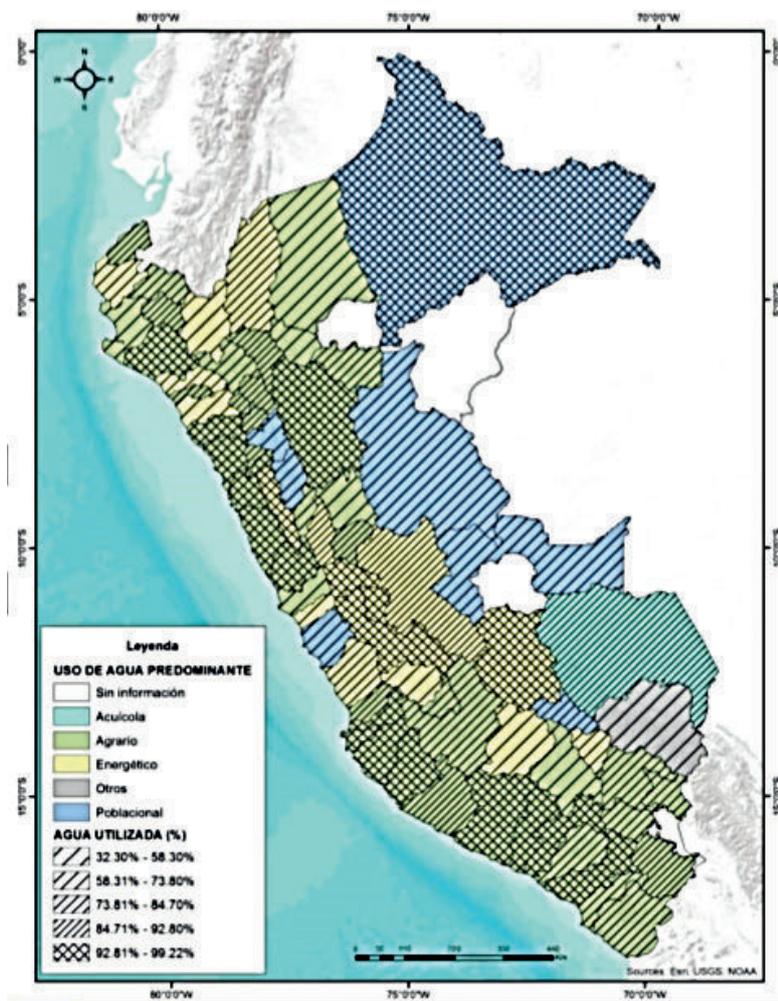
13 *Ibid.*, p. 18.



en las políticas públicas para contribuir a su abordaje.

De acuerdo con la Autoridad Nacional del Agua (ANA), creada en 2008, Perú cuenta con 159 cuencas, 1007 ríos, 2679 glaciares, 8355 lagunas y 743 presas. Tradicionalmente, las actividades con registro estadístico de uso de agua eran agrícola, poblacional, industrial, minero y energético. No obstante, en los últimos años se ha ido reconociendo nuevos usos consuntivos: poblacional, industrial, minero y agrario (que incluye uso agrícola y pecuario); y usos no consuntivos: acuícola, energético, medicinal, recreativo, y de transporte.<sup>14</sup> El sector agricultura es el que registra la más alta ineficiencia en uso de agua: casi el 65 %. A su vez, ello puede generar dificultades en cuanto al escaso acceso al agua, compitiendo los usos poblacional y agrícola entre ellos.<sup>15</sup>

Gráfico 1. Uso de agua predominante



Fuente: ANA, Oficina del Sistema de Información de Recursos Hídricos, 2016; Geo portal – Infraestructura de datos espaciales institucional, ANA.

14 Bernex, N.; Apaéstegui, J.; Peña, F.; Yakabi, K.; Zúñiga, A.; Asto, L.; Verano, C.; Bauer, J.; Castro, J.; Chung, B.; Gastañaga, M.; Sánchez, C.; Espinoza, J.; Güimac, M.; Tamariz, A.; Rosazza, E.; Robert, J.; Guyot, J. y Pastor, J., El agua en el Perú: Situación y Perspectivas (Capítulo III), 2017, p. 4. Disponible en <https://n9.cl/c29g>

15 *Ibid.*, p. 25.

La actividad agropecuaria se ha desarrollado en un 57,5 % de la superficie en la región sierra, 31,1 % en la selva y 11,5 % en la costa.<sup>16</sup> No obstante, la sierra presenta una serie de dificultades, como la topografía accidentada, la variabilidad climática y la escasez hídrica, que limita el desarrollo de la actividad agrícola y ganadera.<sup>17</sup> En el caso de la región selva, la capa de suelo se desgasta rápidamente; mientras que la región costa, si bien es cierto se caracteriza por tener un relieve homogéneo y condiciones de clima favorable para los cultivos, su mayor problema lo constituye el déficit hídrico. Ante ello, “se han desarrollado los grandes proyectos especiales que han permitido concentrar el 57 % de las tierras bajo riego y la mayor producción para agroexportación” (Bernex, Yakabi, Zúñiga Asto y Verano, 2017, p. 19).<sup>18</sup> Es pertinente mencionar que la extensión boscosa de la Amazonía y puntuales relictos de bosques en costa y sierra, que en conjunto superan a la mitad de la extensión del territorio nacional, debería ser incluida en los compromisos empresariales para la protección de la biodiversidad que son derechos de toda persona que consagra la constitución.<sup>19</sup> La parte beneficiosa es evitar la deforestación en tierras que muestren aptitud natural para la producción forestal o de protección, así como es importante también determinar la aptitud natural para actividades agropecuarias (agrícola y pecuarias).

Teniendo en consideración la realidad agraria visto desde su perspectiva territorial, como abordaje hacia una nueva ruralidad, Midagri afirma que “el rendimiento del sector agrícola peruano ha sido desigual”.<sup>20</sup> En las cuatro últimas décadas el crecimiento de la productividad agrícola resultó muy evidente en la costa, aunque también se ha dado, en menor proporción, en la sierra y en la selva. En general, el crecimiento de la productividad agrícola en el país se debe a que:

- a) El Estado ha promovido la construcción de grandes infraestructuras de sistemas de riego.
- b) La legislación nacional ha permitido la promoción de inversiones a largo plazo en el sector agrario, como la Ley de Promoción de las Inversiones en el Sector Agrario- 1991.
- c) La creación de la ley que regula la promoción de la inversión en la Amazonía (1998), la cual tiene por objeto fomentar el desarrollo sostenible e integral de la Amazonía, estableciendo las condiciones para la inversión pública y la promoción de la inversión privada.
- d) Las normas de promoción del sector agrario (2000) reguladas por la Ley N° 27360, con el objetivo de declarar de interés prioritario la inversión y desarrollo del sector agrario.
- e) La promoción al mercado de biocombustibles (2003) que establece el marco general para promover el desarrollo del mercado de los biocombustibles con el

16 *Ibíd.*, p. 18.

17 *Ibíd.*

18 *Ibíd.*, p. 19.

19 Información proporcionada por el Midagri durante la elaboración del presente diagnóstico.

20 Información proporcionada por el Midagri durante la elaboración del presente diagnóstico.



objeto de diversificar el mercado de combustibles, fomentar el desarrollo agropecuario y agroindustrial, entre otros.

- f) El desarrollo forestal y fauna silvestre (2011) regulada por la Ley N° 29763 que tiene por finalidad promover la conservación, la protección, el incremento y el uso sostenible del patrimonio forestal y de fauna silvestre dentro del territorio nacional; así como impulsar el desarrollo forestal, mejorar su competitividad, generar y acrecentar los recursos forestales y de fauna silvestre y su valor para la sociedad.
- g) Los tratados internacionales referente a la materia.

Asimismo, existen otros instrumentos y políticas que han fortalecido la expansión agraria y la consolidación de grandes explotaciones agrícolas localizadas principalmente en la franja costera, orientadas a los mercados de exportación. Destaca la producción de cultivos de espárragos, uvas y pimientos.

Aun con este desarrollo nacional, la sierra ha continuado mayormente estancada en largo plazo. Ello como consecuencia de que allí prevalece la agricultura familiar de subsistencia y la pequeña producción agropecuaria asociativa o individual de baja rentabilidad. En tanto, en la selva existe una relación mixta de estas formaciones económicas y sociales, cuyo rendimiento también es desigual obedeciendo principalmente a la escala.

En el blog del Banco Mundial, en el artículo titulado “A medida que crece la producción agrícola en el Perú, los pequeños agricultores ansían mejores mercados”, David Dudenhofer cita a Michael Morris, economista agrícola líder del Banco Mundial, quien señala:

Nuestro análisis de las tendencias y brechas en materia de productividad confirma el argumento de que el sector agrario en el Perú engloba tres mundos muy diferentes la costa, altamente productiva y tecnológicamente avanzada; la sierra, relativamente improductiva y tecnológicamente atrasada; y una selva heterogénea, donde la agricultura moderna y la agricultura tradicional coexisten lado a lado (Banco Mundial Blogs, 2018).

De acuerdo con el análisis, la formalización empresarial y del trabajo, así como la vigencia de los derechos humanos, con dificultades estructurales en el sector rural, resultan muy heterogéneas, y afectan principalmente a las poblaciones vulnerables: mujeres, niños y niñas, adolescentes y personas adultas mayores. Los impactos negativos se reflejan en materia de los derechos laborales y de manera general entorno a su ubicación en los centros poblados rurales con dificultades de acceso y asequibilidad a los servicios públicos, brindados por el Estado a ciudadanos y ciudadanas en general. Por ello, para abordar el sector agrario, y en particular el desarrollo rural, se requiere aplicar un enfoque de derechos humanos —sobre todo considerando el patrón de desequilibrio entre el campo y la ciudad— que incluya programas de inversión social, productiva, y fondos de compensación a la disparidad del desarrollo y lucha contra la pobreza, para

hacer efectiva las políticas públicas vigentes en esta materia.

El enfoque de derechos también debe tomar en consideración lo siguiente:

- Los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030. Contiene los 17 objetivos del desarrollo para transformar las economías de manera equilibrada, lo que incluye a los recursos naturales, la alimentación y la agricultura.
- La Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), a fin de garantizar el ejercicio de los derechos económicos sociales de las mujeres, se propone también incrementar el control de los recursos naturales productivos y patrimoniales de las mismas, siendo una prioridad la formalización de la propiedad agraria de los predios rurales e individuales. Igualmente resulta importante el ejercicio de los derechos en la gestión y administración del agua en zonas rurales en el ámbito doméstico y productivo con las Juntas Administradoras de Servicio y Saneamiento (JASS), entre otras. Es positivo dar cuenta de que en las últimas décadas la participación de las mujeres peruanas en la producción agropecuaria aumentó, de acuerdo con el INEI en su reporte “Inequidades de Género en la Actividad Agropecuaria - IV Censo Nacional Agropecuario 2012”.<sup>21</sup>
- Se requiere continuar el proceso de modernización y fortalecimiento de las entidades técnicas del sector agrario, con mejoras en la eficiencia e institucionalidad de los organismos públicos adscritos al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (Midagri) y en articulación territorial con la entidades intersectoriales del Estado que permitan mejorar la productividad del productor agrario y aliviar sus condiciones materiales, así como formalizar todos sus procesos operativos empresariales, tributarios y ambientales, conforme a las normativas vigentes.

Igualmente, como parte de los derechos humanos del productor rural y sus familias, es necesario atender las recomendaciones emitidas por la Defensoría del Pueblo en materia ambiental en los casos de cultivos de palma aceitera y cacao, arroz, etc., así como los posibles efectos negativos ocasionados por empresas de otros sectores productivos en sus territorios y su entorno ambiental. Deben considerarse las disposiciones sobre la consulta previa a los pueblos indígenas y comunidades nativas, que exige que esta sea oportuna, libre, informada y accesible. Sobre ello, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Corte Suprema de Justicia de la República, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente y otras, establecen estándares internacionales para la protección de los derechos humanos en dichas materias.

El nuevo rol de las fiscalías ambientales y el retraso de los procesos judiciales que impacta en la prolongación de las investigaciones, así como en los reiterados casos de despidos arbitrarios de trabajadores y trabajadoras o la situación de vulnerabilidad de los dirigentes representantes de estas organizaciones del sector agrario, como es de público conocimiento, son algunos efectos a tener en cuenta. Es por ello que surge la necesidad de habilitar juzgados y fiscalías especializadas en materia ambiental en los territorios rurales de conflictividad socio

21 INEI (2012), p. 11. Disponible en [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1185/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1185/libro.pdf)



ambiental, así como juzgados en materia laboral en todo el territorio rural peruano, se requiere evaluar el marco legal para facilitar el acceso y la formalidad del productor agrario informal, dotar de incentivos adecuados para insertarse a la formalidad cumpliendo al mismo tiempo los derechos humanos de sus trabajadores y demás ciudadanos con la sostenibilidad en el desarrollo agrario y rural.

En relación con lo anterior, el presente informe de diagnóstico realiza una sistematización, análisis e identificación de brechas respecto de los derechos humanos en la agricultura a gran escala, especialmente en el contexto de la actividad realizada por las agroindustrias y su impacto en los derechos humanos.

Los objetivos específicos de este informe incluyen:

- i) Identificar brechas de implementación de los Principios Rectores para la formulación y priorización de acciones, indicadores y metas en el PNA en la temática de agricultura a gran escala.
- ii) Identificar ausencias y deficiencias, así como avances y acciones, en la normativa nacional, tratados internacionales y pactos mundiales que el Estado ha suscrito, las políticas públicas y/o las prácticas del sector de agricultura a gran escala que sean determinantes para el cumplimiento del deber del Estado de proteger los derechos humanos en la actuación empresarial en la temática de agricultura a gran escala.
- iii) Identificar recomendaciones y buenas prácticas que puedan ser implementadas por parte de las empresas más relevantes del sector de agricultura a gran escala.
- iv) Identificar las principales barreras normativas e institucionales para reparar a las víctimas de violaciones a los derechos humanos en el contexto de la agricultura a gran escala.
- v) Promover la reducción de las brechas existentes entre hombres y mujeres, a fin de brindar igualdad de oportunidades, derechos y beneficios para el pleno desarrollo de vida de ambos. Adicionalmente, promover fomentar la transversalización del enfoque de género en la agricultura a gran escala para transformar brechas y desigualdades de género. Para ello es necesario el reconocimiento de los derechos de las mujeres y su participación en espacios públicos y de toma de decisión en igualdad que los hombres. Asimismo, incorporar los conocimientos, prácticas y saberes ancestrales de las mujeres relacionadas con la conservación y aprovechamiento del medio ambiente, sus recursos y servicios. Por último, asegurar la participación paritaria de las mujeres en la gestión y administración de las juntas de agua potable y riego, así como en la protección de fuentes de agua pura sin contaminación.

La metodología de este informe sobre agricultura a gran escala entiende “línea de base” como el estudio de las brechas en las condiciones actuales que —luego de realizar una intervención— serán comparadas con las condiciones futuras.<sup>22</sup>

22 Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. Metodología común a seguir por las universidades que colaborarán con la sistematización y procesamiento de la información que servirá para producir el diagnóstico y la línea de base del PNA, 2019, p. 1.

Para hacer este análisis se ha tomado en cuenta que los diferentes actores pueden tener visiones diferentes sobre las condiciones actuales del sector agrario, así como diferentes perspectivas sobre cómo cerrar esas brechas, y cuáles deben ser las condiciones futuras. Por ello, este documento hace un análisis de brechas a partir de una amplia diversidad de fuentes, que incluyen fuentes académicas, de las empresas, de los organismos internacionales, del Estado peruano, así como de la sociedad civil.

La primera parte, Agricultura a gran escala en Perú, comprende los siguientes apartados: el marco conceptual, la descripción de la situación actual en el país y su regulación, los estándares conforme al Derecho Internacional Público, los principales actores y la identificación de buenas prácticas.

En la segunda parte se trata la implementación de los tres pilares de los Principios Rectores en relación con la agricultura a gran escala. Para ello se ha tomado en consideración la matriz propuesta por el Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR) y la Mesa Redonda Internacional para la Rendición de Cuentas Empresarial (ICAR). Dichas herramientas consideran una serie de preguntas orientadoras, las cuales han sido adaptadas para determinar específicamente la temática de agricultura a gran escala en Perú.

Finalmente, se presenta las conclusiones generales, en las que se identifican los principales avances y ausencias respecto a cada uno de los pilares. Así también, se emitirá recomendaciones.



# Agricultura a gran escala en Perú

## I. Marco conceptual

El presente informe está dirigido principalmente a la actividad realizada por las agroindustrias y su impacto en los derechos humanos. Para ello, cabe definir qué se entiende por agroindustria. En palabras de Peñaranda (2019, p. 7),

La agroindustria comprende a actividades del sector manufactura relacionada a la conservación, procesamiento y transformación de materias primas, así como productos intermedios agrícolas, pecuarios, pesqueros y forestales.” Añade además que, “este segmento de la industria cumple un rol de hacer coincidir la distribución estacional y espacial de la producción agrícola con las necesidades de consumo de la población a nivel nacional e internacional y que, el hecho mismo de transformar los productos genera la posibilidad de su diversificación y crear así nuevos mercados de consumidores.<sup>23</sup>

El Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP) de la Cámara de Comercio de Lima detalló que entre los años 2014 y 2018 los PBI del sector agropecuario y del sector agroindustria —considerando solo los sectores incorporados en la Ley de Promoción Agraria— tuvieron un crecimiento para ese periodo de 19,6 % y 13,7 %, respectivamente. Además de observarse un incremento en el empleo de 8,2 % y 22 % para cada sector.<sup>24</sup>

La Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de 2019 del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) muestra que el empleo formal es una característica de la agroindustria, con tendencia al alza. De un total de 77 688 trabajadores y trabajadoras en dicha actividad, el 75 % está ocupado en una empresa formal y cuenta con un empleo formal. Adicionalmente, el empleo formal en el caso de hombres creció en 28,1 % y en el caso de mujeres, en 57,2 %, y las regiones que concentraron el mayor número de trabajadores y trabajadoras fueron La Libertad (20 434), Piura (15 910), Lambayeque (12 659) e Ica (12 254).<sup>25</sup>

Peñaranda (2019, p. 7) añade que

Hay un grueso de empresas agroindustriales que se encuentran entre las más destacadas del universo empresarial. Entre ellas, 418 empresas agroindustriales y ganaderas se ubican entre las 10 000 primeras empresas del Perú en cuanto a facturación. Así, 342 empresas operan en el sector de agroindustria y 76 se dedican a la ganadería, crianza y elaboración

23 Peñaranda, C., Informe económico, CCL, Perú, 2019, p. 7. Véase: <https://bit.ly/2INZRQ9>

24 Ibid.

25 Encuesta INEI citada en Peñaranda, 2019.

de productos de animales<sup>26</sup>.

Los productos de mayor demanda en el suministro mundial de alimentos son: la palta, quinua, arándanos, mandarina, mango, alcachofa y espárragos<sup>27</sup>. Ello permitió el desarrollo de empresas sólidas y un mayor número de posiciones ganadas en el ranking de mejores empresas, un gran salto que para el sector significó pasar de 93 empresas en el año 2002 a 342 en 2018:

Además, suman 22 las empresas agroindustriales entre las 1.000 firmas con mayor facturación del país. Estas son Camposol (105°), Grupo Santa Elena (179°), Virú (226°), Danper Trujillo (233°), Casa Grande (323°), Complejo Agroindustrial Beta (335°) y Sociedad Agrícola Drokasa (379°) destacan por su alto desempeño en ventas. Finalmente, el IEDEP señala que de las nueve azucareras de mayor tamaño, cinco de ellas se ubicaron entre las primeras mil de 2018 (p. 7).<sup>28</sup>

Es importante mencionar que los proyectos a gran escala pueden generar conflictos sociales por violaciones potenciales o reales de los derechos humanos, como los impactos en la salud y el medio ambiente (por ejemplo, degradación de la tierra o contaminación de las fuentes de agua), acaparamiento de tierras, problemas relacionados con los derechos de los pueblos indígenas, o falta de acceso a la información sobre los proyectos.<sup>29</sup> Estos conflictos también pueden generar violaciones de los derechos humanos debido a la pérdida de vidas, lesiones o uso excesivo de la fuerza policial para reprimir las protestas.<sup>30</sup> Ante diversos casos de despojo y de concentración y contaminación del agua, generados a través de los procesos de agroexportación,<sup>31</sup> el Estado de derecho supone no usurpar los territorios locales, así como también, evitar rechazar y destruir los derechos de agua comunitarios y las reglas de gestión locales. La falta de un ordenamiento territorial efectivo en nuestro país es también una falencia que genera muchas veces que los proyectos a gran escala se superpongan con los territorios de pueblos indígenas, comunidades nativas y comunidades campesinas, lo cual resulta en uno de los principales detonantes de los conflictos sociales entre las empresas y los pobladores, pudiendo ocasionar impactos negativos en la salud y economía de las personas, así como la afectación del medio ambiente.

Por otro lado, la agricultura familiar representa aproximadamente el 97 % del total de 2 200 000 unidades agropecuarias. Más del 83 % de los trabajadores y las trabajadoras agrícolas realizan agricultura familiar y esta es la base de la seguridad alimentaria de la población. Mientras tanto, en el mundo la agricultu-

26 *Ibid.*

27 *Ibid.*

28 *Ibid.*

29 OCDE, *Óp. Cit.*, p. 18.

30 *Ibid.*, p. 18.

31 Boelens, R. & A. Arroyo, Introducción: El agua fluye en dirección del poder. En A. Arroyo & R. Boelens. (Eds.), *Aguas robadas: despojo hídrico y movilización social*. Quito: Abya Yala, IEP & Justicia Hídrica, 2013, p. 12.



ra familiar provee el 70 % de los alimentos y constituye la base de la seguridad alimentaria.<sup>32</sup>

La agricultura proporciona un medio de vida a millones de trabajadores y trabajadoras en todo el mundo, aunque muchos de ellos, sobre todo los más vulnerables y marginados, sufren déficit de trabajo decente,<sup>33</sup> tanto en el sector empresarial como en la agricultura familiar. Muchos empleos del sector agrícola no aseguran unos niveles decentes de ingresos y unos medios de vida sostenibles. Además, en muchos países los trabajadores agrícolas figuran entre los grupos con mayor incidencia de pobreza, en especial las mujeres, quienes al participar en actividades productivas y reproductivas (o de crianza animal), ocupan cada vez más la posición de jefas de familia en las áreas rurales, hecho se debe a la migración del hombre a las ciudades u otras zonas en busca de trabajo, por lo que recae en ellas la mayoría de labores agrícolas. Como lo ha señalado la FAO en su política de igualdad de género, “[l]a brecha de género a la que se enfrentan las mujeres está presente en muchos de los activos, insumos y servicios productivos, incluyendo la tierra, la ganadería, el empleo, la educación, la extensión y los servicios financieros” (2014).

Esta brecha de género no solo limita la productividad de las mujeres y disminuye sus contribuciones al sector de la agricultura; afecta también su bienestar y el de sus familias —especialmente en términos de seguridad alimentaria y nutrición— e implica un alto costo para la economía debido a las pérdidas en la productividad.

En esa línea, la Política Nacional de Igualdad de género (PNIG) busca garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres, para incrementar las posibilidades de acceso y control de los recursos naturales productivos y patrimoniales. La formalización de la propiedad agraria de los predios rurales e individuales es para las mujeres una prioridad, así como la formalización de la propiedad de las mujeres rurales del sector agricultura y el ejercicio de los derechos en la gestión y administración del agua y sus bienes asociados en zonas rurales, tanto para el ámbito doméstico como productivo. En efecto, la PNIG busca que se garantice servicios de gestión de la conservación, recuperación y uso sostenible de los ecosistemas y recursos naturales, con participación de las mujeres en contexto de cambio climático.

En general, la agricultura en el mundo es uno de los sectores más peligrosos de la economía, y se asocia con una elevada incidencia de enfermedades y lesiones profesionales relacionadas con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y con la exposición a los productos agroquímicos; asimismo, la presión para

32 Midagri, ¡Agricultura familiar!, Perú, s.f. Véase <https://bit.ly/36NPXGC>

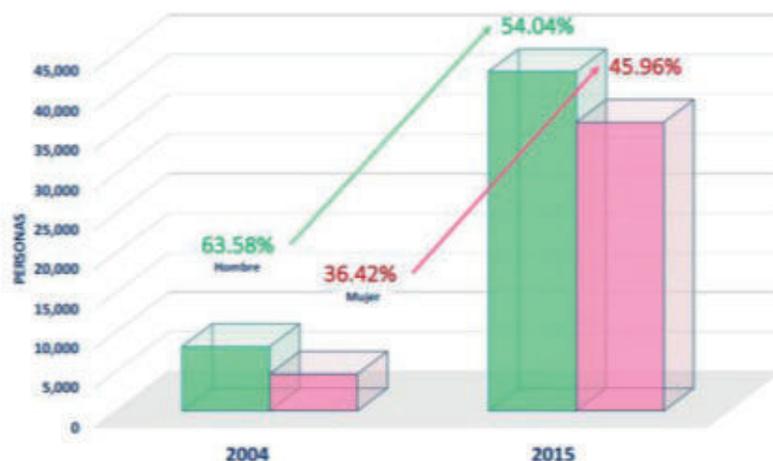
33 Habida cuenta de la importancia de la agricultura como fuente de empleo en muchos países en desarrollo, el logro del trabajo decente en ese sector es fundamental para reducir la pobreza, estimular el crecimiento económico y mejorar la seguridad alimentaria en las zonas rurales.

trabajar más rápido y mejorar la cosecha incrementa los riesgos de accidente.<sup>34</sup> El sector agrícola presenta el nivel más bajo de organización en sindicatos y organizaciones de agricultores y de empleadores; se estima que menos del 10 % de los trabajadores agrícolas asalariados del mundo están organizados y representados en sindicatos u organizaciones de trabajadores rurales.<sup>35</sup> Estas son características que deben tenerse en cuenta en toda política pública que atienda la relación entre las actividades empresariales agrícolas y los derechos humanos.

Más de la mitad (aproximadamente 98 000 000) de niños trabajadores (de 5 a 17 años de edad) del mundo están empleados en el sector agrícola. Los niños y las niñas que trabajan en agricultura están regularmente expuestos a unas condiciones de trabajo peligrosas y a largas jornadas laborales. Cerca del 59 % de todos los niños de 5 a 17 años de edad que realizan trabajos peligrosos están ocupados en la agricultura, la pesca, la acuicultura y la silvicultura. En los países donde se dispone de datos, los jóvenes constituyen el 23,5 % del personal, en comparación con tan solo el 18,6 % de trabajadores que no son pobres. La mayor parte de ellos están ocupados en el sector agrícola.<sup>36</sup> En tanto, la participación de las mujeres peruanas en la producción agropecuaria se ha incrementado en las últimas décadas. Su ingreso es una parte importante del sustento familiar. De ellas depende la seguridad alimentaria de numerosos hogares rurales (INEI - Inequidades de género en la actividad agropecuaria, 2012).

De acuerdo con una encuesta realizada por Asociación de Gremios Productores Agrarios del Perú (AGAP) a las empresas asociadas a sus gremios, la agricultura moderna incrementó en más de 7 veces la participación de las mujeres en las actividades del sector, como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Gráfico 2. Participación de las mujeres en la agricultura moderna



34 Monje L. (2014). "Trabajo decente, pobreza y empleo agrícola. Experiencias de organización sindical en el sector rural frente a la informalidad en América Latina", p. 86. Turín, Italia: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

35 *Ibid.*, p. 83.

36 *Ibid.*



Fuente: Encuesta a empresas asociadas AGAP 2000 vs. 2016 – Apoyo Consultoría.

De esta manera, queda evidenciada la inclusión de la mujer en la moderna actividad productiva agraria formal. Sin embargo, resulta necesario promover mayor formalidad en el sector a fin de generar impactos positivos, como el que se ha logrado con la empleabilidad femenina del sector agrícola.

En Perú, el marco normativo para el sector agrario se encuentra regido principalmente por el artículo 88° de su Constitución Política del Perú (1993), el cual señala que:

El Estado apoya preferentemente el desarrollo agrario. Garantiza el derecho de propiedad sobre la tierra, en forma privada o comunal o en cualquiera otra forma asociativa. La ley puede fijar los límites y la extensión de la tierra según las peculiaridades de cada zona.

También se debe mencionar a la Política de Estado N° 23 del Acuerdo Nacional, referente al Desarrollo Agrario y Rural, y la Política Nacional Agraria, aprobada por Decreto Supremo N° 002-2016-MINAGRI.

Asimismo, son aplicables normas como la Ley N° 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR) para aquellos trabajadores del sector agrario sometidos al régimen laboral común; y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783), así como convenios de la OIT ratificados en el país<sup>37</sup>. En materia de relaciones colectivas de trabajo rige el Decreto Ley N° 25593 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 011-92-TR y sus modificatorias respectivas.

Por su parte, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) tienen la agenda 2030 con 17 objetivos de desarrollo para transformar las economías de manera equilibrada con los recursos naturales, la alimentación y la agricultura. Estos ODS se convierten en una acción transformadora que abarque los principios de sostenibilidad y aborde las causas profundas de la pobreza y el hambre para no dejar a nadie atrás como principal conexión entre las personas y el planeta: la agricultura.

De acuerdo con la AGAP,<sup>38</sup> las empresas del sector agrario formal y la propia AGAP colaboran dentro de sus diversos programas de responsabilidad social empresarial, buenas prácticas corporativas o desde su propia actividad gremial,

37 Gamero, J., Derechos laborales y empleo en la agroexportación. Lima: Red Peruana por una Globalización con Equidad - RedGE, 2012, p. 13. Disponible en <https://goo.gl/3fcuot>.

38 Comentario aportado por la AGAP durante el proceso de elaboración del presente diagnóstico.

a la promoción de los ODS. Algunos ejemplos de acciones gremiales de AGAP que cooperan con los ODS son los siguientes:

- ODS 3 “Salud y Bienestar”: Publicación del Manual de Prevención y Buenas Prácticas contra el Coronavirus (Covid-19).
- ODS 4 “Educación de Calidad”: Publicación del libro "Mágico Paraíso del Sol", con diez historias sobre frutos peruanos, que nació con el objetivo de generar mayor empatía con el agro, específicamente en la población joven. Se desea contribuir con la cultura e impulsar el hábito de la lectura, sobre todo en aquellas zonas de influencia de las empresas productoras.
- ODS 6 “Agua Limpia y Saneamiento”: memorando de entendimiento entre AGAP y Alliance Water Stewardship, para la contribución a la mejor gestión del agua a través de promociones y acciones institucionales.
- ODS 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”: Mesa de Trabajo Sunafil-AGAP (Resolución de Superintendencia N° 059-2020-SUNAFIL), que constituye un espacio de diálogo social como mecanismo de fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo, así como detectar oportunidades de mejora y promover la transparencia y autonomía en el servicio de la inspección, para coadyuvar en la elaboración de los instrumentos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo y sociolaboral que corresponde ser emitidos por la Sunafil

AGAP también indica que el sector agrario formal colabora intensamente con el ODS 1, que es el de eliminar la pobreza rural:

La actividad agraria formal se desarrolla en las zonas rurales y forma parte del 57 % de la actividad económica rural, la cual en su desarrollo genera empleo formal con todos los derechos laborales, ayudando a las poblaciones más necesitadas con una alternativa de vida que redundará en beneficios sociales y económicos coadyuvando a elevar su calidad de vida.

En esa línea, la Política Nacional de Igualdad de género (PNIG) busca garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres, para incrementar las posibilidades de acceso y control de los recursos naturales productivos y patrimoniales. La formalización de la propiedad agraria de los predios rurales e individuales es para las mujeres una prioridad, así como la formalización de la propiedad de las mujeres rurales del sector agricultura y el ejercicio de los derechos en la gestión y administración del agua y sus bienes asociados en zonas rurales, tanto para el ámbito doméstico como productivo. En efecto, la PNIG busca que se garantice servicios de gestión de la conservación, recuperación y uso sostenible de los ecosistemas y recursos naturales, con participación de las mujeres en contexto de cambio climático.

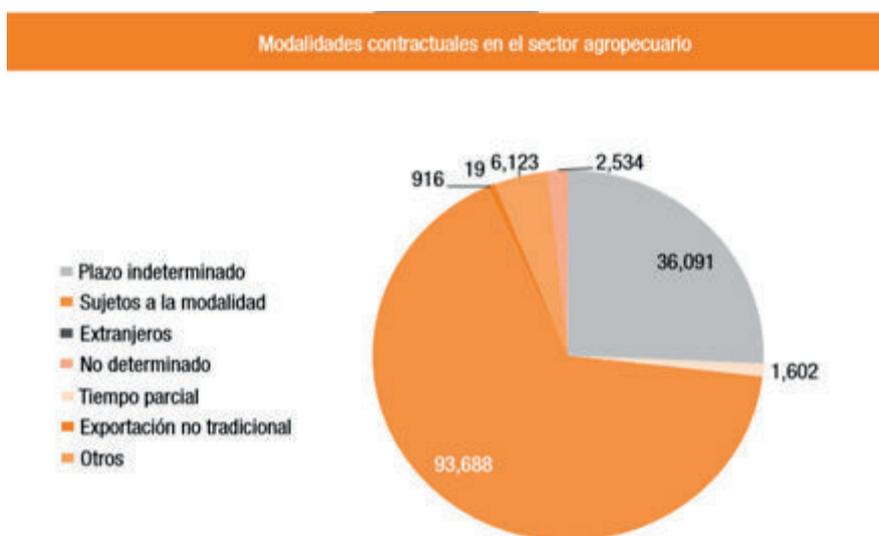
Debe tenerse en cuenta que en los últimos meses un número importante de trabajadores y trabajadoras del sector de la agroexportación se han movilizado

reclamando por varias situaciones que consideran que afectan sus derechos humanos, los mismos que ya habían sido identificados por algunos estudios, entre ellos la discontinuidad laboral y/o la estacionalidad del trabajo, la elevada tasa de accidentes de trabajo en razón de la naturaleza del mismo y de la reducida fiscalización y la gravedad de recurrir a modalidades de contratación de la mano de obra no acordes con el trabajo decente (modalidad “enganche”).<sup>39</sup>

Respecto al trato normativo que se aplica a los trabajadores y las trabajadoras de la agroindustria de exportación de estos mismos países, el marco normativo de Perú tiene notorias diferencias con países como Brasil, Argentina, México,<sup>40</sup> Colombia y Chile. En efecto, según Perú Equidad, las actuales disposiciones laborales y el régimen de trabajadores agrarios en estos países<sup>41</sup> evidencian las diferencias de enfoques en lo que se refiere a la manera de entender la competitividad del sector y la situación de precariedad laboral en Perú. Además, indican que los derechos colectivos devienen en inefectivos en el ámbito del trabajo en la agroindustria de exportación, afectando al trabajo decente al no practicarse adecuadamente el diálogo social.

En el siguiente cuadro elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), por ejemplo, se muestra las modalidades contractuales que se presentan en el sector agropecuario:

Gráfico 3. Modalidades contractuales en el sector agropecuario



Fuente: MTPE, Anuario Estadístico 2009. Elaboración: Julio Gamero Requena.

Por otro lado, es importante destacar que el derecho a un medio ambiente sano

39 Gamero, J., Op. Cit., pp. 30-31.

40 Estos tres son parte de los 10 mayores exportadores de alimentos en el mundo, según la OMC 2019.

41 Véase: Perú Equidad. La regulación laboral en los países más competitivos en la agroindustria de América.

reconoce las interrelaciones entre los derechos humanos y el medio ambiente.<sup>42</sup> El planeta está compuesto por las zonas de vida, el relieve, el suelo, la vegetación natural (bosque), sino que además está conformada adicionalmente por otros componentes como la fauna, los minerales que componen a las rocas, el agua, el aire, el sol, entre otras. La mitad de las emisiones del país se deben a la deforestación y al cambio en el uso del suelo, con un estimado de 59 000 000 de toneladas métricas de carbono causadas por la deforestación (en gran parte impulsada por los sectores de la agricultura y la minería)<sup>43</sup> entre los años 2013 y 2017, lo que representa el 70 % de las emisiones totales en Perú.<sup>44</sup> En comparación con otros países de ingresos medios altos en América del Sur, el desempeño ambiental del Perú ocupa el segundo, solo luego de Colombia, pero recibe puntajes bajos para índices importantes, incluidos los bosques y la agricultura, destacando los riesgos e impactos relacionados con la deforestación y los riesgos de una producción de cultivos ineficiente.

En ese marco, en el presente informe se aborda la actividad agroexportadora en su diversidad. Por ejemplo, en el norte del país se produce y exporta de mango, banano, espárragos; mientras que, en el sur se produce y exporta uva. Todos estos cultivos contribuyen al desarrollo de la agroindustria para exportación. Ambas actividades se caracterizan por el uso intensivo de mano de obra de mujeres y hombres en toda la cadena productiva.<sup>45</sup>

Para los pueblos amazónicos, el bosque es sinónimo de vida, no obstante, “las políticas gubernamentales han abierto los bosques para la extracción de recursos naturales y actividades forestales ilegales sin control” (Aidesepp, FPP, 2014, p. 19).<sup>46</sup> Si bien existe un marco normativo para la protección de flora y fauna silvestre,<sup>47</sup> la agroindustria, la palma aceitera, la minería de oro, la prospección y explotación de hidrocarburos y otras industrias extractivas se han extendido en sus territorios y ecosistemas vitales provocando contaminación de suelos, tierra y aire. Las afectaciones que se producen afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres. Las diferencias de género y otras prácticas culturales en términos de acceso a la propiedad, a la educación, a la salud, influyen en su capacidad de respuesta en contextos extractivos. Las mujeres indígenas son quienes presentan un mayor deterioro en sus condiciones de vida.

42 OCDE. Óp. Cit., p. 31.

43 Según la SNMPE, la minería ilegal es la causante de la deforestación pues no hay actividad formal de gran y mediana minería en la selva. Además, la minería formal solo genera el 3.6% de los Gases de Efecto Invernadero. Véase: MINAM. (2012). Inventario nacional de gases de efecto invernadero. Lima: MINAM, pág. 21.

44 OCDE. Óp. Cit., p. 31.

45 Véase: [https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/agroexportacion-empleo-y-genero-en-el-peru-un-estudio-de-casos\\_2.pdf](https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/agroexportacion-empleo-y-genero-en-el-peru-un-estudio-de-casos_2.pdf)

46 Aidesepp, FPP, Haciendo visible lo invisible: “Perspectivas indígenas sobre la deforestación en la Amazonía peruana”, Perú, 2014, p. 19. Véase: <https://bit.ly/3dVly7w>

47 Véase: Política Nacional Forestal de Fauna Silvestre aprobada por Decreto Supremo N° 09-2013-MINAGRI; Ley N° 29763 Ley Forestal y de Fauna Silvestre, y el Reglamento para la Gestión Forestal y de Fauna Silvestre en Comunidades Nativas y Comunidades Campesinas aprobado por Decreto Supremo N° 021-2015-MINAGRI.



Adicionalmente, la provisión de títulos de tierra que no corresponden a sus usos tradicionales ha significado que muchas comunidades se encuentren actualmente confinadas a pequeñas parcelas de tierras degradadas en las que son incapaces de mantener sus modos de vida tradicionales.<sup>48</sup> Si bien existen continuos esfuerzos por parte de los pueblos indígenas por proteger y defender sus tierras, estos se han visto menoscabados y debilitados.<sup>49</sup> Asimismo, las mujeres poseen visiones diferenciadas valiosas desde su condición sobre lo que sucede con los recursos naturales, las causas de la deforestación y degradación de los bosques, y cómo esto afecta sus necesidades básicas y su vida diaria, incluyendo el suministro de agua, la viabilidad de sus cosechas, la salud de sus animales, la producción de alimentos, la sostenibilidad de sus viviendas y el desarrollo de sus actividades productivas. En el caso de los hombres, desde su rol de proveedores, agricultores y comerciantes, la relación con la naturaleza está además ligada a las actividades productivas que se derivan de ella como la utilización para el comercio, la extracción, y el cultivo. Debido a esta forma particular de relacionarse con el ambiente de mujeres y hombres, sus diferentes necesidades, usos y conocimientos, son especialmente valiosos en la creación de políticas y acciones destinadas a mejorar la sostenibilidad de los bosques y sus recursos (Enfoques y experiencias de género en procesos de REDD+ en América Latina-ONU - REDD).

Finalmente, según la FAO, la pandemia de la COVID-19 es una crisis mundial que ya está afectando al sector de la alimentación y la agricultura. Razón por la cual sugiere adoptar medidas inmediatas para garantizar la continuidad de las cadenas de suministro de alimentos —a nivel nacional e internacional— a fin de mitigar el riesgo de perturbaciones importantes que tendrían consecuencias considerables para todos, en especial para la población más pobre y vulnerable, promoviendo al mismo tiempo el trabajo decente.

Para Sierra y Selva Exportadora (SSE), el brote de coronavirus de diciembre de 2019 cambió por completo la dinámica del consumo en diferentes sectores de la industria. El sector de alimentos y bebidas se ha visto profundamente afectado,

48 Ibid., p. 21.

49 Según el informe del año 2015 “Haciendo visible lo invisible: Perspectivas indígenas sobre la deforestación en la Amazonía Peruana”; el Estado peruano ha incurrido en diversos fracasos históricos a la hora de valorar, apoyar y respetar la contribución de los pueblos indígenas a la protección de los bosques del Perú. Entre ellos: (i) Establecer un marco normativo nacional que no cumple con las obligaciones vinculantes internacionales de respetar los derechos de los pueblos indígenas, incluido el derecho al consentimiento, libre, previo e informado (CLPI) y el derecho al territorio consuetudinario en propiedad. (ii) La desprotección legal de cerca de 20 millones de territorios indígenas que aún no cuentan con reconocimiento legal. (iii) La superposición masiva de concesiones petroleras, forestales y mineras así como áreas naturales protegidas sobre las tierras y territorios titulados y no titulados de los pueblos indígenas. (iv) Las políticas públicas que siguen dando prioridad a la extracción de madera a gran escala frente a las explotaciones forestales comunitarias a pequeña escala. (v) La criminalización de libre determinación indígena y su aplicación en defensa de sus derechos y territorio en muchos casos. (vi) Los oídos sordos por parte del Estado a reclamos y denuncias indígenas sobre actividades ilícitas. (vii) La permisividad e indolencia por parte del Estado con respecto a la intimidación, persecución y asesinato de líderes indígenas por intereses económicos. (viii) La permisividad frente a empresas extractivas que fomentan la división de comunidades y sus organizaciones a través de amenazas y estrategias de manipulación e intimidación. (Michael Valqui, Conrad Feather & Roberto Espinosa Llanos editado por Aidesep y Forest Peoples Programme)

desde la producción hasta las modificaciones en las elecciones de los consumidores.<sup>50</sup>

Dentro del sector agrario, las mujeres rurales enfrentan los mismos desafíos que todas las mujeres: la agudización de la crisis de cuidados, la precariedad económica y el incremento de la pobreza, la falta de acceso a bienes y servicios esenciales, la limitada movilidad, y el incremento de la violencia de género; pero lo enfrentan desde el ámbito rural, que presenta una serie de obstáculos adicionales, incluyendo mayores tasas de desnutrición, la desaparición de servicios públicos, un incremento en la carga de cuidado, la devastación de comunidades rurales pobres con la propagación de la COVID-19, y la interrupción de la cadena de producción alimenticia que impacta particularmente a productoras de alimentos a pequeña escala (Las mujeres rurales, la agricultura y el desarrollo sostenible en las Américas en tiempos de COVID-19, OEA – CIM). Al respecto, el Midagri cuenta con la Dirección de Promoción de la Mujer Productora Agraria, encargada de promover la participación de la mujer productora agraria, en el desarrollo de la agricultura familiar, así como la adopción de la Ley N° 31168, Ley que promueve el empoderamiento de las mujeres rurales e indígenas.

El Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos que reconoce relevancia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, destaca que el primer pilar –Deber de Proteger del Estado– aplica tanto en circunstancias normales como en momentos de crisis. De acuerdo con el segundo pilar –Responsabilidad de Respetar de las empresas–, dado que la crisis ejerce una enorme presión sobre numerosas empresas de todos los sectores, y que muchas de ellas se enfrentan a decisiones empresariales muy difíciles, es el momento que demuestren lo que significa en la práctica, los compromisos de una conducta empresarial responsable. Respecto al tercer y último pilar –Acceso a mecanismos de Reparación–, tanto los gobiernos como las empresas deben reforzar los mecanismos de rendición de cuentas y facultar a los titulares de derechos afectados para que se manifiesten y den la alarma cuando se produzcan abusos.<sup>51</sup>

50 Si bien es cierto que el efecto de la crisis ha sido más fuerte en sectores cuyas actividades implican aglomeración y cercanía física (turismo, espectáculos, hoteles y restaurantes, transporte y servicios personales), mientras que ha sido menor en aquellos que se han considerado indispensables (alimentos, desinfectantes, artículos de limpieza, medicamentos e insumos y equipos médicos), considerándose de intensidad “moderada”, deben advertirse situaciones que pueden impactar el trabajo decente, como puede ser el riesgo biológico, ya que trabajadores y trabajadoras de algunos sectores, como los que desempeñan ocupaciones en los servicios de atención de la salud y en la agricultura, el saneamiento y la gestión de desechos (incluido, por ejemplo, el desguace de buques), están más expuestos a los agentes biológicos que los de otros sectores. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Véase: <https://bit.ly/30b4Q2r>; y véase: <https://bit.ly/32hVMM3>

51 Véase: <https://bit.ly/38VpTtO>



## II. Tipos de agricultura a gran escala en Perú

### Agroindustrias de palma aceitera

En términos de normas, el cultivo de palma aceitera se rige principalmente por la normatividad aplicable a actividades agrícolas en la Amazonía.<sup>52</sup> Puede decirse también que, el marco legal aplicable a la instalación de plantaciones de palma aceitera (de cualquier escala) genera confusión dentro y fuera del Estado, ya que el trámite es enredado e involucra a varias instituciones en el nivel regional y nacional.<sup>53</sup> Las principales normas relacionadas con el desarrollo del cultivo son las siguientes:

#### Leyes y decretos legislativos:

- Decreto Legislativo N° 653, Ley de Promoción de las Inversiones en el Sector Agrario (1991).
- Ley N° 27037, Ley de Promoción de la Inversión en la Amazonía (1998).
- Ley N° 28054, Ley de Promoción del Mercado de los Biocombustibles (2003).
- Ley N° 27446, Ley del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental (2001), modificada por el Decreto Legislativo N° 1078 (2008).
- Ley N° 29763, Ley Forestal y de Fauna Silvestre (2011).
- Decreto Legislativo N° 1278, Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos (2016).

#### Reglamentos:

- Decreto Supremo N° 048-91-AG, Reglamento del Decreto Legislativo N° 653.
- Decreto Supremo N° 015-2000-AG, se declara de interés nacional la instalación de plantaciones de Palma Aceitera.
- Decreto Supremo N° 013-2005-EM, Reglamento de la Ley de Promoción del Mercado de Biocombustibles (Reglamento 2005).
- Decreto Supremo N° 021-2007-EM (Reglamento 2007).
- Decreto Supremo N° 019-2009-Minam, Reglamento de la Ley del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental.
- Decreto Supremo N° 017-2009-AG, Reglamento de Clasificación de Tierras por su Capacidad de Uso Mayor.
- Decreto Supremo N° 013-2010-AG, Reglamento para la Ejecución de Levantamiento de Suelos.
- Decreto Supremo N° 016-2010-AG, Reglamento de Manejo de los Residuos Sólidos del Sector Agrario.
- Decreto Supremo N° 019-2012-AG, Reglamento de Gestión Ambiental del Sector Agrario y sus modificatorias, Decreto Supremo N.° 004-2013-Minagri y Decreto Supremo N.° 013-2013-Minagri.
- Decreto Supremo N° 018-2015-Minagri, Reglamento para la Gestión Forestal.
- Decreto Supremo N° 019-2015-Minagri, Reglamento para la Gestión de Fauna Silvestre.
- Decreto Supremo N° 020-2015-Minagri, Reglamento para la Gestión de las

52 Fort, R. y Borasino, E. (Eds.), ¿Agroindustria en la Amazonía?: posibilidades para el desarrollo inclusivo y sostenible de la palma aceitera en el Perú, Lima: GRADE, 2016, p. 82.

53 Ibid., p. 70.

Plantaciones Forestales y los Sistemas Agroforestales.

- Decreto Supremo N° 021-2015-Minagri, Reglamento para la Gestión Forestal y de Fauna Silvestre en Comunidades Nativas y Comunidades Campesinas.
- Decreto Supremo N° 014-2017, Reglamento de la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos.

#### Resoluciones:

- Resolución Ministerial N° 0155-2001-AG. Aprueba el “Plan Nacional de Promoción de la Palma Aceitera”.
- Resolución Ministerial N° 0488-2005-AG. Constituyen Comité Técnico de Coordinación para la Promoción de la Cadena Productiva Palma Aceitera.
- Resolución Ministerial N° 0847-2009-AG. Designa a la Dirección General de Asuntos Ambientales del Ministerio de Agricultura para la ejecución, supervisión promoción y difusión del Reglamento de Clasificación de Suelos por su Capacidad de Uso Mayor.
- Resolución Ministerial N° 0443-2010-AG. Determina que corresponde a los gobiernos regionales de los departamentos con ámbito en la selva desarrollar los procedimientos de cambio de uso de tierras de aptitud agropecuaria de selva a que se refiere la Ley Forestal y de Fauna Silvestre, siempre que hayan hecho efectiva la transferencia función específica “q” del artículo 51 de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Resolución Ministerial N° 0565-2015-MINAGRI. Crea la Comisión Sectorial para la Elaboración del Plan Nacional del Desarrollo Sostenible de la Palma Aceitera.
- Resolución Ministerial N°0281-2016-MINAGRI. Dispone la prepublicación de la propuesta del "Plan Nacional de Desarrollo Sostenible de la Palma Aceitera en el Perú 2016-2025".
- Resolución Ministerial N° 202-2019-MINAM. Aprueba el Listado de Inclusión de los proyectos de inversión sujetos al Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental del Midagri.

Colombia, Ecuador, Brasil y Perú son los principales países productores de aceite de palma en la cuenca amazónica.<sup>54</sup>

En términos generales, los conflictos relacionados con este tipo de cultivos se relacionan, a su vez, con tres temas fundamentales: (i) conflictos locales alrededor de los derechos de propiedad; (ii) conflictos relacionados con los derechos laborales y las condiciones contractuales entre pequeños productores, empresas y el Estado; y (iii) conflictos ambientales por la contaminación y la expansión de la frontera agrícola sobre bosques<sup>55</sup>. De acuerdo con la Coordinadora de centrales sindicales del Perú y la Plataforma de la sociedad civil sobre empresas y derechos humanos, estos conflictos han ocasionado graves amenazas a defensores ambientales y el sistema de acaparamiento de tierras ha sido ligado a sistemas de corrupción como es el caso de las plantaciones del Grupo Ocho Sur y del rol que jugó la dirección agraria de Ucayali en la creación de titulaciones fantasmas.<sup>56</sup>

54 Fort, R. y Borasino, E., Óp. Cit., p. 27.

55 Ibid., p. 29.

56 Comentario aportado durante la elaboración del presente diagnóstico.



Diversos estudios muestran que uno de los principales problemas ha sido la deforestación de bosques tropicales. Esto trae una serie de otros problemas, como la pérdida de biodiversidad, y una mayor emisión de gases de efecto invernadero, en tanto la palma aceitera reemplaza bosques primarios y secundarios, así como la fragmentación de hábitats, entre otros. Otros problemas no menores son la contaminación por el uso de fertilizantes químicos y pesticidas, y la contaminación por los residuos de las plantas procesadoras,<sup>57</sup> que afectan directamente las fuentes superficiales y subterráneas de agua contribuyendo a incrementar la contaminación difusa. Además de atentar contra la biodiversidad y acelerar el cambio climático, la deforestación ha causado pérdidas de medios de vida para las poblaciones indígenas que dependen del bosque para vivir, acceder a plantas tradicionales y acceder a productos para la creación de artesanías, etc.<sup>58</sup>

Por su parte, el Midagri señala que del total de la Amazonía peruana, donde se desarrolla la Palma Aceitera, dispone de 77 500 000 hectáreas.<sup>59</sup> De ese universo se cultivan en el país más de 90 000 hectáreas de dicho cultivo, es decir, ocupa el 0,11 % del total de esta superficie. Por ello, no puede atribuirse a la palma aceitera como uno de los principales “motores” de la deforestación en el país.

No obstante, el Midagri considera que se debería ejecutar estudios de suelos con fines de Clasificación de Tierras por su Capacidad de Uso Mayor (CTCUM) al iniciar actividades o proyectos en áreas donde no se cuenta con información, para poder generar una línea base respecto al suelo donde se intervendrá. De esta forma, se limitaría la degradación del recurso suelo y se puede gestionar su uso en función a su aptitud natural y, posteriormente, la ejecución de estudios de Zonificación Agroecológica (ZAE) como herramienta para realizar una agricultura a mayor detalle.

Según el IESI,<sup>60</sup> al año 2015 existía aproximadamente 250 000 trabajadores y trabajadoras en el sector agroindustrial, donde el 80 % de se concentra en empresas con más de 20 trabajadores, el 70 % de la población trabajadora es mujer, el 60 % de los trabajadores son jóvenes entre 18 y 26 años.<sup>61</sup>

La flexibilidad de la Ley de Promoción Agraria permite que las agroindustrias adecúen sus regímenes laborales a sus campañas productivas. Es muy clara la participación de los contratos sujetos a modalidad (dentro de ellos se inscribe el régimen laboral agrario). Ahí se concentra el 66 % del número total de contratos. Los contratos denominados a plazo indeterminado son el 27 %. Al desglosarse el conjunto de contratos sujetos a modalidad se encuentra que el 61 % de ellos

57 Ibid., p. 30.

58 Testimonio de la Comunidad de Santa Clara de Uchunya en el Departamento de Ucayali. Disponible en [https://www.youtube.com/watch?v=LjZhR\\_oIB1Y](https://www.youtube.com/watch?v=LjZhR_oIB1Y)

59 Información proporcionada durante la elaboración del presente diagnóstico.

60 Instituto de Estudios Sindicales. Situación laboral y sindical en el sector agroexportador, Perú, 2015, p. 9. Disponible en <https://www.iesiperu.org.pe/documentos/agro%202015.pdf#>

61 Ibid.

corresponde a la categoría de intermitentes, el 12,6 % son de temporada y el 10,1 % para obra determinada o servicio específico. Bajo estas tres categorías se encuentra el 84 % de todos los contratos agrícolas<sup>62</sup>.

Las discontinuidades propias de la actividad agrícola para el trabajo concentrado en la cosecha y siembra, no acabarían de salarar plenamente a la mano de obra contratada en dicho sector. Un ejemplo del inadecuado uso de dicha modalidad de contratación se da en el sector de la palma aceitera.<sup>63</sup> En la agroindustria de la palma aceitera participaban al 2017 más de 7000 productores y 16 empresas, en conjunto generan más de 37 000 puestos de trabajo, cantidad que se triplicaría en el 2025 (Junpalma Perú, 2017, p. 11).<sup>64</sup> Al respecto, se ha constatado que durante la realización de las actividades regulares en las plantaciones y en la industria se ha encontrado que la modalidad más recurrida es la intermitente.<sup>65</sup>

## Agroindustrias de cacao

Por lo general, el cacao se produce en minifundios o bajo sistemas de agricultura de subsistencia. Así, la producción corresponde aproximadamente en 90 % a pequeños agricultores.<sup>66</sup> No obstante, cabe resaltar que, el cacao es el octavo productor de mayor envío al exterior y el segundo en la agroindustria, con ciento cincuenta mil hectáreas a nivel nacional<sup>67</sup>. Entre las principales empresas exportadoras entre enero a octubre del dos mil diecinueve se tienen a: Machu Picchu Foods, Exportadora Romex, Amazonas Trading Peru, Cafetalera Amazónica, Sumaqaq, Compañía Nacional de Chocolates de Perú, entre otras.<sup>68</sup>

El cadmio se encuentra presente en el cacao, al igual que en otros productos vegetales y tubérculos. En el Codex Alimentario<sup>69</sup> se establecen los límites máximos de cadmio, teniéndose entonces que:

[...] los chocolates cuyo contenido de cacao está entre 50% y 70%, el límite máximo es de 0.8 ppm de cadmio, y si el contenido de cacao llega a ser superior al 70%, es de 0.9 ppm de cadmio, como tope. En el caso de la Unión Europea, estos límites llegan, en el primer caso a 0.6 ppm y en el segundo, más de 70% de cacao, a 0.8 ppm (Gestión, 2018)<sup>70</sup>.

Según Nava y Méndez (2011), el cadmio afecta diversos órganos y tejidos como

62 Gamero, J., Óp. Cit., p. 21.

63 Ibid., p. 22

64 Disponible en <https://bit.ly/2XlaRJo>

65 Gamero, J., Óp. Cit., p.22

66 MINCETUR, POP Cacao, 2006, Perú, p. 6. Véase: <https://bit.ly/38PfxXg>

67 Véase: <https://bit.ly/3nCalS5>

68 Véase: <https://bit.ly/2II4ueT>

69 El Codex Alimentarius es una colección de normas, códigos de práctica, directrices y otras recomendaciones internacionalmente reconocidas relacionadas con los alimentos, la producción de alimentos y la inocuidad de los alimentos.

70 Véase: <https://bit.ly/3nCalS5>



el riñón (produciendo disfunción renal tubular, proteinuria e insuficiencia renal crónica), el corazón (produciendo aterosclerosis aórtica y coronaria, incremento en colesterol y ácidos grasos), huesos, placenta, y sistema nervioso central y periférico. Asimismo, se conoce que el pulmón es un órgano sumamente susceptible a la exposición a cadmio ya que la inhalación crónica subaguda, produciría bronquitis con daño progresivo alveolar, fibrosis secundaria y enfisema.<sup>71</sup>

Urge, entonces, determinar cuál es la fuente de contaminación. Al hacerlo, se podrá determinar tanto la calidad de los productos como las medidas que se deben tomar para evitar su contaminación. Barrueta (2013) considera necesario llevar a cabo una evaluación empírica de la presencia de metales pesados, tanto en alimentos como en suelos, lo que implica acumulación, muestreo y separación de metales, desechando los elementos no útiles, para finalmente proceder a su localización a través de metodologías analíticas de carácter instrumental.<sup>72</sup>

En la actualidad, no existe en la normatividad peruana, determinación sobre los niveles máximos permitidos para la presencia de cadmio en el grano de cacao. Se tiene tan solo al artículo 15° del Reglamento de Inocuidad Alimentario destino (Decreto Supremo N° 004-2011-AG, 2011), el cual señala que:

Los alimentos agropecuarios primarios que se consuman en el mercado nacional, incluyendo los importados, no deben exceder los límites máximos permisibles de residuos químicos y otros contaminantes, fijados en la norma nacional o en ausencia de ésta, los establecidos por el Codex Alimentarius. Para los alimentos agropecuarios primarios que se destinen a la exportación, además de cumplir con la normatividad nacional, deben cumplir con lo establecido en las regulaciones del país de destino.

Llama la atención que en otros países sí se han considerado valores máximos. Muchos de ellos consideran como valor máximo 2 mg/kg de cadmio total, válido para suelos agrícolas considerados “normales”. Por otro lado, Miranda et al. (2008) señalan que las concentraciones máximas aceptables en suelos agrícolas de los países de la Unión Europea (UE) son de 3 mg/kg. Una vez que los contenidos totales en suelos superan los 3 mg/kg para cadmio se consideran fitotóxicos,<sup>73</sup> según la OMS-FAO (1992).<sup>74</sup>

El Reglamento (UE) N° 488/2014<sup>75</sup> de la Comisión Europea de 12 de mayo de

71 Tantalean, E.; Huauya, M., Distribución del contenido de cadmio en los diferentes órganos del cacao CCN-51 en suelo aluvial y residual en las localidades de Jacintillo y Ramal de Aspuzana. Revista de Investigación en Agroproducción Sustentable, 2017, p. 71. Disponible en <https://bit.ly/35E6jIV>

72 Miller, A., Geraldine, P., Guizado, B., Raymond, F., Salazar, Q., ILSE, M., Lucia, M. C. (2017). Impacto de las exportaciones en el Perú, de no ceñirse a la modificación del Reglamento Europeo N° 488 / 2014, que establece límites de cadmio para el chocolate y el cacao en polvo, apto para el consumo al por menor. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), p. 20. Véase: <https://bit.ly/38YpmJA>

73 La fitotoxicidad es un término que se emplea para describir el grado de efecto tóxico producido por un compuesto sobre el crecimiento de las plantas.

74 Tantalean, E.; Huauya, M., Óp. Cit., p. 70.

75 Se modifica el Reglamento (CE) N° 1881/2006 sobre el contenido máximo de cadmio en los productos alimenticios,

2014 establece un plazo de cinco años a los países exportadores para cumplir con los nuevos estándares. En este contexto, la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas (Devida) busca contar con evidencias sobre la posible afectación de este reglamento a la exportación peruana del grano de cacao, así como los impactos socioeconómicos y ambientales a los productores y las productoras. Así, Devida contribuye con el Midagri en el análisis del impacto potencial de la aplicación del Reglamento (UE) N° 488/2014. En ese marco, se desarrollan estudios que tienen como objetivos estimar el impacto de la aplicación del Reglamento (UE) N° 488/2014 de la Comisión Europea en la competitividad de las exportaciones peruanas de cacao a la UE; y realizar un estudio de competitividad en zonas productoras de cacao para paliar dicho impacto, incluyendo un diagnóstico situacional de los procesos de laboratorios peruanos a cargo de los análisis de contenido de cadmio en el cacao.<sup>76</sup>

Entonces, al ser el cacao tanto un alimento de alto consumo a nivel interno como un producto de exportación, resulta necesario reconocer que no solo puede ser objeto de rechazo por parte del mercado internacional (como es el caso de las exigencias por parte de la Unión Europea), sino que también se estaría vulnerando el derecho a la salud de las y los consumidores. Por todo lo expuesto, sería necesario que tanto las instituciones públicas (por ejemplo: el Ministerio de Agricultura y el Ministerio del Ambiente) como empresas privadas puedan promover estudios sobre el diagnóstico y alternativas de mitigación, que permitirán ampliar la base de estudio respecto al cadmio en el cultivo de cacao; así como que el Estado permita fijar valores máximos en sede interna.<sup>77</sup>

A la fecha, existen disposiciones internacionales vigentes y otros en proceso de evaluación, lo que hace necesario que a nivel nacional se implementen de manera integrada y articuladas en los tres niveles de gobierno y multisectorial, acciones para que no tenga limitaciones de acceso al mercado y con ello no afecte las exportaciones de cacao y sus derivados. En este contexto, se ha realizado y se continúa ejecutando de manera multisectorial, multiactor y multinivel, las principales actividades:

- Lineamientos de muestreo para la determinación de niveles de cadmio en suelos, hojas, granos y productos derivados de cacao (R.M. 0451-2018).
- Protocolos para muestreo de suelos, hojas, agua y granos de cacao (Adecuación) (R.M. 007-2019-MINAGRI).
- Agenda de impacto rápido vinculada a los niveles máximos de cadmio en productos específicos de cacao y chocolate (R.N. 0449-2018-MINAGRI).
- Estudio de Medición del Impacto de la entrada en vigencia del Reglamento (UE) N° 488/2014 en la competitividad del cacao peruano (2019): Devida – Minagri – Unión Europea.

incluyendo por primera vez al chocolate y al cacao en polvo que se venden al consumidor final.

<sup>76</sup> Informe Final sobre "Impacto de la aplicación del reglamento (UE) N° 488/2014 sobre la competitividad del cacao peruano. Lima, 10 de marzo de 2019.

<sup>77</sup> Tantalean, E.; Huauya, M., Óp. Cit., p. 71.



- Estudio sobre la prevención y mitigación de la acumulación del cadmio en cacao mediante un mejor uso de la diversidad genética, inoculación de micorrizas y manejo del suelo, 2018-2020: Midagri-Inia-Senasa-Bioversity International.
- Código de Práctica para la prevención y reducción de la contaminación por cadmio en el cacao y productos del cacao (2019). Midagri-Senasa.
- Estrategia comunicacional de difusión a nivel nacional e internacional en el marco de la “Agenda de Impacto Rápido (AIR) Vinculada a los Niveles Máximos de Cadmio en Productos Específicos como el Cacao y Chocolate” 2019– Minagri – DGDA.
- Fichas técnicas informativas de requisitos de acceso para el cacao y productos derivados en países priorizados para una implementación efectiva de la estrategia de gestión comercial y negociaciones internacionales, 2019: Minagri-DGDA.
- Efectos comerciales sobre la oferta exportable peruana de cacao y derivados con la entrada en vigencia Reglamento (UE) N° 488/2014, que establece límites para los contenidos de cadmio en chocolate y productos derivados del cacao” 2019: Minagri – DGDA.
- Análisis de impacto de la entrada en vigencia del Reglamento UE N° 488/2014 sobre proyectos ejecutados y en ejecución por parte de la cooperación técnica europea en lo que respecta a la estrategia de desarrollo alternativo que impulsa la producción de cultivos lícitos frente a la hoja de coca” 2019: Minagri – DGDA.
- Gobernanza, Grupo de Trabajo Multisectorial (R.M. 0029-2019-MINAGRI).
- Agenda multianual y multisectorial para la mitigación de metales pesados con énfasis en cadmio, para el cacao, productos intermedios y productos finales 2020-2022.

Por otra parte, como parte de su agenda ambiental, Perú asume el compromiso internacional de reducir la emisión de Gases Efecto Invernadero (GEI),<sup>78</sup> en el ámbito de su Amazonía, con mecanismos relacionados al uso del suelo y cambio de uso del suelo y la necesidad de promover una agricultura sostenible libre de deforestación, a efectos de lograr un incremento sostenido de los ingresos y medios de vida de los productores rurales, priorizando la agricultura familiar, el uso sostenible de los recursos naturales y contribuyendo a la seguridad alimentaria del país.

En el marco de la Coalición por una Producción Sostenible, de la cual el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (Midagri) es miembro, se ha elaborado de manera participativa e inclusiva, el “Acuerdo Sectorial: Cacao, Bosques y Diversidad”, donde once coorganizaciones líderes de la cadena ya se han adherido al acuerdo. De otro lado, con el apoyo de la Tropical Forest Alliance, se encargó a la organización Alisos el estudio de línea de base sobre el cacao de origen amazónico para Perú, Colombia y Brasil. Esto se enmarca dentro de la iniciativa “Cacao de Origen Amazónico” promovida por estos tres países, con el apoyo de Tropical

78 Véase: Declaración conjunta de intención (DCI) entre el gobierno de la República del Perú, el gobierno del Reino de Noruega y el gobierno de la República Federal de Alemania (2014); y, Agenda Nacional de Acción Ambiental al 2021, disponible en <https://www.minam.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/ANAA-al-2021-Propuesta-28.12.18-consulta-p%C3%BAblica.pdf>

Forest Alliance (TFA) y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), para lograr el posicionamiento de un cacao diferenciado por sostenibilidad en el mercado global.

El Acuerdo de Acción Colectiva Cacao, Bosques y Diversidad, plantea una visión de trabajo coordinada en favor de la diferenciación del cacao peruano basada en la calidad, en la diversidad de atributos de origen y en la sostenibilidad del sistema productivo, que permitan un mejoramiento de las condiciones de vida de los productores, la conservación y restauración de los bosques y su posicionamiento en los mercados internacionales, establece compromisos de los sectores públicos y privados, realizar el monitoreo de avances y una gobernanza, a partir de una secretaría técnica que debe facilitar el diseño de un plan de implementación bianual.

El “Acuerdo Sectorial: Cacao, Bosques y Diversidad” es parte integrante del “Plan Nacional para el Desarrollo de la Cadena de Valor de Cacao-Chocolate 2020-2030”, tanto así que la visión compartida que plantea el plan coincide plenamente con la del acuerdo en profundizar la estrategia de diferenciación del cacao peruano basado en estándares de calidad y sostenibilidad. Los actores del sector están inmersos en los grupos de trabajo tanto en la “Coalición por una Producción Sostenible” y el Grupo de Trabajo Multisectorial (GTM) de naturaleza temporal.

## Agroindustrias de espárragos

En el valle del río Ica existe la presencia de economías campesinas que están a cargo de pequeños agricultores, campesinos y antiguos cooperativistas. “La mediana propiedad se halla a cargo de exhacendados y se tiene también a empresas agroexportadoras que se asentaron en el valle en los años noventa” (Muñoz, 2011, p. 279).<sup>79</sup> A raíz del boom agroexportador, nuevos cultivos se introdujeron al valle. Estos cultivos son: espárrago, ají paprika, uva red globe, palta, alcachofa, tomate, entre otros. Sin embargo, el que ha gozado de mayor demanda en el mercado internacional es el espárrago. En ese mismo sentido, “requiere una mayor dotación de agua, en calidad y cantidad, en relación a cualquier otro cultivo y dicha demanda tiene que ser satisfecha en forma continua” (Muñoz, 2011, p. 279).<sup>80</sup>

Organizaciones como RedGE señalan que el nivel de sobreexplotación del recurso hídrico en Ica viene afectando la disponibilidad de agua para el consumo humano. Se aprecia un significativo uso del agua en la producción de espárragos, considerando que éstos están compuestos casi en un 90 % por agua. Este producto consume actualmente el 35 % del total de agua de este departamento

<sup>79</sup> Muñoz, I., Desigualdades en la distribución del agua de riego. El caso del valle de Ica, Perú, 2011, p. 279. Véase: <https://bit.ly/35DYqNm>

<sup>80</sup> Ibid.



y prácticamente todo el recurso hídrico que consume es subterráneo (RedGE, 2012).<sup>81</sup>

Así, la sobreexplotación del recurso acuífero está impactando de forma negativa en la población iqueña, que ya sufre la escasez de este importante recurso. Se aprecia que estas comunidades tienen que sobrevivir con apenas diez litros de agua por persona por día, en comparación con los cincuenta litros que especifica la Organización Mundial de la Salud como el mínimo requerido para mantener un nivel básico de salud.<sup>82</sup> Inclusive, en doce de los catorce distritos de la provincia de Ica la mayoría de viviendas que reciben agua todos los días la reciben tres horas o menos al día. Finalmente, RedGE (2012) comenta que, con la finalidad de exportar espárragos a Reino Unido en el año 2008, se utilizaron nueve millones de metros cúbicos (mm<sup>3</sup>) de agua, lo que equivale a unas 3600 piscinas olímpicas. Debe tenerse en cuenta que el agua extraída proviene de un desierto y la sobreexplotación puede agotar este recurso, que abastece a la ciudad de Ica y su población de más un tercio de millón de habitantes.<sup>83</sup>

Para combatir dicho problema, se requerirían, entre otros, una mejor gestión de los recursos hídricos, investigaciones sobre recursos hídricos, supervisión constante a los mismos, búsqueda de estándares de huella hídrica, sensibilización a trabajadores y trabajadoras de la agroindustria sobre el tema del aprovechamiento hídrico, entre otros.<sup>84</sup>

De acuerdo con la ANA, esta problemática conlleva a que el Estado asuma una mayor responsabilidad en fortalecer a dicha entidad pública, a fin de que esta, a través de los mecanismos de participación e institucionalidad establecidos por la Ley N° 29338, Ley de Recursos Hídricos, establezca los límites de las demandas hídricas de la agricultura a gran escala sobre la base de los balances hidrológicos que son realizados a través del Plan de Aprovechamiento de Disponibilidades Hídricas (PADH) en cada cuenca. Ello, con la finalidad de garantizar la atención equilibrada de las demandas del uso poblacional, la agricultura a gran escala y la agricultura familiar, en el marco de la seguridad hídrica.

## Agroindustrias de azúcar

Las plantaciones de caña de azúcar en el país es una actividad madura y desarrollada, teniendo como ventaja comparativa las excelentes condiciones edafoclimatológicas de Perú, que permiten obtener rendimientos promedio de 120 toneladas por hectárea, los más altos de la región, superando a Brasil y Colombia que obtienen 83 y 98 toneladas por hectárea. En el Perú existen 160 000 Ha, de caña de azúcar, ubicadas en los Valles de Piura, Lambayeque, La Libertad,

81 REDGE, Agroexportación y agua, Perú, 2012, p. 1. Véase en: <<https://bit.ly/32V36N1>>

82 Ibid., p. 3.

83 Ibid.

84 Ibid., p. 4

Ancash, Lima y Arequipa.<sup>85</sup>

El 85 % de la producción de azúcar y el 95 % de alcohol está concentrado en poder de 8 empresas representativas del Perú: Corporación Azucarera del Perú (Coazucar), que agrupa a Agrolmos, Cartavio, Casa Grande y San Jacinto, Agro Aurora, Sol de Laredo, Caña Brava (Agrícola El Chira) y Paramonga. Por otro lado, los productores de la agricultura familiar que suman aproximadamente 40 000, solo representan el 25 % de la producción de caña de azúcar. Aproximadamente 500 000 personas dependen directa e indirectamente de la actividad agroindustrial derivada de la caña de azúcar.

Durante la presente década el comportamiento de la producción de caña de azúcar, se ha mostrado fluctuante, con una retracción de producción entre los años 2015, 2016 y 2017, influenciado por factores como el impacto del Fenómeno El Niño, que afectó sensiblemente la infraestructura vial y de riego, así como por la paralización de la producción de algunas plantas industriales. Hasta que en el año 2018 la producción logró recuperar incrementándose en un 10 %, cuyo volumen de producción alcanzo 10 300 000 de toneladas de caña de azúcar, y para el año 2019 se eleva hasta un volumen de 10 900 000 de toneladas, es decir un incremento de 5,7 % respecto al año 2018.

En tanto que, en el 2020, el acumulado al mes de marzo, registró un volumen de 2 250 000 millones de toneladas, un 11,2 % por debajo del volumen producido en el mismo período del 2019, con la cifra de 2 540 000 millones de toneladas. Esta caída de la producción se explica por el impacto de las medidas adoptadas para restringir la propagación de la COVID-19, que ha paralizado las cosechas de caña de azúcar, por escasez y ausencia de mano de obra en las plantaciones. Menor producción se ha observado en los departamentos de La Libertad (18 %), Lambayeque (12,9 %), Lima (12,4 %) y Arequipa (59 %). Igualmente, la restricción en el funcionamiento de muchos ingenios ha contraído las áreas cosechadas (5,5 %); asimismo, los rendimientos promedio han disminuido (6,1 %) para el periodo de enero a marzo, de 123,5 toneladas por hectárea en el 2019 a 116 toneladas por hectárea en el mismo periodo del 2020.

En los últimos años, la cosecha con quema ha despertado no solo preocupación por parte de ciudadanos y ciudadanas colindantes con plantaciones de caña de azúcar, sino también serias controversias entre productores y productoras, ciudadanía y autoridades pese a la existencia del Decreto Supremo N° 017-2015-PRODUCE, que aprueba el Reglamento de Gestión Ambiental para la Industria Manufacturera y Comercio Interno e incorpora a la industria azucarera en su rectoría (Produce) y la fiscalización por la OEFA.

Por otra parte, López (2012) indica que la producción de azúcar a partir de la

85 Véase: <https://bit.ly/3pN87kK>



caña de azúcar es una actividad industrial que contamina el medio ambiente debido al gran número de operaciones unitarias que realiza en su proceso de transformación.<sup>86</sup> Guzmán (2002), al realizar un estudio de la contaminación atmosférica de la ciudad de Laredo describe los problemas ambientales de la calidad de aire determinando las fuentes de contaminación y considera entre los más importantes: fuentes fijas y fuentes móviles. Las fuentes fijas se encuentran conformadas por las empresas agroindustriales constituidas en la zona, las fuentes móviles y el parque automotor que se ha visto incrementado sustancialmente en los últimos años.<sup>87</sup>

Según López (2012, p. 192),

La problemática ambiental actual de la ciudad de Laredo se debe a la condición desinteresada de sus pasadas autoridades municipales de no disponer una seria administración de gestión ambiental y la falta de coordinación con las industrias existentes en la ciudad, control y fiscalización de las actividades socioeconómicas.<sup>88</sup>

Agroindustrial Laredo es la primera azucarera del Perú que se comprometió públicamente, a través de un acuerdo con la Municipalidad Distrital de Laredo (departamento de La Libertad), a reducir progresivamente la quema de caña en 1500 hectáreas, ubicadas en las zonas urbanas cercanas a sus campos durante los próximos cuatro años. Ello se suscitó en el año 2015, en marco del cumplimiento de su plan de adecuación y manejo ambiental (PAMA).<sup>89</sup> En ese sentido, autores como López (2012, p. 201) plantean también una propuesta de política de gestión ambiental, la cual consiste en desarrollar “el sistema de Gestión Ambiental Municipal con la implementación del Organismo de Administración Ambiental Municipal (OAAM), convocar a la participación ciudadana, asegurar el cumplimiento del ordenamiento jurídico e implementar normas en los casos de carencia o vacíos legales.”<sup>90</sup>

Resulta importante dar a conocer los esfuerzos legislativos para superar esta problemática. Se saluda el Proyecto de Ley N° 6243-2020-CR, presentado en el Congreso por legisladores de diferentes bancadas. Este proyecto establece que el plazo máximo para erradicar la quema de caña de azúcar es de un año a partir de la vigencia de la mencionada norma. Además, encarga a los Ministerios de la Producción (Produce) y del Ambiente (Minam) la elaboración de un Plan de Adecuación para que la totalidad de los campos de cultivo de caña de azúcar empiecen a ser cosechados de manera mecanizada en verde u otra técnica que no sea contaminante. Además, la norma precisa que las empresas agroindustriales

86 López, J., Problemática y propuesta de gestión ambiental en la ciudad de Laredo, Trujillo, Perú, 2012, p. 192. Véase: <https://bit.ly/2IMxwty>

87 *Ibid.*

88 *Ibid.*, p. 193.

89 Rodríguez, J., Valoración de agroindustrial Laredo, Perú, 2017, p. 13. Véase: <https://bit.ly/2IIfqZZ>

90 López, J., *Op. Cit.*, p. 201.

que cuenten con autorización para la quema controlada de caña de azúcar, solo podrán mantener el permiso si sus cultivos se encuentran fuera de un radio perimetral no menor a un kilómetro y medio de las ciudades, centros poblados, áreas arqueológicas, áreas naturales protegidas y sus zonas de amortiguamiento. Por último, se cancelará el permiso de las empresas que tengan sus cultivos en un radio menor a un kilómetro y medio de los cables de alta tensión, aeropuertos y aeródromos y a partir de 800 metros de distancia de subestaciones de energía eléctrica y de carreteras principales de la red vial nacional y regional.<sup>91</sup>

Asimismo, en el presente año, el Concejo de la Municipalidad Provincial de Trujillo aprobó por unanimidad la solicitud presentada por el regidor Robert de la Cruz Rosas para la intervención de la Procuraduría Municipal, a fin de que denuncie penalmente a la empresa agroindustrial del distrito de Laredo por el delito de contaminación ambiental, debido a la quema de caña de azúcar.<sup>92</sup> La Defensoría del Pueblo prestó orientación respecto a temas de contaminación ambiental por la quema de caña de azúcar en el distrito.<sup>93</sup>

## Agroindustrias de quinua

La FAO señala que los principales países productores de quinua en el mundo son Perú y Bolivia, en ese orden. Nuestro país ha incrementado la producción y exportación de este grano.<sup>94</sup> En 2020 se exportó 51 000 toneladas de quinua a varios países, incluido Estados Unidos (principal importador de la quinua peruana), lo que representa más de la mitad del volumen mundial de exportaciones globales de este producto. No obstante, en Estados Unidos y Europa, la exigencia respecto a los requerimientos de calidad de los pesticidas usados para su cultivo es mayor que en el Perú.<sup>95</sup>

Un total de 190 productos de 93 empresas peruanas fueron incluidos en la lista roja de la agencia sanitaria de Estados Unidos entre marzo de 2009 y julio de 2019.<sup>96</sup> Así, en la lista figuran 38 empresas, de las cuales 12 son exportadoras de quinua, con productos alertados e inmovilizados debido a que se usaron en su cultivo pesticidas prohibidos en Estados Unidos, pero permitidos en el Perú.<sup>97</sup> “En los análisis de la FDA aparecieron rastros de agroquímicos como Pirimiphos - Methyl, Carbofuran, Chlorpyrifos, Methomyl, Propamocarb, Metalaxyl, Parathion y Methamidophos” (Saludconlupa, 2019).<sup>98</sup> Solo entre enero de 2014

91 Para mayor información, véase: <https://bit.ly/36JByvd>

92 Véase: <https://bit.ly/36Jim0v>

93 Véase: <https://bit.ly/38SAzeS>

94 Fairlie, A. (2016). La quinua en el Perú - Cadena exportadora y políticas de gestión ambiental, INTE-PUCP, Perú, p.

21. Véase en: <https://bit.ly/2Hdi8WU>

95 SALUDCONLUPA, FDA: 12 exportadoras de quinua peruana usan pesticidas prohibidos (7 de setiembre de 2019).

Véase: <https://bit.ly/2IIVIT9>

96 *Ibíd.*

97 *Ibíd.*

98 *Ibíd.*



y julio de 2016 se dieron 29 rechazos. El motivo de este rechazo en su mayoría fue por exceder los límites permitidos de pesticidas en la quinua, con un total de 25 rechazos; es decir, el 86 % de las exportaciones fueron rechazadas por este motivo. Entre las empresas involucradas con mayor cantidad de rechazos son: Alisur S.A.C. con 6 rechazos, Gandules S.A.C con 6 rechazos Exportadora Agrícola Orgánica SAC con 5 y Grupo San Nicolás con 3 rechazos. (Senasa, 2016).<sup>99</sup>

Esto hace reflexionar que, si bien existe una base legal internacional y nacional referente a pesticidas que es aplicada en nuestro país (tal y como se muestra a continuación), el hecho de que haya situaciones de permisividad en el uso de pesticidas en Perú resulta contradictorio al derecho de salud de consumidores y consumidoras y al derecho a una alimentación adecuada.

#### Base normativa internacional:

- Codex Alimentarius: base de datos de límites máximos de residuos – Plaguicidas. GC 0648: Quinoa.
- Codex Alimentarius: norma general del codex para los Contaminantes y las Toxinas Presentes en los Alimentos. CODEX STAN 193-1995 (Rev.3-2007).
- Foreign Agricultural Service, United States Department of Agriculture. Quinoa, grain, All Pesticide.
- Unión Europea, Límites Máximos de Residuos de Plaguicidas. Regulation (EC) No 396/2005: Pesticide EU- MRLs.

#### Base normativa nacional:

- Decreto Legislativo N° 1062, Ley de Inocuidad de los Alimentos y su Fe de Erratas.
- Decreto Supremo N° 034-2008-AG, Reglamento de la Ley de Inocuidad de los Alimentos.
- Decreto Supremo N° 004-2011-AG, Reglamento de Inocuidad Agroalimentaria y su Fe de Erratas.
- Resolución Ministerial N° 591-2008/MINSA, aprueban “Norma Sanitaria que establece los criterios microbiológicos de calidad sanitaria e inocuidad para los alimentos y bebidas de consumo humano: NTS N° 071-MINSA/DIGESA-V.01.
- Resolución Ministerial N° 1006-2016/MINSA, que aprueba la Norma Sanitaria que establece los LMR de plaguicidas de uso agrícola en alimentos de consumo humano.
- Resolución Jefatural N° 0090-2019-MINAGRI-SENASA, que aprueba el Nuevo Programa Nacional de Monitoreo de Contaminantes en alimentos agropecuarios primarios y piensos.

## Sobre el régimen laboral en agroindustrias

Hasta diciembre de 2020, se encontraba vigente la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, publicada el 31 de octubre de 2000. Esta ley declaraba de interés prioritario la inversión y el desarrollo del

<sup>99</sup> Arzapalo, S.; Vargas, J.; Wallrath, M. (2016). Análisis de la cadena de valor de la quinua, *chenopodium quinoa*, peruana para el desarrollo de un modelo comercial agroexportador. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), p. 27. Véase: <https://bit.ly/3lFQErW>

sector agrario, así como el régimen laboral y de la seguridad social.

La ley en mención se encontraba reglamentada mediante Decreto Supremo N° 049-2002-AG, publicada el 11 de setiembre de 2002, en donde se definían los criterios necesarios para su acogimiento, así como para el goce de los beneficios tributarios y laborales que han sido regulados para este sector.

Debido a los constantes reclamos de trabajadores y trabajadoras agrícolas, mediante el artículo 1° de la Ley N° 31087, publicada el 6 de diciembre de 2020, se derogó la Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario. Posteriormente, el gobierno promulgó la Ley N° 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, publicada el 31 de diciembre de 2020. Cabe señalar que está pendiente la aprobación de su reglamento.

Según el artículo 2° de la Ley N° 31110 (3030), están comprendidas en sus alcances las personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas, con excepción de la industria forestal:

También se encuentran comprendidas en los alcances de la presente ley las personas naturales o jurídicas que realicen actividad agroindustrial, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios, fuera de la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. No están incluidas en la presente Ley las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.

Si bien la ley comprende a productores agrarios, excluye a aquellos organizados en asociaciones de productores, siempre y cuando cada asociado de manera individual no supere las cinco hectáreas de producción. Además, no comprende al personal de las áreas administrativas y de soporte técnico de las empresas.

Para AGAP, las nuevas modificaciones normativas que trajo la Ley N° 31110 genera distorsiones en el tratamiento normativo de ciertos trabajadores y trabajadoras al interno de la empresa. Por ejemplo, la Ley N° 31110 excluye de sus alcances al personal de las áreas administrativas y de soporte técnico, lo que significa para AGAP que este tratamiento incluso llega a ser discriminatorio en la medida en que sin ninguna base objetiva se les excluye de los beneficios de la norma (como el Bono BETA). Esto ha generado que incluso su reglamento (Decreto Supremo N° 005-2021-MIDAGRI) no se haya aclarado la definición de ambos tipos de trabajadores y trabajadoras.

De esta manera, AGAP considera que

aparte de traer impredecibilidad jurídica a las empresas, la nueva ley puede generar conflictividad al interno de las propias empresas ya que, por ejemplo, el trabajador de soporte técnico (almaceneros, choferes, mecánicos, etc.) que están excluidos comienzan a tener quejas contra las empre-



sas, cuando el problema de raíz es la mala regulación normativa que se ha hecho de la Ley N° 3111.

El artículo 5° de la Ley N° 31110 señala que los empleadores garantizan condiciones de trabajo dignas y seguras a favor de sus trabajadoras y trabajadores, las mismas que se deben implementar de acuerdo con lo que establezca el reglamento. Además, dispone que el reglamento debe contemplar necesariamente los aspectos referentes a: traslado de las trabajadoras y trabajadores hacia los centros de labores, alimentación, atención de emergencias, servicios higiénicos adecuados y lugares destinados a su disfrute, cuando corresponda de acuerdo con la ubicación del centro de labores, a la duración de la jornada y a la imposibilidad de acceder a los referidos servicios; así como la implementación de condiciones de salud e higiene adecuadas.

Por otro lado, la ley contempla disposiciones especiales para trabajadoras mujeres y menores de edad, el ejercicio de derechos colectivos, seguro de salud y accidentes de trabajo, y beneficios tributarios. Por último, la referida ley dispone el fortalecimiento de Sunafil, a fin de que pueda cumplir con eficiencia y efectividad su labor fiscalizadora respecto de las empresas del sector agrario, agroindustrial y agroexportador.

### III. Los estándares sobre agricultura a gran escala dentro del derecho nacional

La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) ha definido a la actividad agroindustrial como “la subserie de actividades de manufacturación mediante las cuales se elaboran materias primas y productos intermedios del sector agrícola. La agroindustria significa así la transformación de productos procedentes de la agricultura, actividad forestal y pesca”.<sup>100</sup>

En el año 1997, la FAO publicó su edición anual denominado “El Estado Mundial de la Agricultura y la Alimentación”, donde se trató principalmente sobre la relación directa entre la agroindustria y el desarrollo. Mediante este estudio, se resaltó la importancia de promover políticas y regímenes comerciales, así como la evolución de la tecnología y el consumo de alimentos como pilares que fomentan el desarrollo de la agroindustria y su impacto en el desarrollo de los países.<sup>101</sup>

#### Inocuidad de los alimentos

El Codex Alimentarius o “Código alimentario” fue establecido por la FAO y la Organización Mundial de la Salud en 1963 para elaborar normas alimentarias internacionales armonizadas, que protegen la salud de los consumidores y fomentan prácticas leales en el comercio de los alimentos.<sup>102</sup> En Perú se ha dispuesto esfuerzos notables para armonizar las normas nacionales con las del Codex Alimentarius, particularmente a través de los Comités Técnicos de Normalización sobre productos agroindustriales de exportación, conformados por el Inacal, que asume funciones de Indecopi en materia de normalización.<sup>103</sup>

#### Medio ambiente y uso sostenible de los recursos naturales

Existen una serie de Convenios Internacionales sobre Medio Ambiente suscritos y/o ratificados por Perú. Entre ellos, el Convenio Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (1992), el Convenio sobre Diversidad Biológica (1993), el Protocolo de Kyoto de la Convención marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático (2005) y el Acuerdo de París (2016). A través de ellos, se busca asegurar el derecho a un medioambiente sano.

Se debe precisar que tanto los hombres y las mujeres tienen un papel importan-

100 FAO. (1997). El estado mundial de la agricultura y la alimentación. Roma: FAO, p. 222. Véase: <http://www.fao.org/3/w5800s/w5800s.pdf>

101 Abad, L., Mendivil, D., Puig, A., Quino, J. (2016). Plan Estratégico del Sector Agroindustria de Piura, Perú, p.1.

102 Véase: <https://bit.ly/2DvqC9q>

103 Véase: <https://bit.ly/319PmfG>



te en la preservación del medio ambiente y la promoción de un desarrollo ecológicamente sostenible. Las mujeres y los hombres tienen conocimientos valiosos pero distintos acerca de las condiciones y los métodos agrícolas locales. Los hombres se encargan por lo general de la agricultura comercial a gran escala, especialmente cuando está altamente mecanizada, mientras que las mujeres cultivan parcelas más pequeñas, utilizando herramientas y técnicas tradicionales, para el consumo de la familia y el mercado local.<sup>104</sup>

En esa línea, la Estrategia de Montevideo (Cepal, 2017, p. 20) establece que Las mujeres rurales, indígenas y campesinas son guardianas de la biodiversidad, pero, en condiciones de mucha fragilidad y explotación, tienen menor acceso y control sobre la tierra y los recursos productivos, y son las principales responsables de la alimentación familiar, de la recolección del agua y la leña, y del cuidado de la huerta y los animales.<sup>105</sup>

Según AGAP, existe un crecimiento sostenido de puestos de trabajo que son cubiertos por mujeres en la agroindustria. Por ello, considera que la diferencia de labores entre hombres y mujeres se ajustaría más a la realidad de la agricultura familiar, la cual no tiene los recursos ni tecnología necesaria para ser sostenible. Esto evidencia no solo la brecha de género, sino mayor informalidad y una agricultura de subsistencia que no es abordada eficientemente por el Estado.

Para el Instituto de Defensa Legal del Ambiente y el Desarrollo Sostenible (IDLADS), deben elevarse los estándares en cuanto a instrumentos de gestión ambiental. Hasta el día de hoy, se sigue quemando caña de azúcar, lo cual preocupa porque es una actividad altamente contaminante, afectando al medio ambiente y a la salud pública, entre otros, e incluso el humo genera accidentes de tráfico. Se debería evitar otorgar estas ampliaciones continuas de adecuación de instrumentos que se encuentran desfasados. Además, indica que las empresas deberían crecer sin externalizar los costos a la sociedad.

Por su parte, la ANA<sup>106</sup> señala que

Está pendiente el fortalecimiento de la coordinación entre el nivel regional y el nivel municipal o local, a fin de garantizar que las licencias de funcionamiento de las empresas agroindustriales como la azucarera, entre otras, cuenten con su instrumento de gestión ambiental aprobado por el órgano competente regional o nacional como requisito para la extensión de la licencia de funcionamiento por parte del municipio correspondiente, garantizado que los vertimientos de aguas residuales a los sistemas cuenten con el tratamiento previo.

A nivel constitucional, se aborda dicho derecho de la siguiente manera:

- Artículo 7-A.- El Estado reconoce el derecho de toda persona a acceder de for-

104 Véase: <https://bit.ly/3lAYfb8>

105 Véase: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035_es.pdf) p. 20.

106 Información proporcionada por ANA durante la elaboración del presente diagnóstico.

ma progresiva y universal al agua potable. El Estado garantiza este derecho priorizando el consumo humano sobre otros usos. El Estado promueve el manejo sostenible del agua, el cual se reconoce como un recurso natural esencial y como tal, constituye un bien público y patrimonio de la Nación. Su dominio es inalienable e imprescriptible (Ley de Reforma Constitucional que reconoce el derecho de acceso al agua como Derecho Constitucional).

- Artículo 66.- Los recursos naturales, renovables y no renovables, son patrimonio de la Nación. El Estado es soberano en su aprovechamiento. Por ley orgánica se fijan las condiciones de su utilización y de su otorgamiento a particulares. La concesión otorga a su titular un derecho real, sujeto a dicha norma legal (Constitución Política del Perú).
- Artículo 67.- El Estado determina la política nacional del ambiente. Promueve el uso sostenible de sus recursos naturales (Constitución Política del Perú).
- Artículo 68.- El Estado está obligado a promover la conservación de la diversidad biológica y de las áreas naturales protegidas (Constitución Política del Perú).

## Políticas de promoción de la palma aceitera

En el Perú no existe una política coherente de promoción de la palma aceitera, sino instrumentos de política aislados y sin mayor articulación con las normas que rigen los procedimientos que regulan la actividad<sup>107</sup>. Entre los instrumentos de promoción del sector podríamos destacar el Plan Nacional de Promoción de la Palma Aceitera 2000-2010 y la legislación que promueve el uso de biocombustibles<sup>108</sup>. Cabe señalar que el artículo 122 del Reglamento para la Gestión Forestal (RGF) señala que:

Todo proyecto productivo con fines agropecuarios en tierras de dominio público que impliquen el retiro de cobertura forestal, requiere una autorización de cambio de uso actual de la tierra, previa a la adjudicación, y contar con una autorización previa para el retiro de la cobertura forestal.

Esta autorización requiere la opinión previa vinculante del MINAM, y solo procede cuando las tierras se encuentren técnicamente clasificadas como de capacidad de uso mayor para cultivo en limpio o cultivos permanentes. El Estado promueve la conservación de los bosques primarios [...] (Decreto Supremo N° 021-2015-MINAGRI, 2015).

Para el Serfor, el problema sucede cuando no se cumple la norma.<sup>109</sup>

### 1.1. Plan Nacional de Promoción de la Palma Aceitera (2000-2010)

En términos de política pública, el mandato para elaborar este Plan apareció en el Decreto Supremo 015-2000-AG, que “declara de interés nacional las plantaciones de palma aceitera”. Este decreto, al mismo tiempo, se dio en el marco de

<sup>107</sup> *Ibíd.*, p. 72.

<sup>108</sup> *Ibíd.*

<sup>109</sup> Información proporcionada por Serfor durante la elaboración del presente diagnóstico.



la Ley N° 27037, Ley de Promoción de la Inversión en la Amazonía.

En este plan se presentó la historia de la palma aceitera en el país y su marco legal, un diagnóstico/guía para su siembra y procesamiento, y un conjunto de objetivos y lineamientos de política para el desarrollo de la palma, que en términos estrictos constituye el Plan.<sup>110</sup> No obstante, la situación del cultivo en el 2000 era bastante diferente a la actual.<sup>111</sup> A julio de aquel año había 14 667 hectáreas cultivadas: 10 970 en San Martín (75 %), 2995 en Ucayali (20 %) y 702 en Loreto (5 %). De ese total, 51 % se encontraban en producción, 30 % en abandono y 19 % en crecimiento, además de 2000 hectáreas adicionales en etapa de vivero. En tanto, cerca del 52 % de la superficie sembrada en el 2000 correspondía a la empresa privada, 14 % al Minagri y 34 % a pequeños palmicultores asociados<sup>112</sup>. Actualmente, se estima que las plantaciones de palma aceitera tienen una extensión de 90 000 hectáreas. Aproximadamente 59 % son plantaciones de pequeña a mediana escala, 41 % son plantaciones de gran escala, de los cuales 30 % pertenecen al Grupo Palmas y 11 % al Grupo Ocho Sur<sup>113</sup>.

## 1.2. La promoción de biocombustibles

Ley de Promoción del Mercado de Biocombustibles busca que los cultivos energéticos generen desarrollo agroindustrial, una fuente de empleo y una alternativa a los cultivos ilícitos.<sup>114</sup> Las normas de biocombustibles incentivaron las inversiones de palma aceitera, tanto grandes como pequeñas. Esta es una de las razones para el crecimiento de la industria desde mediados de la primera década del presente siglo.<sup>115</sup>

Posteriormente, se propuso el Plan Nacional de Desarrollo Sostenible de la Palma Aceitera en el Perú 2016-2025, considerándolo como un instrumento de política del Midagri que buscaba orientar las acciones de mediano y largo plazo de los actores públicos y privados vinculados con la cadena productiva de la palma aceitera hacia el logro de la competitividad económica, social y ambientalmente sostenible. Sin embargo, el Viceministerio de Interculturalidad ordenó al Midagri efectuar la consulta previa respecto a la citada propuesta, en cumplimiento de la Ley de Consulta Previa a los pueblos indígenas u originarios, reconocidos en el Convenio N° 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ley N° 29785, y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 001-2012-MC. Actualmente,

110 *Ibid.*, p. 74.

111 Según información emitida por Junpalma, al año 2014 existían 77 537 ha de cultivos de palma aceitera, distribuidas en las regiones de Loreto, Ucayali, San Martín y Huánuco. El 33 % de la superficie cultivada correspondía al Grupo Palmas (Grupo Romero), 15 % al Grupo Melka, 33 % a los productores asociados bajo el programa de desarrollo alternativo auspiciado por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (Onudd), y 19 % a otras asociaciones e inversionistas.

112 *Ibid.*

113 Dammert, J. (2019). Exploring inclusivity with the United Nations model in the Peruvian Amazon, ETFRN News 59.

114 *Ibid.*, p. 77.

115 *Ibid.*, p. 78.

el proyecto del referido plan se encuentra paralizado, sin embargo, el Midagri afirma que existe la voluntad política del sector de promover un instrumento de gestión para el desarrollo sostenible de Palma Aceitera, a nivel nacional acorde a la Política Nacional Agraria y que recoja, a través de un proceso participativo-inclusivo, multiactor y multinivel, elementos que permitan la sostenibilidad de la actividad agrícola vinculada a este cultivo.

Resulta indispensable conocer también que la Política Nacional de Igualdad de Género establece en el objetivo estratégico N° 4, el aspecto de “Gestión de la conservación, recuperación y uso sostenible de los ecosistemas y los recursos naturales, con participación de las mujeres, en un contexto de cambio climático”.

Por último, cabe señalar que, desde el año 2012, el Acuerdo Nacional aprobó la política N° 33 “Política de Estado sobre los Recursos Hídricos”. Este documento hace mención sobre un cuidado prioritario del agua visto como patrimonio de la nación, además de consagrar como derecho fundamental el acceso al agua potable, el cual constituye un recurso imprescindible para la vida y el desarrollo de las generaciones venideras.

El agua debe usarse en armonía con el bien común como un recurso natural renovable y vulnerable, e integrándolo en acorde a los valores sociales, culturales, económicos, políticos y ambientales. El Estado establece los derechos y condiciones de su uso, promoviendo su inversión pública y privada para su gestión más eficiente. Asimismo, se delinea las políticas a nivel sectorial (nacional, regional y local) enfocándose en la protección de todos los recursos hídricos presentados en distintas manifestaciones (mar, río, cuenca, lagos, entre otros).

## Derechos Laborales

Los ocho convenios fundamentales de la OIT han sido ratificados por Perú. Entre ellos, sobre cuestiones como el trabajo forzoso, la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la discriminación y el trabajo infantil. En ese sentido, se tiene también la ratificación de convenios internacionales de la OIT relativos al régimen agrario.

Asimismo, la Constitución Política del Perú garantiza:

1. Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
2. Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a



prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

3. Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

4. Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios: Igualdad de oportunidades sin discriminación. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

5. Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

6. Artículo 59.- El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.

Si bien existen Políticas Nacionales de Empleo desarrolladas través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), aún hay temas laborales pendientes como los contratos ‘desnaturalizados’, la tercerización ‘fraudulenta’, la seguridad en el trabajo, el diálogo social, la seguridad social y aspectos remunerativos.<sup>116</sup>

Por su parte, las centrales sindicales advierten la alta incidencia de contratos “desnaturalizados” y la “tercerización fraudulenta” (problemas también vinculados con la debilidad del sistema inspector y las políticas de inspección). La OIT, por ejemplo, le ha solicitado al gobierno peruano que someta el tema de la protección contra la discriminación antisindical de los trabajadores y trabajadoras con contrato a plazo fijo al diálogo con las organizaciones de trabajadores y empleadores concernidas y que informe del resultado de los mismos (puede verse la observación a Perú de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones adoptada en el año 2018 y publicada en la 108ª reunión CIT del año 2019). Sin embargo, hasta la fecha este tema no ha sido sometido a diálogo tripartito por el gobierno.

Ahora bien, la Sunafil presenta la siguiente información sobre las resoluciones y multas impuestas por esta entidad y los gobiernos regionales con competencia inspectiva a empresas agrícolas por desnaturalización de contratos, así como vulneraciones a la normativa en seguridad y salud en el trabajo:<sup>117</sup>

116 RPP. (7 de enero de 2020). CUT Perú: Gobierno debe establecer una política laboral preventiva en el 2020. Véase: <https://bit.ly/3fvwk8P>

117 Información al 23/11/2020; además, es necesario precisar que el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, norma que contiene el catálogo de infracción del SIT, no contempla infracciones sobre tercerización.

Tabla 2. Resoluciones de multas y confirmación de multas

RESOLUCIONES DE MULTA EMITIDAS - PRIMERA INSTANCIA														
MATERIA	2009	2010	2011	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL		
	CANTIDAD	MONTO AL QUE ASCIENDE LAS MULTAS IMPUESTAS	CANTIDAD	MONTO AL QUE ASCIENDE LAS MULTAS IMPUESTAS	CANTIDAD	MONTO AL QUE ASCIENDE LAS MULTAS IMPUESTAS	CANTIDAD	MONTO AL QUE ASCIENDE LAS MULTAS IMPUESTAS	CANTIDAD	MONTO AL QUE ASCIENDE LAS MULTAS IMPUESTAS	CANTIDAD	MONTO AL QUE ASCIENDE LAS MULTAS IMPUESTAS	RESOLUCIONES DE CONFIRMACIÓN DE MULTA	MONTO DE MULTAS CONFIRMADAS
Desnaturalización de la Relación Laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	S/ 45,295.00
Seguridad y Salud en el Trabajo	1	S/ 1,065.00	2	S/ 3,348.00	1	S/ 2,160.00	0	S/ 10,545	2	S/ 14,320.00	9	S/ 168,640.00	3	S/ 91,393.00
													8	S/ 173,633.00
													6	S/ 420,914.00
													37	S/ 2,079,397.00
													19	S/ 880,034.00
													88	S/ 3,834,903.00

RESOLUCIONES DE CONFIRMACIÓN DE MULTA - SEGUNDA INSTANCIA												
MATERIA	2011	2016	2017	2019	2020	TOTAL						
	CANTIDAD	MONTO AL QUE ASCIENDE DE LAS MULTAS IMPUESTAS	CANTIDAD	MONTO AL QUE ASCIENDE DE LAS MULTAS IMPUESTAS	CANTIDAD	MONTO AL QUE ASCIENDE DE LAS MULTAS IMPUESTAS	RESOLUCIONES DE CONFIRMACIÓN DE MULTA	MONTO DE MULTAS CONFIRMADAS				
Desnaturalización de la Relación Laboral	0	0	0	0	1	S/ 28,013.00	0	0	1	S/ 28,013.00		
Seguridad y Salud en el Trabajo	1	S/ 2,160.00	4	S/ 96,667.00	1	S/ 28,500.00	30	S/ 921,735.00	10	S/ 925,523.00	46	S/ 1,974,585.00

Fuente: Sunafil. Elaboración: Sunafil.

## Derechos de tenencia y acceso a los recursos naturales

Perú ha ratificado el Convenio N° 169 de la OIT, sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. Por otro lado, la Constitución Política del Perú ga-



rantiza el derecho fundamental de la identidad étnica y cultural y el derecho de los pueblos indígenas a la tierra. Sin embargo, a menudo los pueblos indígenas carecen del título legal de las tierras reclamadas. La falta de seguridad sobre la propiedad de la tierra contribuye a perpetuar conflictos con los taladores que operan cerca o dentro de las tierras indígenas.<sup>118</sup>

Al respecto, el Midagri cuenta con la Dirección General de Saneamiento de la Propiedad Agraria y Catastro Rural, la cual se encarga de promover el saneamiento físico-legal y la formalización de la propiedad agraria, comprendiendo predios rústicos, tierras eriazas con aptitud agropecuaria y tierras de las comunidades campesinas y comunidades nativas, así como administrar la información de la base de datos del catastro rural nacional y de la información vinculada con el catastro. Igualmente, el ministerio viene implementando el proyecto “Catastro, titulación y registro de Tierras rurales en el Perú - tercera etapa”, el cual tiene como objetivo la formalización de la propiedad rural en la selva y zonas focalizadas de la sierra.

Es importante mencionar también que, de acuerdo con el Sistema Catastral Rural (SIC Comunidades) del Midagri e información de los gobiernos regionales, a la fecha se cuenta con 2268 Comunidades Nativas reconocidas, de ellas 1547 se ha titulado, quedando pendiente de titulación 721 que representa 31,8 %.<sup>119</sup> En cuanto a lo anterior, AGAP considera que la problemática de la tenencia de la tierra se basa en la gran informalidad, falta de institucionalidad de las entidades públicas competentes, estrategias deficientes de saneamiento rural de la propiedad, mafias de tráfico de tierras, entre otras.

Por su parte, Serfor señala que el marco normativo forestal permite el acceso al aprovechamiento de los recursos forestales y de fauna silvestre en comunidades nativas que incluso no cuentan con título de propiedad.

---

118 Según el Departamento de los Estados Unidos, 2019.

119 Información proporcionada por Midagri durante la elaboración del presente diagnóstico.

## IV. Identificación de actores

Entre los actores clave podemos señalar a:

a) Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (Midagri) y sus organismos públicos adscritos:<sup>120</sup> el Instituto Nacional de Innovación Agraria, la Autoridad Nacional del Agua, el Servicio Nacional de Sanidad Agraria y el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre.

El Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (Midagri) tiene como misión conducir la política nacional agraria, aplicable en todos los niveles de gobierno. Según información proporcionada por el Midagri, esta entidad no solo ejerce funciones técnico - normativas de promoción de la actividad agroindustrial, sino que también interviene a través de la planificación de la información. Asimismo, participa en la definición de la posición del sector en el marco de proceso de negociación comercial internacional; determina la demanda nacional e internacional de productos agrarios y relación con la oferta nacional; identifica oportunidades de mercado para articular la oferta agrícola; promueve oportunidades inversión para desarrollo oferta agrícola nacional con valor agregado y promueve la organización de agentes económicos y cadenas productivas.<sup>121</sup>

a1) El Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA) es el ente rector del Sistema Nacional de Innovación Agraria como organismo técnico especializado. Tiene por objetivo contribuir al crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible a través de la provisión de servicios especializados (investigación y transferencia de tecnología) en materia de innovación agraria.

a2) La Autoridad Nacional del Agua (ANA), de acuerdo con la Ley N° 29338, Ley de Recursos Hídricos, es el ente rector y máxima autoridad técnico normativa del Sistema Nacional de Gestión de los Recursos Hídricos, el cual es parte del Sistema Nacional de Gestión Ambiental.

a3) El Servicio Nacional de Sanidad Agraria (Senasa) es el ente rector de la sanidad agraria, inocuidad de los alimentos agropecuarios de producción y procesamiento primario y piensos, producción orgánica, semillas y fertilizantes.

a4) El Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (Serfor) ejerce la rectoría técnica y normativa para gestionar y promover la sostenibilidad y competitividad del sector forestal y de fauna silvestre en beneficio de la población y el ambiente, de manera articulada y eficaz.

a5) Por último, el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural (Agro

120 Para el presente informe no se incorporará a Sierra y Selva Exportadora, en tanto busca impulsar la actividad económica de las zonas rurales de sierra y selva, a fin de lograr el acceso de los pequeños y medianos productores a los mercados de manera sostenible y competitiva.

121 Correa, C. (15 de julio de 2020). Entrevista al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.



Rural) tiene como finalidad promover el desarrollo agrario rural, a través del financiamiento de inversiones en zonas rurales en el ámbito agrario en territorios de menor grado de desarrollo económico, aprobados conforme a la normatividad vigente. Dicho Programa es responsable de articular las acciones relacionadas con la promoción del desarrollo agrario rural, en el marco de los lineamientos de política establecidos por el Midagri.

- b) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE): promueve el empleo decente y productivo, como el cumplimiento de los derechos laborales de la población.
- c) Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables: como ente rector en la transversalización del enfoque de género y la promoción a la igualdad entre hombres y mujeres, con la finalidad de brindar asistencia técnica para reducir las brechas de género y la desigualdad.
- d) Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil): se encuentra adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y es responsable del 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.
- e) Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA): se impulsa y promueve el cumplimiento de las obligaciones ambientales en los agentes económicos y la mejora del Sistema Nacional de Gestión Ambiental, de manera articulada, efectiva y transparente, con el fin de resguardar el equilibrio entre la inversión en actividades económicas y la protección ambiental y de esa manera contribuir al desarrollo sostenible del país.
- f) Gobiernos regionales y locales: ejercen competencias compartidas en materia de evaluación y regulación de actividades económicas y productivas dentro de su ámbito jurisdiccional. En la medida que haya operado una transferencia efectiva de competencias, recursos y capacidades, también ejercen competencias específicas para controlar y supervisar el cumplimiento de las normas, contratos, proyectos y estudios en materia ambiental, así como sobre el uso racional de los recursos naturales, en su respectiva jurisdicción.

De acuerdo con la Coordinadora de Centrales Sindicales del Perú y la Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos, los Gobiernos Regionales son también responsables de resolver la brecha de titulación de territorios indígenas, la cual es una función esencial para prevenir y limitar potenciales procesos de acaparamiento de tierras. Al respecto, Midagri señala que, de acuerdo con la función transferida por el artículo 51° y literal n) de la Ley N° 27867 “Ley Orgánica de Gobiernos Regionales”, el Gobierno Regional promueve, gestiona y administrar el proceso de saneamiento físico-legal de la propiedad agraria, con la participación de actores involucrados, cautelando el carácter imprescriptible, inalienable e inembargable de las tierras de las comunidades campesinas y nativas. Esta función permite mejoras en ingresos, productivi-

dad, mejoras en la seguridad alimentaria, incremento de la seguridad sobre la tenencia de la tierra de percepción y de facto, disminuyendo así los conflictos, incrementando la inversión agrícola en la conservación de los suelos, la agroforestería<sup>122</sup> y el uso de insumos.

- g) Confederación Nacional de Instituciones y Empresas Privadas (Confiep): es la institución que congrega y representa la actividad empresarial privada peruana a nivel nacional e internacional. Promueve la inversión privada, el desarrollo económico sostenible y el fortalecimiento de las instituciones.
- h) Asociación de Exportadores (ADEX): es una institución empresarial fundada en 1973 con la finalidad de representar y prestar servicios a organizaciones asociadas como exportadores, importadores y prestadores de servicios al comercio.
- i) Asociación de Gremios Productores Agrarios del Perú (AGAP): es una asociación civil de derecho privado, constituida como asociación sin fines de lucro, que asocia a los productores, procesadores, comercializadores, agroexportadores, gremios y demás empresas privadas del sector agro del Perú y que los representa ante instituciones públicas y privadas, nacionales y extranjeras.
- j) Confederación General de trabajadores del Perú: El Departamento Agrario de la Confederación General de trabajadores del Perú (CGTP) promueve el involucramiento de trabajadores y trabajadoras agrícolas en la estructura nacional, territorial y sectorial de la CGTP. También tiene por objetivo articular los sindicatos y las comunidades campesinas andinas y amazónicas.
- k) Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (Aidesep): es la organización nacional vocera de los pueblos indígenas de la Amazonía peruana.<sup>123</sup>
- l) Junta Nacional de Palma Aceitera del Perú (Junpalma): es una organización privada sin fines de lucro, que representa y defiende los intereses del sector palmero nacional y promueven su mejora continua, bajo el contexto de la sostenibilidad económica, social y ambiental. En ese marco, impulsan la actualización del Plan Nacional de la Palma Aceitera 2017-2027, con gestiones ante representantes del Midagri, el Ministerio de Energía y Minas (Minem), Ministerio del Ambiente (Minam) y Ministerio de la Producción (Produce).

122 La agroforestería, también llamada agrosilvicultura es la gestión y la integración de cultivos, árboles y ganado, en una misma parcela. Ello puede incluir bosques nativos existentes y/o los que establezcan sus propietarios.

123 Cabe hacer mención a otras organizaciones representativas de pueblos indígenas u originarios: CONAP, CNA, CPP, FENMUCARINAP, ONAMIAP y UNCA.



## V. Buenas prácticas

Se ha definido como buena práctica aquella intervención o medida que ha contribuido a desarrollar los principios rectores sobre las empresas y Derechos Humanos en el marco de “Proteger, Respetar, Remediar”.

### Estado

A continuación, se detalla algunas prácticas importantes del sector estatal:

1. Registro de Buenas Prácticas Ambientales:<sup>124</sup> listado que toma en cuenta a aquellas empresas que no arrojan observaciones en las fiscalizaciones que realiza OEFA. La incorporación en este registro es un requisito del régimen de incentivos que otorga esta entidad y constituye un indicador de excelencia en la gestión ambiental.
2. Certificado Azul<sup>125</sup>: reconocimiento otorgado por la ANA a usuarios hídricamente responsables que participan en el “Programa Huella Hídrica” y ejecutan con éxito los compromisos asumidos para la medición de su huella hídrica, su reducción y su programa de valor compartido. En cualquier región, en particular aquellas con escasez de agua, la medición de la Huella Hídrica y su análisis resulta sumamente útil para informar de manera efectiva sobre el uso del agua y fomentar el diálogo entre los distintos sectores del gobierno y la población para llegar a propuestas de un uso eficiente.
3. Comercio Sostenible<sup>126</sup>: el Departamento de Comercio Sostenible (PROMPERÚ) gestiona diversos programas orientados a que las empresas fortalezcan sus capacidades de gestión ambiental, social y económica, y que estén preparadas para afrontar las exigencias del mercado global.
4. Sello libre de trabajo infantil<sup>127</sup>: reconocimiento otorgado por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a aquellas personas jurídicas que realicen prácticas que aporten a la implementación de la política pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil.
5. Huella de Carbono Perú<sup>128</sup>: es una herramienta oficial del Estado que busca reconocer cómo las organizaciones públicas y privadas han logrado gestionar sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en beneficio del ambiente.
6. Sello Empresa Segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer<sup>129</sup>: reconocimiento que otorga el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a las empresas privadas que promueven la no violencia contra la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres.
7. Proyecto Avanzar Rural de Agro Rural: tiene como objetivo incrementar la com-

124 Disponible en <https://bit.ly/30rh20j>

125 Disponible en <https://bit.ly/2Rsah9V>

126 Disponible en <https://bit.ly/3lePt29>

127 Disponible en <https://bit.ly/36vwThQ>

128 Disponible en <https://bit.ly/2GpcKQ1>

129 Disponible en [https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvg/sello\\_empresa\\_segura\\_dgcvg.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvg/sello_empresa_segura_dgcvg.pdf)

petitividad y la resiliencia de los pequeños productores agrarios de los quintiles más bajos, en las regiones de la Sierra y la Selva, brindando mayor acceso a servicios de apoyo al desarrollo productivo 17,400 pequeños productores.

8. Proyecto de Desarrollo Territorial Sostenible (PDTS VRAEM) de Agro Rural: Implementa, y cofinancia y ejecuta 175 planes de desarrollo territorial comunal - PDTC para comunidades campesinas y 29 Planes de Vida para comunidades nativas, haciendo un total de 204 planes, 1228 Planes de Inversión Asociativa (planes de negocios), 335 emprendimientos de mujeres y 51 emprendimientos de jóvenes.

## Empresas

A continuación, se detalla algunas prácticas importantes del sector empresarial:

9. AGAP viene trabajando junto con el GLOBAL G.A.P. y desde el 2015 asumió la dirección en Perú del Grupo de Trabajo Técnico Nacional (GTTN) Frutas y Hortalizas. El GLOBAL G.A.P. certifica el proceso de producción del producto en su totalidad. Para los y las minoristas, es importante que se pueda brindar certeza sobre las condiciones de salubridad de los productos; mientras que, para los consumidores y las consumidoras, esto significa que los alimentos han alcanzado un nivel aceptable de seguridad y calidad y pueden producirse de manera sostenible.<sup>130</sup>
10. Entre las buenas prácticas corporativas de la Asociación de Gremios Productores Agrarios del Perú<sup>131</sup> figuran:

### *Códigos de conducta*

La Asociación de Gremios Productores Agrarios del Perú y sus gremios se encuentran comprometidos a cumplir el presente Código de Conducta:

- I. La producción, transformación y la comercialización de productos hortofrutícolas y agrícolas en general se debe hacer cumpliendo y haciendo cumplir la legislación vigente.
- II. La armonización de los legítimos intereses empresariales y productivos busca contribuir con una vida digna y el desarrollo sostenible en la sociedad, sobre la base del pleno respeto a los derechos humanos.
- III. El respeto a la persona y su bienestar como ser humano, son aspectos esenciales en nuestro quehacer, al proveer alimentos sanos, inocuos y de calidad.
- IV. La generación de trabajo digno, salud y seguridad ocupacional son elementos fundamentales en la gestión de todas nuestras actividades.
- V. Nuestra actividad debe estar marcada por el respeto y la valoración del ser humano, en su privacidad, individualidad y dignidad, así como por el rechazo a actitudes guiadas por prejuicios relativos al origen, grupo étnico, religión, clase social, sector y cualquier otra forma de discriminación.
- VI. El uso eficiente de los recursos y el respeto al medio ambiente son pilares para un desarrollo sano y sostenible, el cual buscamos alcanzar.

130 Disponible en <https://bit.ly/2F1mjUH>

131 Disponible en <https://bit.ly/3joLhw2>



- VII. La generación de valor para los asociados, trabajadores, clientes y la sociedad en general se enmarca dentro de la economía de mercado y la libre competencia.
- VIII. La búsqueda de los objetivos empresariales se hace considerando el interés general y teniendo en cuenta el respeto al estado de derecho y los principios de equidad, veracidad y transparencia, rechazando cualquier acto de corrupción.

### *Política de Prevención de Delitos*

En AGAP se ha implementado la Política de Prevención de Delitos en el marco de la Ley N° 30424 y su reglamento a efectos de rechazar todo acto de corrupción según la normativa penal vigente. Dicha Política cuenta con los cinco ejes establecidos por las normas anticorrupción:

- a) Encargado de prevención de delitos.
- b) Metodología y matrices para la gestión de riesgos: permite identificar, evaluar y mitigar los riesgos relacionados a los delitos y sus controles.
- c) Canal de denuncias, anónimo y confidencial, el cual es manejado por una empresa independiente y especialista en el tema (BDO Consulting SAC).
- d) Difusión y capacitación periódica sobre el Modelo de Prevención.
- e) Plan de Monitoreo del Modelo de Prevención.

### *Programa de Compliance en Libre Competencia*

AGAP ha implementado el Programa de Compliance en Libre Competencia, teniendo como base el Decreto Supremo N° 030-2019-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Represión de Conductas Anti-competitivas y de conformidad con la Guía de Asociaciones Gremiales & Libre Competencia del Indecopi, el cual consiste en:

- I. La designación de un oficial de cumplimiento.
- II. La evaluación y gestión de riesgos.
- III. La elaboración de un listado de Do and Dont's y un Código de Conducta en Libre Competencia.
- IV. La elaboración de diversos talleres de capacitación dirigida al personal, gerentes y directivos de los gremios asociados de AGAP.

### *Medidas de prevención y buenas prácticas contra el coronavirus (Covid-19)*

AGAP a través de su Comité de Recursos Humanos y Asuntos Legales, ha trabajado el documento cuyo contenido se encuentra enfocado a la prevención y buenas prácticas para evitar el contagio por la COVID-19 en los centros de producción, fundos, packing, y otros. Así también, toma en consideración las últimas disposiciones de la autoridad sanitaria para la prevención de la COVID-19 en el trabajo y los protocolos sectoriales.<sup>132</sup> Cabe añadir que el Manual de Medidas de prevención y buenas prácticas contra el coronavirus sirvió de modelo para

132 Disponible en <https://bit.ly/3jupT8N>

varios sectores, entre ellos el Ministerio de Agricultura. Este cuenta con el aval de la certificación de GLOBAL G.A.P.

De manera sectorial, algunas buenas prácticas que vienen promoviendo las empresas vinculadas a AGAP son:

- Laboral: Inclusión y participación de la mujer en el agro formal +46 % (2015); cunas para madres trabajadoras; talleres de capacitaciones en la gestión del talento humano; SELTI (Sello Empresa Libre de trabajo Infantil) certificado por el MTPE; etc.
- Salud: Limpieza y desinfección de calles en las zonas de influencia; apoyo al personal y sistema de salud (camas, respiradores, EPP, etc.); programas de salud para familiares de trabajadores; Donación de equipos para la prevención del Covid-19 (mascarillas, protectores faciales, etc.); Manual de Medidas de prevención y Buenas prácticas contra el Covid-19 de AGAP, etc.
- Ambiental: Certificación Azul (ANA); Programa de Huella Hídrica que otorga el Certificado Azul a las empresas hídricamente responsables (ANA); tratamientos de aguas servidas; certificaciones internacionales sobre el uso del agua (Global G.A.P., AWS, etc.); huella de carbono; voluntariados en limpieza pública; implementación de biohuertos, etc.
- Educación: escuela para hijos de trabajadores, programas de liderazgo, habilidades blandas, libro “El Mágico Paraíso del Sol”.
- Ayuda humanitaria: entrega de víveres a las comunidades afectadas por el Covid-19; entrega de agua y ayuda médica en desastres naturales (niño costero), ollas comunes en el desastre generado por el niño costero, apoyo a Gobiernos Regionales y Locales en maquinarias para la reconstrucción del norte, etc. (AGAP, matriz de observaciones y sugerencias).

Asimismo, diversas empresas muestran compromiso de responder, prevenir y mitigar los impactos adversos del sector agrícola:

### Danper Trujillo S.A.C (Danper):

Según su informe anual (2018),<sup>133</sup> Danper Trujillo garantiza el respeto a los derechos humanos fundamentales, como trabajo infantil, trabajo forzado, discriminación y libertad sindical, siendo gestionado a través del sistema de responsabilidad social SA 8000. Se ha establecido programas de bienestar y responsabilidad social enfocados en los trabajadores y las trabajadoras como son el centro de salud (programas médicos gratuitos preventivos y asistenciales para los trabajadores y sus familias) y el programa de formación CEBA (Centro de Educación Básica Alternativa) para que todo el personal finalice sus estudios primarios y secundarios conforme a lo requerido por el Ministerio de Educación.

En cuanto a estándares de responsabilidad social, la corporación cuenta con certificaciones internacionales como la OHSAS 18001 (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional) y está alineada al Código de Conducta del

133 Disponible en <https://bit.ly/3dcqBov>



BSCI (Business Social Compliance Initiative), los cuales garantizan la gestión adecuada de la seguridad, salud y protección de los derechos humanos de todos los colaboradores de la empresa.

En lo concerniente al empleo y diversidad laboral, Danper Trujillo es la primera empresa peruana en obtener la certificación EDGE<sup>134</sup> en equidad de género, lograda en el 2015. Al hacer mención a igualdad de oportunidades, Danper es respetuosa de la legislación referida a los permisos por maternidad y paternidad de sus trabajadores y trabajadoras. Durante el 2018, se reportó 217 casos que tuvieron baja por maternidad y 297 casos de baja por paternidad. En 2018, Danper contaba con 11 120 trabajadores en promedio.

Danper Trujillo ha implementado tres escuelas, conforme a sus propios objetivos:

- a. Escuela de Gestión y Liderazgo: Dirigida a las trabajadoras y trabajadores en general según las funciones que desempeñan. Su objetivo es desarrollar las competencias personales a mejorar o reforzar las que han sido identificadas previamente con la herramienta de evaluación de desempeño.
- b. Escuela Sistema Integrado de Gestión (SIG): Está dirigida a las trabajadoras y trabajadores de las áreas operativas del negocio. Su misión es impartir conocimientos y habilidades para dar cumplimiento de manera efectiva a los requisitos del sistema integrado de gestión.
- c. Escuela Técnica: Dirigida a las trabajadoras y trabajadores en general de acuerdo con las funciones que desempeñan, con el objetivo de desarrollar conocimientos teóricos y destrezas necesarias para la ejecución de las tareas inherentes a cada cargo.

Desde el inicio del estado de emergencia, fue implementada en su organización el “Protocolo de Acción Contra la COVID-19”, para prevenir y estar preparados para atender los casos de contagio que de alguna u otra forma se presentarán. En ese sentido, en su página web se visualiza que las acciones adoptadas se encuentran referidas a (i) medidas preventivas, (ii) procedimiento en casos sospechosos (existencia de riesgo) y (iii) procedimiento en casos confirmados.

### Sociedad Agrícola Virú (Virú):

Virú es una compañía agroindustrial que cuenta con presencia en más de 50 países y cuenta con certificaciones como Global G.A.P., Rainforest Alliance, HACCP y ABE.

La agroindustrial Virú ocupó el primer lugar en el ranking de las Mejores Industrias para Trabajar en el Perú 2020 del Great Place To Work. La compañía fue seleccionada debido a sus buenas prácticas, valores, cultura y clima organiza-

134 Certificación EDGE, quiere decir por sus siglas en inglés Excellence in Design for Greater Efficiencies. Es una evaluación para la construcción de edificios verdes para promover edificaciones sostenibles.

cional. Es la única empresa del sector agroindustrial del país que obtuvo esta certificación.

En el marco de la emergencia sanitaria derivada de la COVID-19, la compañía ha continuado trabajando con un enfoque responsable en todas sus operaciones agrícolas e industriales a nivel nacional, orientados a velar por la salud, seguridad, bienestar y desarrollo laboral de sus trabajadores y trabajadoras. Además, ha sido una de las empresas que ha generado iniciativas solidarias en tiempos de crisis<sup>135</sup>.

### Camposol S.A.:

Según su Informe de Sostenibilidad (2018), Camposol trabaja en los siguientes pilares: agricultura sostenible (cambio climático, suelo, agua y servicios ecosistémicos); agricultura moderna (innovación y tecnología) y; agricultura responsable (comunidades y derechos laborales); y anticorrupción.<sup>136</sup>

Cabe resaltar sus esfuerzos por el respeto a los derechos humanos. En el año 2018, de la totalidad de denuncias recibidas a través de Línea Ética (48), seis de ellas fueron denuncias por discriminación, las cuales fueron derivadas a la Gerencia de Capital Humano para la investigación respectiva. Asimismo, buscan lo mismo en su cadena de proveedores. Muestran interés por que las empresas contratadas respeten los derechos de su personal, permitan la libre asociación, no toleran la discriminación, ni el trabajo infantil, ni forzado, entre otros. Para gestionar la evaluación social de proveedores y proveedoras utilizarán su “Política de Sistema Integrado de Gestión”, su política de compras, la autodeclaración de ética y responsabilidad social.<sup>137</sup>

Por otra parte, las auditorías sociales anuales, realizadas por organizaciones como Rainforest Alliance, GRASP, SMETA, OHSAS18001, ISO14001, BRC, IFC, USDA Organic y FDA, son garantía de su capacidad de cumplimiento de la normativa social y ambiental.<sup>138</sup>

### Complejo Agroindustrial Beta:

135 Según el diario El Comercio, la compañía donó más de 500 canastas con víveres de primera necesidad para las familias más necesitadas del distrito de Alto Trujillo en La Libertad y donó más de 60 toneladas de palta para la provincia de Virú, colaborando con sus canastas familiares. Además, ha implementado un programa de saneamiento semanal a nivel nacional, que beneficia a todas las comunidades en sus zonas de operación, realizando la fumigación y desinfección de las principales instituciones públicas, colegios, centros de salud, comisarias, plazas y demás espacios de alto tránsito. La compañía también donó diversos materiales de higiene y desinfección, así como implementó el programa radial “Virú le hace frente al COVID-19 en las principales radios de la provincia. Mediante la transmisión, mantiene informada a la población acerca de los cuidados y recomendaciones que deben tener para protegerse del virus.

136 CAMPOSOL, Informe de Sostenibilidad (2018), Perú, 2018, p. 4.

137 *Ibíd.*, p. 16.

138 *Ibíd.*, p. 18.



Según su Memoria Anual<sup>139</sup> (2019), el 90 % de trabajadoras y trabajadores reciben capacitación en políticas de derechos humanos. Del mismo modo, se cumplen los lineamientos laborales del código Ethical Trading Initiative (ETI), difundiendo su información a través de la plataforma Sedex, verificando su cumplimiento con las auditorías de comercio ético (SMETA).

En 2019, en la empresa se realizó 15 000 contrataciones, con una rotación de personal de 25 %. Trabajadores y trabajadoras también accedieron al derecho del permiso parental, y como consecuencia se registró 500 permisos de maternidad y 150 de paternidad. Asimismo, al 15 % del total de trabajadores y trabajadoras se le aplicó la evaluación de desempeño durante el periodo del informe.<sup>140-141</sup>

Para contribuir a la abolición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la empresa cuenta con una política sobre la no práctica del trabajo forzoso. Al respecto, no se ha registrado casos de discriminación ni trabajo infantil.<sup>142</sup>

A través del área de Bienestar Social, se facilita el acceso a atenciones médicas y/o servicios que demanden sus trabajadores y trabajadoras, indistintamente del diagnóstico o tipo de necesidad (citas médicas, terapias, controles, ecografías, análisis, etc.). Asimismo, durante el año se programan charlas informativas sobre prevención de enfermedades con la participación de entidades públicas y privadas.<sup>143</sup>

Los trabajadores y las trabajadoras pueden acceder a seguros de salud ofrecidos por empresas particulares del rubro, acogiéndose a descuentos y otros beneficios obtenidos por convenio interinstitucional. Además, la empresa realiza periódicamente campañas de atención médica (vacunación, pruebas rápidas de VIH, papanicolaou, cuidado bucal, consejería, etc.) a fin de facilitar a sus trabajadores el acceso a los servicios básicos de salud. Beta mantiene convenios con empresas prestadoras de salud, a fin, de que sus trabajadores y trabajadoras se beneficien con el acceso a servicios médicos especializados o seguros de salud a un costo asequible.<sup>144</sup>

Entre otros, para el continuo desarrollo de su personal, Beta tiene implementado un plan de capacitaciones en habilidades blandas tales como liderazgo, trabajo en equipo y comunicación; y habilidades técnicas en mejores prácticas

139 BETA, Memoria Anual (2019), Perú, 2019, p. 30.

140 *Ibíd.*, p. 22.

141 Cabe indicar, no obstante, que al 2020 la empresa en cuestión sumaba más de 855 000 soles en multas por incumplimientos laborales, según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). Véase: <https://infogram.com/sanciones-a-empresas-agroexportadoras-1hnq4100wlqxxk23>

142 BETA, Memoria Anual (2019), Perú, 2019, p. 22.

143 *Ibíd.*, p. 27.

144 *Ibíd.*, p. 28.

de cosecha, aseguramiento de la calidad e inocuidad, y seguridad industrial.<sup>145</sup>

### Hortifrut S.A.

Hortifrut cuenta con un “Canal de Denuncia” para que puedan hacerse cargo de los casos que pudieren afectar tanto a su personal como proveedores, clientes y terceros en general, como a su empresa. Dicha plataforma tecnológica recibe la denuncia anónima o identificada (según decisión personal) asegurando absoluta confidencialidad y privacidad. El enlace es: <http://denuncias.hortifrut.com/><sup>146</sup>

Por otro lado, cuenta con un Código de Conducta Ética que regula la forma en la cual se relacionan con sus accionistas, trabajadores, autoridades, comunidades, clientes, proveedores y socios comerciales, y permite lograr la confianza de todos ellos.

### Grupo Palmas:

El Grupo Palmas cuenta con las siguientes prácticas:<sup>147</sup>

- Un sistema de atención de quejas y reclamos: proceso para que sus grupos de interés puedan presentar una queja, reclamo o sugerencia a través de los canales establecidos.
- Una línea ética: mecanismo creado para fomentar una cultura ética y de transparencia que permite a colaboradores, trabajadores, clientes, proveedores y público en general realizar reportes sobre conductas antiéticas de manera confidencial.
- Un programa de cadenas productivas: el Grupo Palmas desarrolla un modelo para la inclusión de pequeños productores en su cadena de suministro que tiene al productor como eje de su estrategia. Este modelo comprende condiciones de compra responsable que aseguren el respeto de su política de sostenibilidad, detallada en el siguiente párrafo, con especial atención a los principios de no deforestación, no desarrollo en humedales o turberas, no explotación y respeto de los trabajadores y las trabajadoras.
- Una política de sostenibilidad: La Política de Sostenibilidad es aplicable a todas sus operaciones y líneas de negocio, filiales, refinerías, a la participación del Grupo en inversiones existentes y futuras, así como a los proveedores independientes.

### Internacional

- Norma de Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance<sup>148</sup>: es una norma de certificación desarrollada por las organizaciones de certificación de sostenibilidad Rainforest Alliance y UTZ. La certificación permite la planificación y los

145 *Ibíd.*, p. 29.

146 Disponible en <https://bit.ly/2SsynRG>

147 Información proporcionada por el Grupo Palmas durante la elaboración del presente diagnóstico.

148 Disponible en <https://bit.ly/31h8BnO>



sistemas de gestión eficaces, la conservación de la biodiversidad y los recursos naturales, así como mejorar los medios de subsistencia y el bienestar humano y fomentar la producción ganadera sostenible.

- Sistema HACCP<sup>149</sup>: es un sistema de inocuidad alimentaria basado en la identificación de todos los peligros potenciales en los ingredientes y los distintos procesos de producción de los alimentos.
- International Sustainability Carbon Certification (ISCC)<sup>150</sup>: es una certificación de Sostenibilidad internacional y de Carbono (ISCC). Se proporciona un sistema internacional, práctico y transparente para la certificación de la biomasa y bioenergía.
- Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)<sup>151</sup>: La RSPO es una organización voluntaria que une los siete grupos relacionados con la producción de aceite de palma: productores, procesadores o comerciantes, fabricantes de bienes de consumo, minoristas, bancos e inversores, y ONG sociales y medioambientales. La certificación RSPO se basa en la conformidad de cada eslabón de su cadena de suministro.

---

149 Disponible en <https://bit.ly/2HWgSYe>

150 Véase en: <https://bit.ly/36I80hD>

151 Véase en: <https://bit.ly/36Klut1>

# Implementación de los tres pilares de los Principios Rectores en la agricultura a gran escala

## Pilar I: Deber de proteger del Estado

### Principios Rectores 1, 2 y 3

1. Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto, deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.

2. Los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.

Funciones reglamentarias y normativas del estado de carácter general:

3. En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben:

- a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias;
- b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan, sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas;
- c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades;
  - Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

## Instrumentos internacionales

### ¿Ha firmado y ratificado el Estado tratados internacionales y regionales relativos a la agricultura a gran escala?

El gobierno de Perú ha ratificado o se ha adherido a una serie de tratados internacionales relativos al régimen agrario.

- a) Convenio N° 11 de la OIT sobre el derecho de asociación en la agricultura (1921).
- b) Convenio N° 12 de la OIT sobre la indemnización por accidentes del trabajo en



- la agricultura (1921).
- c) Convenio N° 25 de la OIT sobre el seguro de enfermedad en la agricultura (1927).
  - d) Convenio N° 36 de la OIT sobre el seguro de vejez en la agricultura (1933).
  - e) Convenio N° 38 de la OIT sobre el seguro de invalidez en la agricultura (1933).
  - f) Convenio N° 40 de la OIT sobre el seguro de muerte en la agricultura (1933).
  - g) Convenio N° 99 de la OIT sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura (1951).
  - h) Convenio N° 101 de la OIT sobre las vacaciones pagadas en la agricultura (1952).
  - i) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
  - j) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1978).

Además de los convenios internacionales mencionados, otros instrumentos internacionales relativos son:

- a) Los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- b) Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
- c) Principios voluntarios de seguridad y derechos humanos
- d) Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos

### **¿Han emitido recomendaciones al Estado los órganos de las Naciones Unidas en relación con los estándares de agricultura a gran escala? ¿Cómo ha realizado el Estado el seguimiento y aplicación de estas recomendaciones?**

A través del Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú,<sup>152</sup> el Grupo de Trabajo recomendó al gobierno peruano que:

- b) Modifique la legislación y los reglamentos para subsanar las lagunas existentes en la protección de los derechos humanos, en particular por lo que respecta a los derechos de los pueblos indígenas a la tierra y los recursos naturales, el derecho a un medio ambiente saludable y a la salud y el derecho a la libertad de expresión y de reunión, y refuerce los mecanismos para vigilar el cumplimiento de la legislación vigente y los instrumentos de derechos humanos pertinentes, incluidos los Convenios de la OIT

[...]

- g) Amplíe la labor del Viceministerio de Gobernanza Territorial a fin de facilitar el diálogo y reforzar los mecanismos de participación, aprovechando la experiencia adquirida por los dos órganos similares que lo precedieron, y amplíe asimismo la labor del Ministerio de Agricultura y las autoridades regionales para continuar el proceso de formalización de los derechos individuales y colectivos sobre la tierra<sup>153</sup>

152 Naciones Unidas. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú, 2018, pp. 20-21.

153 De acuerdo con la AGAP, la titulación de tierras constituye un gran desafío para el Estado Peruano ya que se entremezclan diversas problemáticas como es la informalidad, ineficiencia, burocracia, dispersión de entidades competentes (Minagri, Cofopri, Gobiernos Regionales, Registro Públicos, SBN, etc.), organizaciones criminales de tráfico de tierras, en-

[...]

i) Asesore a las empresas estatales y privadas sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos, incluida la forma en que deben hacer públicos sus esfuerzos por identificar los riesgos para los derechos humanos y las medidas que deben adoptar para prevenir esos riesgos y hacerles frente. Por lo que respecta a los sectores en los que los riesgos para los derechos humanos son especialmente considerables (minería, petróleo y gas, agroindustria), el gobierno debería considerar la posibilidad de introducir la obligación de presentar informes y el ejercicio de la diligencia debida en materia de derechos humanos

[...]

j) Refuerce las medidas destinadas a evaluar la sostenibilidad social y ambiental de los proyectos agroindustriales, entre otras cosas mediante la realización de estudios a nivel nacional sobre el suelo y la capacidad de este en las distintas regiones y de una evaluación sobre la forma en que se han llevado a cabo las plantaciones a gran escala en los últimos años. (Acnudh, 2018)

Conforme a la información proporcionada por el Midagri, se han venido adoptando acciones al respecto.<sup>154</sup> No obstante, algunas de estas

---

tre otros. Es por ello muy importante que el Estado pueda manejar de mejor manera esta situación y establecer soluciones que conlleven a la formalización y registro adecuado de la propiedad, organizando y articulando a las distintas entidades competentes, dándole seguridad jurídica a la propiedad y transparentando y digitalizando todos los procesos; esto con el fin de generar seguridad jurídica en torno a la propiedad de la tierra y sostenibilidad de largo plazo a los emprendimientos productivos e inversiones que se desarrollan sobre ella. Asimismo, es muy importante que el Estado implemente medidas urgentes y efectivas para evitar y penalizar el tráfico de tierras.

154 Se consultó a través de una entrevista al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, sobre las medidas adoptadas por el mismo tras las sugerencias presentadas por la Defensoría del Pueblo en el Informe N° 001-2017-DP/AMASPPI.MA. En ese sentido se obtuvo que:

Respecto de la recomendación nro. 1: ADECUAR, en coordinación con el Ministerio del Ambiente y el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre, el Reglamento de Clasificación de Tierras por su Capacidad de Uso Mayor, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-2009-AG, a las disposiciones establecidas en la Ley N° 29763, Ley Forestal y de Fauna Silvestre, conforme lo establece su Quinta Disposición Complementaria Transitoria, se obtuvo como respuesta que el proceso de adecuación del RCTCUM, se inició el año 2015, con la participación de la DGAAA del MINAGRI, SERFOR y MINAM. Al respecto, durante el proceso de adecuación se ha llevado a cabo algunas acciones relevantes como la socialización de la propuesta de adecuación, a través de talleres participativos, con la sociedad civil, gobiernos regionales y organizaciones indígenas, con el fin de socializar y obtener aportes al mencionado proyecto. A fines del 2019 fue observado por la PCM, y devuelta al MINAGRI, con el fin de subsanar las observaciones. Actualmente, la propuesta de adecuación del RCTCUM se encuentra en revisión técnica por los especialistas legales y técnicos de la DERN. Por su parte, el SERFOR mediante Informe Técnico N° 06-2021-MIDAGRI-SERFOR-DGPCFFS-DPR, de fecha 18 de enero de 2021, remitió a la DGAAA la opinión técnica sobre la propuesta de adecuación del RCTCUM.

Respecto de la recomendación nro. 2: ADECUAR el Reglamento para la ejecución de estudios de suelos, aprobado por el Decreto Supremo N° 13-2010-AG, a las disposiciones establecidas en la Ley N° 29763, Ley Forestal y de Fauna Silvestre, se obtuvo como respuesta que la Ley N° 29763, establece a través de la Quinta Disposición Complementaria Transitoria, únicamente la adecuación del Reglamento de Clasificación de Tierras por su Capacidad de Uso Mayor, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-2009-AG, mas no menciona en ninguna parte de su texto, sobre el Reglamento para la Ejecución de Suelos, aprobado por el Decreto Supremo N° 13-2010-AG.

Respecto de la recomendación nro. 3: EVALUAR y, de corresponder, APROBAR la Clasificación de Tierras por su Capacidad de Uso Mayor en concordancia con las disposiciones establecidas por la Ley N° 29763, Ley Forestal y de Fauna Silvestre, señalaron que no se entiende dicha recomendación.

Respecto de las recomendaciones nro. 4 y 5: DISPONER las medidas necesarias para promover el incremento de especialistas inscritos en el Registro Nacional de Especialistas en Levantamiento de Suelos, especialmente para la atención de las regiones de Loreto, Ucayali, Huánuco y San Martín y PROMOVER programas de capacitación y actualización en aspectos relevantes de la elaboración de los estudios de suelos dirigidos a los especialistas inscritos en el Registro Nacional de Especialistas en Levantamiento de Suelos, se obtuvo como respuesta que durante los últimos años, la DGAAA ha



realizado capacitaciones sobre levantamiento de suelos y CTCUM en las regiones dirigidas a los profesionales o equipos técnicos que laboran en dichos temas. Asimismo, durante el año 2020 se tiene planificado realizar dichas capacitaciones y que por la Emergencia Sanitaria aún no se implementan. Estas acciones permiten difundir la especialidad a fin de promover e incentivar a los profesionales de las regiones a registrarse en esta especialidad.

Respecto de la recomendación nro. 6: APROBAR las disposiciones normativas para impulsar la implementación de sistemas de gestión de calidad de los procesos relacionados a la elaboración de los estudios de suelos a cargo de los especialistas inscritos en el Registro Nacional de Especialistas en Levantamiento de Suelos, se obtuvo como respuesta que la DGAAA tiene planificado obtener el ISO 9001 para el proceso relacionado con la ejecución de levantamiento de suelos a cargo de la DCRN-DGAAA. Por otro lado, se viene elaborando las Guías: para la ejecución de levantamiento de suelos y la Guía de Fisiografía, que permitirá orientar e instruir al usuario en los temas de elaboración de estudios de suelos.

Respecto de la recomendación nro. 7: APROBAR las disposiciones normativas para el seguimiento y control del Registro Nacional de Especialistas en Levantamiento de Suelos, contemplando acciones de supervisión, fiscalización y sanción correspondientes, se obtuvo como respuesta que la DGAAA cuenta con un Registro de Especialistas en Levantamiento de Suelos. Además para acceder a la inscripción de dichos profesionales, hay requisitos establecidos y una evaluación minuciosa de las hojas de vid de los especialistas antes de su incorporación de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Clasificación de Tierras por su Capacidad de Uso Mayor y el Reglamento para la Ejecución de Levantamiento de Suelos

Respecto de la recomendación nro. 8: PRECISAR, en coordinación con el Ministerio del Ambiente, la participación de dicha entidad en la evaluación de los estudios de suelos cuando éstos sean elaborados por organismos públicos o privados, se obtuvo como respuesta que, de acuerdo con el Reglamento para la Ejecución de Levantamiento de Suelos, aprobado por el Decreto Supremo N° 13-2010-AG., señala que el ente rector en suelos es el MINAGRI. Sin embargo, en aquellas áreas como como Ecosistemas frágiles, ANP, se solicitará la opinión del MINAM, de corresponder.

Respecto de la recomendación nro. 9: APROBAR criterios para establecer los casos en donde se debe requerir inspecciones oculares o muestras de suelos adicionales, priorizando aquellas tierras que cuentan con cobertura boscosa, se obtuvo como respuesta que las inspecciones oculares están previstas en cualquier estudio de competencia de la DGAAA. Asimismo, están referidas estrictamente a verificar que la información presentada por el administrado para su evaluación y aprobación sea acorde a lo estipulado en el Reglamento de Clasificación de Tierras por su Capacidad de Uso Mayor, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-2009-AG, y el Reglamento para la Ejecución de Levantamiento de Suelos, aprobado por el Decreto Supremo N° 13-2010-AG.

Respecto de la recomendación nro. 10: APROBAR protocolos para el recojo de las muestras de suelos, entre otros dispositivos normativos necesarios para asegurar la confiabilidad y validez de la información que proporciona el administrado en su propuesta de estudio de suelos, se obtuvo como respuesta que se viene elaborando las Guías para la ejecución de levantamiento de suelos y la Guía de Fisiografía, que permitirá orientar e instruir al usuario en los temas de elaboración de estudios de suelos.

Respecto de la recomendación nro. 11: ACTUALIZAR los estudios de suelos elaborados por la ex Oficina Nacional de Evaluación de Recursos Naturales, el Instituto Nacional de Investigación de la Amazonía Peruana y el ex Instituto Nacional de Desarrollo, así como el mapa de capacidad de uso mayor de las tierras a nivel nacional, con prioridad en las regiones amazónicas, previa adecuación del Reglamento de clasificación de tierras por su capacidad de uso mayor y, del Reglamento para la ejecución del levantamiento de suelos, a lo dispuesto por la Ley Forestal y de Fauna Silvestre, Ley N° 29763, se obtuvo que la DGAAA continúa con la actualización de estudios realizados por la ex - ONERN.

Respecto de la recomendación nro. 12: IDENTIFICAR las áreas efectivamente cultivadas con palma aceitera, así como las áreas aptas para su cultivo en el ámbito nacional, a través de la clasificación de tierras por su capacidad de uso mayor, adecuada a la Ley Forestal y de Fauna Silvestre, Ley N° 29763, a fin de ser incorporar esta información en el Plan Nacional de Desarrollo Sostenible de la Palma Aceitera 2016-2025, se obtuvo como respuesta que respecto a las áreas identificadas como cultivo de palma aceitera, constituyen un estudio de cobertura vegetal o en su defecto, un estudio de uso actual de la tierra. La DGAAA tiene como función determinar la aptitud natural de los suelos como: cultivos en limpio (A), cultivos permanentes (C), pastos (P), forestales (F) y protección (X); es en la categoría de cultivo permanente en la cual está inmersa no solo la palma aceitera, sino otros cultivos perennes como los frutales. El Reglamento de CTCUM solo determina la aptitud natural del suelo.

Respecto de la recomendación nro. 13: INCLUIR el procedimiento administrativo de reclasificación de tierras previamente clasificadas como tierras aptas para pastos o tierras aptas para cultivos permanentes, en el Texto Único Ordenado de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Agricultura y Riego, se obtuvo como respuesta que el artículo 5 del RCTUM contempla la reclasificación de unidades de tierra, la cual se produce siempre y cuando los cambios de los parámetros edáficos o de relieve, hayan incidido en el cambio de su capacidad de uso producto de prácticas tecnológicas adecuadas, tales como: irrigación, rehabilitación de condiciones salinas y mal drenaje y andenería. Por lo tanto, no es posible que se incluya como un procedimiento.

Respecto de la recomendación nro. 14: APROBAR los criterios que definan las prácticas tecnológicas adecuadas que deberán sustentar la reclasificación de tierras previamente clasificadas como tierras aptas para pastos o tierras aptas para cultivos permanentes, se obtuvo como respuesta que la presente recomendación será analizada luego de la aprobación de la adecuación del RCTUM.

aún no han sido culminadas.

De acuerdo con el Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre (OSINFOR), lo que debiera asegurarse es que Perú cuente con los recursos jurídicos necesarios para proteger los derechos que puedan verse vulnerados, no solo por empresas nacionales sino por empresas multinacionales.

La doctrina de OIT se conforma por una serie de informes sobre la realidad del empleo agrícola en Perú:

Respecto de la recomendación nro. 15: MODIFICAR, en coordinación con el Ministerio del Ambiente, el Reglamento para la Gestión Forestal, aprobado mediante Decreto Supremo N° 018-2015-MINAGRI, a fin de precisar la regulación destinada a garantizar la conservación de los bosques primarios que se encuentran en tierras aptas para los cultivos en limpio y permanentes, se obtuvo como respuesta que dicha recomendación no es competencia de la DGAAA, y debe ser dirigida al SERFOR.

Respecto de la recomendación nro. 16: EXIGIR la clasificación de tierras por capacidad de uso mayor para la evaluación del estudio ambiental del proyecto inversión referido a los cultivos agrícolas desarrollados en forma intensiva y aquellos orientados a la producción de biocombustibles, en el marco de lo dispuesto por el Reglamento para la ejecución del levantamiento de suelos, y en concordancia con los fines que persigue la evaluación de impacto ambiental, se obtuvo como respuesta que se encuentra regulado en la propuesta del RGASAR, de exigir previamente la CTCUM.

Respecto de la recomendación nro. 17: INCORPORAR en la Tabla de infracciones y escala de multas ambientales del sector agrario, la infracción administrativa por iniciar, reiniciar o desarrollar actividades o proyectos productivos con fines agropecuarios sin contar con la clasificación de tierras por su capacidad de uso mayor, a fin de acreditar la aptitud natural para pastos, cultivos en limpio o permanentes de las tierras, se obtuvo como respuesta que es competencia del OEFA, en el marco de la asunción de funciones a partir del 04 de mayo de 2019, mediante la Resolución de Consejo Directivo N° 019-2019-OEFA/CD.

Respecto de la recomendación nro. 18: INCORPORAR en la Tabla de infracciones y escala de multas ambientales del sector agrario, las infracciones administrativas por el incumplimiento de las disposiciones normativas contenidas en el Reglamento de clasificación de tierras por su capacidad de uso mayor, y el Reglamento para la ejecución del levantamiento de suelos, que contribuyan a fortalecer el sistema nacional de clasificación de tierras por su capacidad de uso mayor, se obtuvo como respuesta que es competencia del OEFA, en el marco de la asunción de funciones a partir del 04 de mayo de 2019 mediante la Resolución de Consejo Directivo N° 019-2019-OEFA/CD.

Respecto de la recomendación nro. 19: EJECUTAR las acciones de supervisión y fiscalización que correspondan por el incumplimiento de la legislación ambiental del sector agrario por parte de Cacao del Perú Norte S.A.C., Plantaciones Ucayali S.A.C. y Plantaciones Pucallpa S.A.C., conforme a las obligaciones generales y específicas contenidas en la “Tabla de infracciones y escala de multas ambientales del sector agrario”, del Reglamento de infracciones y sanciones ambientales del sector agrario, aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-2012-AG, se obtuvo como respuesta que es competencia del OEFA, en el marco de la asunción de funciones a partir del 04 de mayo de 2019 mediante la Resolución de Consejo Directivo N° 019-2019-OEFA/CD.

Respecto de la recomendación nro. 20: EJECUTAR las acciones de supervisión y fiscalización, a fin de iniciar los procedimientos administrativos sancionadores que correspondan por la ejecución de cultivos agrícolas a gran escala de palma aceitera y cacao, sin contar con clasificación de tierras por su capacidad de uso mayor ni certificación ambiental, entre otras licencias, autorizaciones, permisos u otro derecho o título habilitante requerido por nuestro ordenamiento jurídico, en el marco de sus competencias y funciones, se obtuvo como respuesta que es competencia del OEFA, en el marco de la asunción de funciones a partir del 04 de mayo de 2019 mediante la Resolución de Consejo Directivo N° 019-2019-OEFA/CD.

Respecto de la recomendación nro. 21: DESTINAR el presupuesto necesario a la Dirección General de Asuntos Ambientales Agrarios para el cumplimiento de sus funciones de supervisión y fiscalización ambiental, vinculados a los cultivos agrícolas desarrollados en forma intensiva, u orientados a la producción de biocombustibles se obtuvo como respuesta que es competencia del OEFA, en el marco de la asunción de funciones a partir del 04 de mayo de 2019 mediante la Resolución de Consejo Directivo N° 019-2019-OEFA/CD.

Respecto de la recomendación nro. 22: EJECUTAR un programa de capacitación dirigido a las Direcciones Regionales Agrarias de los gobiernos regionales de Loreto, Ucayali, Huánuco y San Martín, a fin de fortalecer sus capacidades en materia de saneamiento físico legal y formalización de la propiedad agraria, se obtuvo como respuesta que la recomendación realizada es competencia de la Dirección General de Saneamiento de la Propiedad Agraria y Catastro Rural - DIGESPARC.



1. OIT (2011). “Seguridad y salud en la agricultura. Repertorio de recomendaciones prácticas”. Ginebra: OIT.
2. Monje, L. M. (2014). “Trabajo decente, pobreza y empleo agrícola. Experiencias de organización sindical en el sector rural frente a la informalidad en América Latina”. Turín, Italia: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.
3. Velazco, J., Cabello, R. & P. Casalí. (2015). “Los trabajadores agrarios y la Seguridad Social en el Perú”. Lima: OIT.
4. OIT, Oficina Regional para América Latina y El Caribe. (2016). “Panorama temático laboral 3. Trabajar en el campo en el siglo XXI. Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y El Caribe”. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y El Caribe.
5. OIT. (2016). “Cadenas mundiales de suministro en la agricultura: incentivos y limitaciones para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo. Resumen Ejecutivo”.
6. OIT. (2019). “Trabajo decente y productivo en la agricultura. Trabajo decente en la economía rural. Notas de Orientación de Políticas”. Ginebra: OIT.

Se cuenta también con guías, como la Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola, que muestra un modelo de política empresarial para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola.

## Leyes nacionales, políticas y regulaciones

### ¿Qué normas existen sobre agricultura a gran escala?

En primer lugar, la Constitución Política del Perú indica lo siguiente en cuanto al régimen agrario:

- Capítulo IV  
Artículo 88.- El Estado apoya preferentemente el desarrollo agrario. Garantiza el derecho de propiedad sobre la tierra, en forma privada o comunal o en cualquiera otra forma asociativa. La ley puede fijar los límites y la extensión de la tierra según las peculiaridades de cada zona.

Las tierras abandonadas, según previsión legal, pasan al dominio del Estado para su adjudicación en venta.

Artículo 89.- Las Comunidades Campesinas y las Nativas tienen existencia legal y son personas jurídicas. Son autónomas en su organización, en el trabajo comunal y en el uso y la libre disposición de sus tierras, así como en lo económico y administrativo, dentro del marco que la ley establece. La propiedad de sus tierras es imprescriptible, salvo en el caso de abandono previsto en el artículo anterior.

Además, Perú ha emitido las siguientes normas:

- Decreto Legislativo N° 2, por el que se promulga la Ley de Promoción y Desa-

rrollo Agrario (1980).

- Decreto Legislativo N° 653, por el que se dicta la Ley de Promoción de las Inversiones en el Sector Agrario (1991).
- Decreto legislativo N° 885, por el que se dicta la Ley de Promoción del Sector Agrario (1996).
- Decreto Supremo N° 002-2020-TR, por el que se prueban medidas para la promoción de la formalización laboral y la protección de los derechos fundamentales laborales en el sector agrario (2020).
- Ley N° 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.

Cabe señalar que, hasta diciembre de 2020, estaba vigente el régimen laboral agrario contemplado por estas normas:

- Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario (2000).
- Decreto Supremo N° 049-2002-AG, de 10 de septiembre, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27360, ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario (2002).
- Ley N° 28810, Ley que amplía la vigencia de la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario (2006).
- Decreto Supremo N° 189-2013-EF, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27360 – Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario (2013).
- Decreto de Urgencia N° 043-2019, que modifica la Ley N° 27360, para promover y mejorar las condiciones para el desarrollo de la actividad agraria (2019).

## Debida diligencia

### **Cadenas de suministro: ¿Qué medidas se requiere, se espera o se alienta a las empresas a adoptar para garantizar la inocuidad agroalimentaria en sus cadenas de suministro?**

De acuerdo con el artículo 11° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), la alimentación adecuada es parte del derecho a un estándar adecuado de vida. Los estados parte del PIDESC se comprometen a tomar medidas para hacer realidad de manera progresiva el derecho a un nivel adecuado de vida, incluyendo la alimentación adecuada.<sup>155</sup>

En aras de garantizar la inocuidad de los alimentos, se espera la participación conjunta del gobierno, la industria y los consumidores y las consumidoras.<sup>156</sup> El gobierno, por su parte, gestionará las condiciones necesarias y dispondrá el marco legislativo para garantizar alimentos inocuos exentos de cualquier peligro de contaminación y que también permitan proteger y fomentar la salud de los consumidores. Mediante el Decreto Legislativo N° 1062, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Inocuidad de los Alimentos, se establece el régimen jurídico

155 Véase: <https://bit.ly/39uboxw>

156 Véase: <https://bit.ly/3eYawCy>



aplicable para garantizar la inocuidad de los alimentos destinados al consumo humano con el propósito de proteger la vida y la salud de las personas. Además, el artículo 27.º del Decreto Supremo N° 004-2011-AG, que aprueba el "Reglamento de Inocuidad Agroalimentaria", establece que los alimentos agropecuarios primarios y piensos<sup>157</sup> deben estar adecuadamente identificados para facilitar su rastreabilidad mediante etiquetado, documentación o información pertinente. Así también, se reconocen y aseguran los derechos e intereses de los consumidores y las consumidoras, y se promueve la competitividad de los agentes económicos involucrados en toda la cadena alimentaria, incluido los piensos.

Para la AGAP, también se requiere un fortalecimiento institucional del Servicio Nacional de Sanidad Agraria del Perú (Senasa), quien es ente rector de la sanidad agraria; inocuidad de los alimentos agropecuarios de producción y procesamiento primario y piensos; y, la producción orgánica.

Es así que, además de las últimas incorporaciones de medidas administrativas, su fortalecimiento requiere acciones y ajustes como: estar acompañado de una estructura orgánica sólida; la implementación de un Consejo Consultivo de participación público-privado; la creación de agregados agrícolas acreditados en el exterior; la declaratoria y mantenimiento áreas libres de plagas y enfermedades como Interés Nacional; presupuesto suficiente, entre otras (AGAP, matriz de observaciones y sugerencias).

Cabe señalar que la Ley N° 29571, Código de protección y defensa del consumidor, contempla las normas de protección y defensa de los consumidores, instituyendo como un principio rector de la política social y económica del Estado la protección de los derechos de los consumidores, dentro del marco de la Constitución Política del Perú y en un régimen de economía social de mercado. Su artículo 13.º establece que el etiquetado de los alimentos se rige de conformidad con la legislación sobre la materia o en su defecto a lo establecido en el Codex Alimentarius, y que los alimentos deben llevar en su etiquetado de manera destacada la denominación que refleje su verdadera naturaleza, sin generar confusión ni engaño al consumidor. Al respecto, IDLADS señala la importancia de promover el etiquetado sobre el tema de transgénicos.

En el contexto de la COVID-19, las actividades agrícola y agroindustrial han sido calificadas como esenciales; en ese sentido, se informa que la Autoridad Nacional en Sanidad Agraria supervisa la cadena de suministro de alimentos, con la finalidad que, tanto productores y productoras agropecuarios como otros actores de la cadena agroalimentaria, mantengan las medidas de inocuidad necesarias salvaguardar la vida y la salud de los consumidores.<sup>158</sup> No obstante, si bien la industria considera importante extremar las medidas para asegurar la inocuidad de los alimentos, podría presentarse una rotura del desabastecimiento, debido a que trabajadores y trabajadoras, tanto del componente industrial

157 Ración de alimento seco que se distribuye al ganado generalmente en horas fijas y en cantidades determinadas.

158 Véase: <https://bit.ly/2ZYO33L>

como primario, podrían enfermarse.<sup>159</sup>

## Trabajo

**¿Ha establecido el Estado leyes y reglamentos laborales para garantizar que las empresas dedicadas a la agricultura a gran escala respeten la dignidad en el trabajo? ¿Están estas leyes en consonancia con la protección que ofrecen los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT (Convenios fundamentales) y otros convenios de la OIT ratificados por el Estado?**

Hasta diciembre de 2020, se encontraba vigente la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, declara de interés prioritario la inversión y desarrollo del sector agrario. El artículo 2° señalaba que están comprendidos en los alcances de esta ley las personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas, con excepción de la industria forestal. Asimismo, señalaba que también se encuentran comprendidas en los alcances de la presente ley las personas naturales o jurídicas que realicen actividad agroindustrial, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios, fuera de la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. Cabe resaltar que no se encontraban incluidas en la presente ley las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.<sup>160</sup>

Respecto a este régimen, se introdujo una serie de cambios a la norma, que se muestran a continuación:

159 Véase: <https://bit.ly/3f1UHEu>

160 Ley N° 27360. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 20 de octubre de 2000.



Tabla 3. Comparación de norma sector agrario

ANTES DE LA MODIFICACIÓN	DESPUÉS DE LA MODIFICACIÓN
<b>CONRATACIÓN LABORAL</b>	
Tienen derecho a percibir una remuneración diaria no menor a S/ 16, siempre y cuando laboren más de cuatro horas diarias, en promedio. Dicha remuneración incluye a la compensación por tiempo de servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la remuneración mínima vital.	Tienen derecho a recibir una remuneración diaria no menor a S/ 39,19, siempre y cuando laboren más de cuatro horas diarias, en promedio. La compensación por tiempo de servicios es equivalente a 9,72 % de la remuneración básica. Las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad son equivalentes a 16,66 % de la remuneración básica.
El descanso vacacional es de 15 días calendario remunerados por año de servicio o por la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para periodo mayor.	El descanso vacacional es de 30 días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda.
En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 180 remuneraciones diarias. Las fracciones de años se abonan por dozavos.	En caso del despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 45 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 360 remuneraciones diarias. Las fracciones de años se abonan por dozavos.
<b>SEGURO DE SALUD Y RÉGIMEN PREVISIONAL</b>	
El aporte mensual al seguro de salud para los trabajadores de la actividad agraria, a cargo del empleador, será del 4 % de la remuneración en el mes por cada trabajador.	El aporte mensual al seguro de salud para trabajadores de la actividad agraria, a cargo del empleador es de 6% de la remuneración en el mes, por cada trabajador. El cálculo del aporte no incluye la compensación por tiempo de servicios y las gratificaciones de fiestas patrias y navidad.

Como se aprecia, se trataba de un régimen especial.<sup>161</sup> El Tribunal Constitucional se ha pronunciado con anterioridad, a través del Expediente N° 00027-2006-PI,<sup>162</sup> sobre el régimen especial laboral agrario, indicando que regula el

161 El Régimen Laboral Común se encuentra regulado por el Texto Único Ordenado (TUO) del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, además de las normas particulares relativas a cada beneficio social (CTS, gratificaciones, vacaciones, etc.).

162 Demanda de Inconstitucionalidad interpuesta por Óscar Loayza Azurín, Decano del Colegio de Abogados de Ica, contra el artículo 7°, numeral 7.2, literales a, b y c del Título III de la Ley N° 27360, titulada "Ley que aprueba las normas de promoción del sector agrario", y que en los artículos invocados en específico regula el régimen laboral para los trabajadores del sector agrario, publicada en el diario oficial El Peruano el 31 de octubre del año 2000. Por ello, se consignó en el petitorio que: (i) Se declare la inconstitucionalidad del artículo 7°, numeral 7.2, literales a, b, y c, del Título III de la Ley N.º 27360, por constituir una afectación al principio de igualdad ante la Ley; (ii) Se dispongan las medidas de equiparación, a fin de superar la situación de inconstitucionalidad generada por la norma impugnada. La norma cuestionada indica:

"TÍTULO III

DEL RÉGIMEN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"Artículo 7.- Contratación Laboral

7.1 Los empleadores de la actividad agraria comprendidos en el Artículo 2 de la presente Ley podrán contratar a su personal por período indeterminado o determinado. En este último caso, la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria por desarrollar, pudiendo establecerse jornadas de trabajo acumulativas en razón de la naturaleza especial de las labores, siempre que el número de horas trabajadas durante el plazo del contrato no exceda en promedio los límites máximos previstos por la Ley. Los pagos por sobretiempo procederán sólo cuando se supere el referido promedio.

7.2 Los trabajadores a que se refiere el presente artículo se sujetarán a un régimen que tendrá las siguientes caracte-

contenido y la modalidad de pago de la remuneración, el número de días mínimos de goce de vacaciones anuales remuneradas (siendo posible pactar por encima), y la indemnización por despido y sus topes, todo ello en exclusiva y con carácter especial y excepcional para los trabajadores y las trabajadoras del sector agrícola.

El Colegiado consideraba que la regulación establecida para el régimen laboral común, de un lado, y para el régimen laboral agrario, de otro, no son comparables stricto sensu, sino que más bien, y tal como ha quedado evidenciado a lo largo de la sentencia, presentan diferencias sustanciales que permiten tratamientos legislativos distintos por causas objetivas y justificadas, no habiéndose producido contravención del principio-derecho a la igualdad; por lo tanto, la Ley que regula el régimen laboral especial para el agro no es discriminatoria.

La AGAP ha precisado que el propio Tribunal Constitucional reconoce que el régimen laboral según la Ley N° 27360 era un medio idóneo para generar mayores tasas de empleo en el sector:

La Constitución permite que se legisle de manera especial por exigencia de la naturaleza de las cosas (artículo 103°), y ha quedado evidenciado en esta sentencia que en el sector agrícola intervienen factores que le atribuyen una especialidad natural y propia a la actividad económica (temporalidad, movilidad de trabajadores, estacionalidad e informalidad); y que la propia Ley de promoción del sector agrario reconoce que se trata de un régimen con características especiales. Por tanto, la emisión de una legislación especial y excepcional se impone ante la singular naturaleza del sector agrícola, como medio idóneo para promover el empleo de forma progresiva en este sector de la economía. Se trata de la emisión de una norma que plasme una realidad concreta y distinta, que considere que en el agro las contrataciones son temporales por excelencia, incluso estacionales; que no es común que un trabajador labore para un mismo empleador por más de un año consecutivo, y que la movilidad es relevante. Así, se colige que este subprincipio del Test de Razonabilidad ha sido superado (Tribunal Constitucional, 2006, § 78).<sup>163</sup>

A su vez, la AGAP y la Corporación Financiera de Inversiones manifiestan que la Ley N° 27360 ha sido clave para la reducción de la informalidad<sup>164</sup> en el sector

terísticas especiales:

a) Tendrán derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/. 16.00 (dieciséis y 00/100 Nuevos Soles), siempre y cuando laboren más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio. Dicha remuneración incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital.

b) El descanso vacacional será de 15 (quince) días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor.

c) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 (quince) RD por cada año completo de servicios con un máximo de 180 (ciento ochenta) RD. Las fracciones de años se abonan por dozosavos.”

<sup>163</sup> TC. Sentencia recaída en el Exp. N.º 00027-2006-PI, f. 78.

<sup>164</sup> Se debe tener en cuenta que aproximadamente el 80 % de los trabajos pertenecen al sector informal en el país. Del mismo modo, mucho de la informalidad se genera por la complejidad, densidad e ineficiencia de la regulación multisec-



agrario. Señalan que es efectiva tanto para el tema de derechos humanos, como para el aspecto económico. Además, precisan que la naturaleza de los trabajos agrícolas es temporal, ya que así se permite el acceso al trabajo de una mayor cantidad de personas y de la misma forma, las empresas no pierden competitividad.<sup>165</sup>

Según información brindada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP),<sup>166</sup> podría identificarse la violación de Derechos Humanos, y lesivo de trabajo digno, a través de la modalidad de “enganche”. Actualmente se denomina “modalidad de captación del personal” y puede resultar cercano a la figura de explotación, en tanto la contratación de mano de obra se realiza bajo condiciones inaceptables. Por ello, resultaría fundamental que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pueda identificar las regiones donde se produce en mayor proporción esta figura. Asimismo, para evitar prácticas que atenten contra los derechos laborales, se sugirió implementar juzgados laborales en todo el territorio peruano.

Al respecto, la Coordinadora de las centrales sindicales y la Plataforma de la sociedad civil sobre empresas y Derechos Humanos manifiesta que

No existe evidencia alguna de que la reducción de derechos (económicos o no económicos) genere formalidad o impulse el crecimiento económico en el país, en un sector de actividad, en un sector determinado de unidades productivas de pequeña escala inmersas en la informalidad. Por el contrario, la reducción de derechos; la alta incidencia de la contratación temporal y la tercerización; las precarias condiciones de seguridad y salud en el trabajo; y, en particular, las dificultades para el ejercicio de la libertad sindical agudizan la desigualdad y la concentración de la riqueza en pocas familias. Al respecto, Cuadros Luque, con base en datos comparados de la ENAHO 2017, indica que la tasa de informalidad se mantiene extremadamente elevada, siendo al año 2017 de 81 %.<sup>167</sup>

Por su parte, Perú Equidad indica que la problemática no se reduce solo a formalidad e informalidad, pues en las movilizaciones de noviembre y diciembre

---

torial, a nivel nacional y subnacional, que desalienta la formalidad, la cual ha generado una barrera muy alta para acceder a la formalidad y mantenerse en ella, afectando permanente los derechos humanos de los peruanos. En el sector informal existe lo siguiente: a) Informalidad Laboral: (i) Incumplimiento en SST, lo cual ocasiona accidentes mortales o en contexto de la COVID-19 al no seguir los protocolos de bioseguridad, la propagación de la enfermedad en la empresa; (ii) Incumplimiento de los beneficios laborales (Essalud, pensión y otros); (iii) Ausencia de contrato escrito de trabajo; (iv) trabajo infantil; o b) Incumplimiento ambiental: (i) Uso de agua sin licencia correspondiente; (ii) Mal manejo de residuos sólidos; (iii) Incumplimiento de normas ambientales (mal uso de plaguicidas, incumplimiento de los ECA, etc.). o c) Informalidad en la propiedad: (i) Falta saneamiento físico legal de las tierras, (ii) tráfico ilegal de tierras, etc.

165 Bustamante, A. (30 de setiembre de 2020). Entrevista a AGAP y la Corporación Financiera de Inversiones.

166 Jesús del Castillo Rivero (14 de agosto de 2020). Entrevista realizada a la CGTP.

167 Información proporcionada por la Coordinadora de las centrales sindicales y la Plataforma de la sociedad civil sobre empresas y Derechos Humanos durante la elaboración del presente diagnóstico. Mayor información en: INEI. (2018). Perú - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2017. [https://webinei.inei.gob.pe/anda\\_inei/index.php/catalog/613](https://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/613)

que derivaron en la derogación de la promulgación de la Ley N° 31110, se pudo apreciar la recurrente objeción de empleos de services, enganchadores, entre otros, que operan en función de la demanda de parte de las empresas formales. De esta forma, si bien puede haber mayores vulneraciones a derechos humanos en un contexto de informalidad, las prácticas antes señaladas en las que se producen también violaciones se dan en contextos de formalidad.

Adicionalmente, las centrales sindicales y la Plataforma de la sociedad civil sobre empresas y Derechos Humanos han manifestado su posición con relación al régimen laboral establecido en la Ley N° 27360, recientemente derogada. Señalan que el régimen agrario beneficiaba a grandes empresas que pueden asumir los costos laborales del régimen general, mas no ha permitido a las unidades pequeñas consolidarse y crecer. Tampoco ha contribuido a la mejora sustancial de los ingresos de sus trabajadores y trabajadoras, pues los dejaban sin cobertura de ningún tipo frente a la no renovación de sus contratos al incluir la CTS dentro de la remuneración diaria. De este modo, consideran que una consecuencia del régimen especial establecido en la Ley N° 27360 no fue adecuar la contratación a la estacionalidad de las campañas, sino rebajar las remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras de grandes empresas.

Por otro lado, indican que, si bien el Tribunal Constitucional (TC) se ha pronunciado sobre este régimen, en dicho pronunciamiento no se analizó de qué manera la temporalidad o estacionalidad de las labores agrícolas o las condiciones especialmente penosas del trabajo agrario (que serían los factores objetivos de diferenciación de las labores agrarias), se relacionan con las diferencias salariales y la reducción de los aportes a la seguridad social en salud de las empresas empleadoras beneficiarios del régimen que, además, son grandes empresas, medidas que caracterizaron el régimen especial de la Ley N° 27360. Más bien, para atender a los factores objetivos de diferenciación que el TC encuentra, el régimen debió incluir medidas de promoción de la afiliación y negociación colectiva considerando ramas, protecciones especiales frente a los actos antisindicales que se puedan producir en la contratación temporal (como lo señala la OIT), condiciones más estrictas de seguridad y salud en el trabajo, y una vigilancia constante de la Sunafil.<sup>168</sup>

Por su parte, la AGAP señala que:

- Las condiciones penosas del trabajo agrario son fruto de la informalidad imperante que no tiene ningún respeto por los derechos humanos de sus trabajadores. Es cierto que en el sector agro existen diferentes puestos de trabajo que requieren mayores esfuerzos, pero la diferencia está en cómo es que la empresa brinda las herramientas que la norma laboral le exige tales como EPP, capacitación en SST,

168 Comentario emitido a través de la matriz de comentarios.



- protocolos sanitarios e industriales, entre otros.
- Las diferencias salariales se dan en el marco y respeto del estándar mínimo que establece la RMV (930 soles) y lo demás beneficios laborales; de ello se desprende la Remuneración Básica agraria y demás conceptos laborales. Ahora bien, es cierto que, dentro de la agroindustria, los salarios son diferenciados en base de la productividad y capacidades de cada trabajador las cuales son causales objetivas de escalas salariales; por ejemplo, es distinto el salario de un cosechador de espárragos que el de un empaquetador del mismo el cual este último tiene un mayor valor agregado respecto al producto final agrícola.
  - Sobre el aporte a la seguridad social, desde el DU 043-2019 hasta la actual ley agraria (Ley N° 31110) el aporte a la seguridad social aumentará gradualmente como parte de incentivos a que más empresas agrarias se formalicen hasta llegar al régimen general al año 2025.
  - Respecto a la negociación por rama, los empleadores y sus organizaciones también son titulares de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva y, por tanto, también se encuentran cubiertos por los principios y garantías que se derivan de ellos (buena fe negociadora, voluntariedad y libertad de las partes) (AGAP, matriz de observaciones y sugerencias).<sup>169</sup>

En este sentido, la AGAP considera que imponer una negociación por rama en sector agrario debe tener en cuenta el respeto de dichos principios y derechos consagrados en nuestra Constitución y la OIT. Además, la negociación por rama en el sector agraria no sería el mecanismo de negociación colectiva más óptimo para nuestra realidad agraria ya que esta es muy variada y compleja al existir distintos tipos de unidades productivas y empresas, las exigencias y acuerdos arribados las podrían asumir las empresas más sofisticadas y grandes; sin embargo, las medianas y pequeñas no podrán asumir nuevas exigencias sindicales derivadas de la negociación por rama. Por último, considera que la vulneración a las condiciones en SST pasa más por un tema de mejores estrategias de intervención y fortalecimiento institucional de la Sunafil respecto de su fiscalización al sector informal agrario.

En el marco de la Emergencia Nacional por la COVID-19, el Midagri emitió protocolos sanitarios, que están alineados a las disposiciones del Ministerio de Salud y tienen como finalidad promover medidas para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores del sector agrario.

Con Resolución Ministerial N° 094-2020-MINAGRI, del 3 de julio 2020, se dispuso que productores, empresarios y trabajadores en general del sector agrario que realizan actividades de producción, abastecimiento, almacenamiento y distribución de estos productos, deben activar y ejecutar protocolos de seguridad

169 Véase: Carta 012/2021-AGAP, p. 2. Disponible en [https://www.dropbox.com/s/hfq93t1c3yvnxs/Car-ta\\_012-2021AGAP\\_al\\_Minjus.pdf?dl=0](https://www.dropbox.com/s/hfq93t1c3yvnxs/Car-ta_012-2021AGAP_al_Minjus.pdf?dl=0)

sanitarios para salvaguardar la salud de los trabajadores. Además, se anexó un protocolo para la identificación de casos sospechosos o confirmados, en donde se detallan medidas y responsabilidades que deben seguir tanto productores individuales como empresas que se dedican a la actividad agraria. Este protocolo tiene como alcance las empresas agrarias y agroindustriales.

Con la emisión de los “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo a exposición al COVID-19” por parte del MINSA; el MINAGRI con Resolución Ministerial N° 117-2020-MINAGRI de fecha 12 de mayo de 2020, aprueba los Protocolos para las actividades del Sector Agricultura y Riego de conformidad con lo establecido en la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA, y que a continuación se detallan:

- “Protocolo para la implementación de medidas de Vigilancia, Prevención y Control frente al COVID-19 en la Actividad Ganadera”.
- “Protocolo para la implementación de medidas de Vigilancia, Prevención y Control frente al COVID-19 en la Actividad Agrícola”.
- “Protocolo para la implementación de medidas de Vigilancia, Prevención y Control frente al COVID-19 en la Actividad Forestal”.

Según la Dirección de Políticas y Normatividad Agraria del Midagri, en mayo del 2020 se advirtió la dificultad de algunas empresas agroindustriales en implementar el protocolo sectorial, debido principalmente a la gran cantidad de trabajadores que requieren para realizar sus actividades, en especial en época de cosecha. Es el caso de las empresas de las zonas de influencia del proyecto de irrigación Chavimochic, en donde llegan a emplear más de 60 000 trabajadores y trabajadoras. Esta situación implica implementar medidas como la reducción de aforos al 50 % en los buses, ya que implicaría duplicar la flota de transporte, lo cual sería inviable por la limitada oferta o el impacto que generaría a nivel ambiental. De igual manera, la aplicación de tomas de temperatura al personal al finalizar la jornada laboral generaría una aglomeración de personal, considerando los cambios de turno y el espacio para llevar a cabo esta actividad.

Cabe precisar que esta restricción se modificó mediante Resolución Ministerial N° 475-2020-MTC en el que ya se permite un aforo al 100 % del bus siempre y cuando se tenga barreras físicas (por ejemplo, cortinas de polietileno u otro material análogo) y cumplan las medidas de bioseguridad (distanciamiento, mascarilla, limpieza, etc.) establecidas por los Lineamientos del Minsa (RM 448-2020-MINSA) y el protocolo sectorial del Midagri (152-2020-MINAGRI). Además de ello, es conocida la problemática sobre la alta tasa de informalidad en el sistema de transporte, por tanto, es un problema que debe ser abordado por el Estado con la finalidad de que se cumpla con la normativa correspondiente a través de la fiscalización estratégica, intercambio de información entre el MTC y los gobiernos regionales y locales; regulación adecuada a la realidad de cada sector económico, entre otros.



En ese sentido, previas coordinaciones con el Minsa, el Midagri aprobó la Resolución Ministerial N° 0152-2020-MINAGRI, de fecha 28 de junio, la cual deroga la Resolución Ministerial N° 117-2020-MINAGRI, e incluye algunas precisiones a fin de que las empresas puedan implementar sus medidas de bioseguridad, y detallarlas en los planes para la vigilancia. Por ejemplo, se incluyó considerar el principio de primacía de la realidad en la implementación de algunas medidas.

Debido a los reclamos constantes de trabajadores y trabajadoras agrícolas, en diciembre de 2020, la Ley N° 27360 y su reglamento, así como sus modificatorias, fueron derogados mediante la Ley N° 31087. En consecuencia, en el mismo mes se aprobó la Ley N° 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustria, cuyo reglamento está pendiente de aprobación.

Si bien algunas disposiciones se mantuvieron en la nueva Ley N° 31110 respecto al anterior régimen, es posible identificar algunas novedades. Por un lado, el artículo 3° señala expresamente que los contratos pueden ser determinados o indeterminados, y que la jornada laboral ordinaria no debe exceder de 8 (ocho) horas por día o de 48 (cuarenta y ocho) horas por semana. También indica que la Remuneración Básica (RB) no puede ser menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV); las gratificaciones legales equivalen a 16,66 % de la RB y la compensación por tiempo de servicios equivale a 9,72 % de la RB.

En cuanto al derecho preferencial de contratación, regulado en el artículo 4°, la ley otorga una serie de beneficios a los trabajadores y las trabajadoras del régimen que cumplan ciertas condiciones en su relación contractual. Esto se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Tabla 4. Preferencias de contratación en el nuevo régimen agrario

Preferencias de contratación en el nuevo régimen agrario	
Tipo de trabajador	Beneficio
Con contrato intermitente, de temporada o similares, contratados por un mismo empleador, dos veces consecutivas o no consecutivas.	Preferencia a ser contratados por el empleador en las siguientes temporadas.
Con contratos estacionales o de temporada, que laboren para varios empleadores cubriendo un año completo en empresas vinculadas	Ganan el derecho preferente para ser contratados por las mismas empresas en las siguientes temporadas.
Contratados por lo menos dos temporadas en un mismo año, por empresas con cultivos diversos, cuya estacionalidad conjunta cubre todo el año	Tendrán preferencias de contratación en las temporadas siguientes
Trabajadores que dentro del periodo de un año superen los dos meses de contratación a plazo fijo	Tendrán derecho a ser contratados preferentemente cada vez que el empleador contrata trabajadores, en la misma línea de cultivo.

Fuente: Ley N° 31110. Elaboración: LP.

Por otro lado, el artículo 5 establece las condiciones generales de trabajo, en el que prescribe lo siguiente:

Los empleadores comprendidos en los alcances de la presente ley garantizan condiciones de trabajo dignas y seguras a favor de sus trabajadoras y trabajadores, las mismas que se deben implementar de acuerdo a lo que establezca el reglamento. El reglamento debe contemplar necesariamente los aspectos referentes a: traslado de las trabajadoras y trabajadores hacia los centros de labores, alimentación, atención de emergencias, servicios higiénicos adecuados y lugares destinados a su disfrute, cuando corresponda de acuerdo a la ubicación del centro de labores, a la duración de la jornada y a la imposibilidad de acceder a los referidos servicios; así como la implementación de condiciones de salud e higiene adecuadas. Las partes pueden pactar u otorgar condiciones adicionales más favorables. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) supervisa el cumplimiento de las condiciones de trabajo a que se refiere la presente disposición. (Ley N° 31110, 2020)

Adicionalmente, la indicada ley contempla condiciones de trabajo especiales para las trabajadoras mujeres y los menores de edad, disposiciones sobre el ejercicio de los derechos colectivos, el seguro de salud y accidentes de trabajo, y los beneficios tributarios respectivos. Por último, la ley dispone el fortalecimiento de la Sunafil, y señala lo siguiente:



El Poder Ejecutivo adopta las medidas pertinentes para fortalecer institucionalmente a la SUNAFIL a fin de que pueda cumplir con eficiencia y efectividad su labor fiscalizadora respecto de las empresas del sector agrario, agroindustrial y agroexportador. Para este efecto se autoriza la colaboración voluntaria de los trabajadores agrarios con los inspectores de la SUNAFIL, cuando realicen actos de fiscalización en las empresas. (artículo 7).

Por su parte, AGAP considera que el Congreso de la República tomó una decisión desacertada al derogar una ley muy importante para el sector, la cual daba un marco jurídico idóneo, dinámico, competitivo y productivo del país. Siendo así, de una norma promotora, integradora e inclusiva se adoptó una nueva Ley Agraria, Ley N° 31110, que contiene los siguientes efectos negativos para el sector agrario formal:

- (i) Imposición de un salario mínimo sectorial a través de la creación del “BETA”, vulnerando el libre trato entre trabajadores y empleadores, así como el Consejo Nacional de Trabajo, la constitución, etc.;
- (ii) Imposición de la negociación colectiva sectorial y el arbitraje, vulnerando lo indicado por la OIT;
- (iii) Publicación de la información tributaria la cual vulnera la reserva tributaria;
- (iv) Imposición de medidas que agregan sobrecostos laborales como el transporte, alimentación, entre otros, que son de libre decisión y/o obligación del estado;
- (v) Eliminación de incentivos tributarios, restando competitividad al sector formal y destruyendo la seguridad jurídica;
- (vi) Establecimiento de un derecho de preferencia de la contratación afectando la libre contratación, entre otros.

Para la AGAP, estos problemas estructurales de la ley resquebrajan el ordenamiento jurídico y vulneran el principio de libertad de contratación y seguridad jurídica que requieren las inversiones para que el sector se desarrolle competitivamente. Asimismo, señala que la Ley N°31110 generará que varios cultivos de poca rentabilidad comiencen a disminuir sus hectáreas de producción y, por ende, se reduzca la generación de empleo en el campo. Esto, según la AGAP, tiene como consecuencia la quiebra de muchos productores y productoras, que saldrían del sector o permanecerían de manera informal, lo cual afecta no solo la actividad productiva formal en Perú, sino también muchos puestos de trabajo y oportunidades en mercados internacionales. Sobre esto último, la AGAP comenta que este sector tiene un enorme potencial en el país. Por ello, el impacto de la ley puede tener un efecto negativo sobre el sector formal de la agricultura y el país en general.

**¿Ha establecido el Estado leyes y reglamentos laborales para garantizar que las empresas dedicadas a la agricultura a gran escala respeten la libertad sindical?**

Si bien la Constitución Política del Perú reconoce el derecho a la sindicalización, negociación colectiva y derecho de huelga, a través del artículo 28, al igual que diversas normas en materia laboral, el Grupo de Trabajo fue informado en cifras generales, que solo el 6 % de trabajadores y trabajadoras formales en el sector privado y el 13 % del sector público en Perú estaban sindicalizados.

Varios representantes de la sociedad civil y los sindicatos atribuyeron esta situación a la práctica de despidos, ataques y denuncias judiciales contra trabajadores(as) afiliados(as) a sindicatos. La negociación colectiva y la libertad de asociación se veían socavadas por el uso generalizado de los contratos de corta duración, como se señala en varias quejas presentadas a la OIT por trabajadores(as) peruanos(as) o sus representantes.<sup>170</sup>

A continuación, se muestra un cuadro elaborado a partir del informe de la Universidad Católica Sedes Sapientiae (UCSS),<sup>171</sup> en el cual se identificó a las principales familias que tienen actividad en la agroindustria, y la actividad sindical en dichas empresas al año 2016:

*Tabla 5. Familia en la agroindustria, y la actividad sindical en dichas empresas al año 2016*

170 Disponible en <https://bit.ly/2VjJsqO>

171 UCSS. (2018). Los grupos económicos en el sector agroexportador peruano, Perú, pp. 8-28.



<b>Grupo económico de la agroindustria</b>	<b>Descripción</b>	<b>Fuerza laboral</b>	<b>Actividad sindical</b>
<b>GRUPO D&amp;C</b>	El grupo posee 5 empresas en total: 2 en metal-mecánica, 2 en agroindustria y 1 en pesca. Las empresas agroindustriales son Camposol S.A y Empacadora de Frutos Tropicales SAC.	El grupo D&C al 2016 tuvo en total 15 206 trabajadores; su principal empresa resalante en el sector de agroindustria, Camposol S.A., es la que mayor número de trabajadores contrata: 13 741, en tanto que Empacadora de Frutos Tropicales contrata 716 trabajadores.	Según información del Ministerio de Trabajo, solo Camposol posee un sindicato, cuya denominación es “Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A.” – SITECASA.
<b>GRUPO MATTA EXALMAR</b>	El grupo posee 3 empresas: 1 pesca, 1 transporte y 1 de agroindustria. Esta empresa es Complejo Agroindustrial Beta.	Las empresas del Grupo Matta contratan en total a 14 869 trabajadores. De estas empresas, es el Complejo Agroindustrial Beta el que mayor número de trabajadores en planilla mantiene, con un total de 13 236 trabajadores.	Según información del Ministerio de Trabajo, solo una empresa de la actividad pesquera posee un sindicato cuya denominación es “Sindicato de la Pesquera Exalmar”, la cual se encuentra afiliada a CGTP-ABA.
<b>GRUPO ROCÍO</b>	El grupo Rocío tiene 4 empresas, de las cuales 3 pertenecen al sector agroindustria: Tal S.A., El Rocío S.A., y Avo Perú S.A. La otra empresa pertenece a la industria alimentaria.	Las tres empresas descritas contratan un total de 9 169 trabajadores, siendo Tal SA la empresa con mayor número de trabajadores (7 230), en tanto que El Rocío y Avo Perú contratan 1 140 y 1 343 trabajadores respectivamente.	Según información del Ministerio de Trabajo, solo Tal S.A. posee un sindicato, cuya denominación es “Sindicato de Trabajadores de la Empresa Tal S.A.”. – SITETSA.
<b>GRUPO DROKASA</b>	El grupo está conformado por 6 empresas: 4 comercializadoras, 1 laboratorio y 1 empresa agrícola, la cual es Sociedad Agrícola Drokasa S.A.	Según información de Peru Top, Sociedad Agrícola Drokasa S.A. contaba con 4 380 trabajadores en el 2016, es decir, 7 de cada 10 trabajadores del grupo se encontraba en esta empresa.	Según información del Ministerio de Trabajo, solo Sociedad Agrícola Drokasa posee un sindicato cuya denominación es Sindicato de Trabajadores de la empresa agroexportadora Sociedad Agrícola Drokasa
<b>HUANCARUNA</b>	El grupo Huancaruna posee 4 empresas enfocadas en el café, tres de las cuales pertenecen a la industria alimentaria y solo una, Agrícola San Juan S.A., pertenece a la agroindustria.	El Grupo Huancaruna concentra alrededor de 4 704 trabajadores, de los cuales, 4 285 son parte de su empresa agroexportadora.	Ninguna de las empresas del grupo Huancaruna cuenta con sindicato, según información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
<b>GRUPO AIB</b>	El grupo AIB está conformado únicamente por empresas agroindustriales, las cuales son: Agroindustrias AIB y Agrícola José Juan.	El grupo AIB contrata un total de 4 004 trabajadores, siendo agroindustrias AIB la empresa con mayor fuerza laboral del grupo.	Ninguna de las empresas del grupo AIB cuenta con sindicato, según información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

<b>LAYCONSA</b>	Este grupo posee dos empresas, una enfocada en la metalmecánica y la otra agroindustrial. Esta empresa es Agrícola Pampa Baja.	En el grupo Layconsa se contrata un total de 4 043 trabajadores en promedio durante el 2016, siendo Pampa Baja la principal empresa del grupo respecto a la fuerza laboral que concentra.	Ninguna de las empresas del grupo Layconsa cuenta con sindicato, según información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
<b>GRUPO ROMERO</b>	El grupo Romero concentra 30 empresas que operan bajo distintos Holding, dos de ellos agrupan a las empresas de agroindustria: el Holding Palmas opera las empresas: Palmas del Espino, Industrias del Espino, Palmas del Shanusi, Palmas del Oriente e Industrias del Shanusi. El Holding Caña Brava opera tres empresas: Agrícola del Chira S.A., Sucroalcolera del Chira S.A. y Bioenergía del Chira S.A., todas en base a la siembra y producción de derivados de la caña de azúcar. Las empresas resaltadas, junto a Procesadora Torre Blanca, fueron las seleccionadas para este estudio.	El grupo Romero, dada sus dimensiones, contrata una gran cantidad de trabajadores (19 627 personas en todas sus empresas). En la agroindustria, la empresa con mayor número de trabajadores es Palmas de Shanusi S.A. con 2 275 trabajadores; en tanto que Palmas del Espino y Agrícola del Chira concentran cerca de 2 mil trabajadores cada una.	Cuatro empresas del grupo cuentan con sindicato vigente. Alicorp S.A.A. tiene dos sindicatos: el primero es el Sindicato Unitario de Trabajadores de Alicorp S.A.A – SUNTRALICORP y el otro es el Sindicato Nacional de Trabajadores de Alicorp S.A.A. 25 Otra empresa que tiene dos sindicatos es Cia. Universal Textil S.A., que cuenta con el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Compañía Universal Textil S.A. y el Sindicato de Trabajadores de la Compañía Universal Textil S.A. Por su parte, también están: el Sindicato Nacional de Trabajadores de Ransa Comercial S.A y el Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios. En la agroindustria el MTPE no ha presentado información, pero se conoce que se encuentra vigente el Sindicato de Palmas del Espino.
<b>GRUPO CERVESUR</b>	El Grupo Cervesur está conformado por 7 empresas distribuidas entre agroindustria, textil, consultorías y transporte. Las que corresponden a agroindustria son: Alimentos Procesados SA y Procesos Agroindustriales SA.	El grupo Cervesur contrata un total de 5 149 trabajadores, siendo Procesos Agroindustriales S.A., con 1 762 trabajadores, la más importante respecto a fuerza laboral.	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no registra información de ningún sindicato para las empresas del grupo Cervesur.
<b>GRUPO FORSYTH</b>	La única empresa en el sector agroindustria del grupo Forsyth es Agrícola Yaurilla.	El grupo Forsyth contrata en total a 2 948 trabajadores, siendo Agrícola Yaurilla la más importante para la empresa debido a la cantidad de personas que contrata.	Según información del MTPE, las empresas del Grupo Forsyth no poseen sindicato.



Como se puede observar, si bien existe la protección suficiente hacia el derecho de libertad sindical en la agricultura a gran escala; no obstante, la tendencia a formar sindicatos es mínima. En entrevista con AGAP y la Corporación Financiera de Inversiones, se indicó que ellos respetan y admiten a los sindicatos, en tanto estos decidan conformarse libremente.<sup>172</sup>

De acuerdo con AGAP, el Estado tiene toda una regulación en materia de negociación colectiva que permite la sindicalización, por lo que su baja tasa pasa por un tema de baja representatividad, poco valor aportado por los sindicatos, etc., con lo que los derechos de sindicalización están debidamente garantizados y fiscalizados por las autoridades competentes como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Sunafil. Asimismo, indican que “el hecho de que los trabajadores no quieran sindicalizarse demuestra la libertad en su decisión, ya que es un derecho libre del trabajador” (AGAP, matriz de observaciones y sugerencias).<sup>173</sup>

### ¿Ha establecido el Estado leyes y reglamentos laborales para garantizar que las empresas dedicadas a la agricultura a gran escala proscriban el trabajo infantil?

El artículo N° 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales precisa que los estados parte reconocen que se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños, niñas y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. A su vez, su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil. Cabe hacer énfasis, además, en el hecho que Perú mantiene en vigor el Convenio N° 182, sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).<sup>174</sup>

172 Bustamante, A. (30 de setiembre de 2020). Entrevista a AGAP y la Corporación Financiera de Inversiones.

173 Comentario realizado por AGAP durante la elaboración del presente diagnóstico.

174 El artículo N° 7 del Convenio señala que:

“1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.

2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:

(a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;

(b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;

(c) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;

(d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y

(e) tener en cuenta la situación particular de las niñas.

3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.”

Según la última encuesta sobre el trabajo infantil, el 26,1 % de niños(as) peruanos(as) de 5 a 17 años trabajan, y el 16,8 % (1 250 000) realiza trabajos peligrosos, en particular en los sectores de la agricultura, la pesca y la minería<sup>175</sup> (en conjunto, estos sectores representaron el 60 % de todo el trabajo infantil y el 58,4 % del trabajo infantil peligroso).<sup>176</sup> El Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú celebró que se hubieran adoptado políticas y leyes para combatir el trabajo infantil, el trabajo peligroso y las prácticas de trabajo abusivas. No obstante, alienta al gobierno peruano a aplicar las medidas adoptadas, en particular velando por que se disponga del presupuesto y la capacidad institucional necesarios y supervisando las prácticas de empleadores y empleadoras.

Adicionalmente, se advierte que las actividades autorizadas en el artículo 51° del CNA<sup>177</sup> se encuentran calificadas como trabajos peligrosos en el Decreto Supremo N° 003-2010-MIMDES<sup>178</sup> y, por ende, estarían prohibidas. De modo que

175 Según la SNMPE, el trabajo infantil se realizaría en el contexto de minería ilegal o informal, pues las empresas de gran y mediana minería asociadas a la SNMPE, en el marco de sus Reportes de Sostenibilidad bajo la metodología de Reporte GRI y otros documentos, hacen análisis de sus actividades para revisar que sus operaciones y proveedores no conlleven un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, así como medidas que adopta la empresa para contribuir con la abolición efectiva de la explotación infantil.

176 Naciones Unidas. Óp. Cit., p. 13.

177 El artículo 51 inciso 1 del Código de los Niños y Adolescentes establece edades mínimas requeridas para autorizar el trabajo de los adolescentes en ciertos rubros:

- a) 15 años para labores agrícolas no industriales;
- b) 16 años para labores industriales, comerciales o mineras; y,
- c) 17 años para labores de pesca industrial

2. Para el caso de las demás modalidades de trabajo la edad mínima es de catorce años. Por excepción se concederá autorización a partir de los doce años, siempre que las labores a realizar no perjudiquen su salud o desarrollo, ni interfieran o limiten su asistencia a los centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional.

178 Según el D.S. 003-2010-MIMP, los trabajos peligrosos por su naturaleza son los siguientes:

A1. Trabajos en la extracción y procesamiento de minerales metálicos y no metálicos realizados por la actividad minera formal o informal en cualquiera de sus estratos, incluyendo la minería informal en labores subterráneas, en excavaciones, lavaderos y canteras.

A2. Trabajos en los que se utilice herramientas tipo manual o mecánico y equipos especializados y que requieran capacitación y experiencia para su uso como en la agricultura, imprenta, metal mecánica, construcción civil, explotación e industria maderera, industria alimentaria y cocina, manejo de vehículos de transporte y de carga pesada, así como la operación de equipos de demolición, lavado, secado y planchado de prendas en lavanderías industriales.

A3. Trabajos que impliquen el contacto y/o la exposición de las personas a productos químicos, sustancias tóxicas, sustancias cáusticas, vapores y gases tóxicos, sustancias corrosivas y elementos inflamables debido a que se manipulan en la:

Industria química: elaboración y manipulación de carburantes, pinturas, anticorrosivos, esponjas, asbesto, cemento y combustible;

Industria automotriz: talleres de servicio automotor, embragues, frenos y otros similares;

Industria de hidrocarburos: estaciones de servicio y velas;

Agroindustria: exposición a agroquímicos y fumigación;

Industria de plástico; fabricación de poliuretanos, producción de plástico y caucho sintético; Industria de lavandería y tintorería: limpieza líquida y en seco, y teñido;

Industria pirotécnica: exposición y manipulación de pólvora;

Industria de fundición, exposición y manipulación de acero, cobre, hierro, vidrio o cualquier otro metal, no importando la función que desempeñan;

y Esfera doméstica: uso de ácido muriático, lejía, desinfectantes, plaguicidas, insecticidas y similares.



una misma materia es regulada de manera incompatible por dos normas. En este conflicto prevalece lo dispuesto en el Código de los Niños y Adolescentes — que autoriza la realización de trabajos peligrosos por parte de personas menores de 18 años de edad— atendiendo al criterio de jerarquía, ya que el CNA, al ser una norma con rango de ley, tiene mayor jerarquía que el Decreto Supremo N° 003-2010-MIMDES, que aprueba la lista de trabajos peligrosos en nuestro país.

Según la Defensoría del Pueblo (2018, p. 40),

si bien esta solución podría estar ajustada a ciertos criterios interpretativos formales, vulnera los derechos de los niños, niñas y adolescentes, por cuanto auténticas actividades peligrosas para adolescentes —actividades mineras, industriales, etc.— estarían permitidas desde el punto de vista normativo, lo que contraviene lo dispuesto en el Convenio OIT 182, referi-

---

A4. Trabajos de transformación de materias primas que se realizan en la fabricación artesanal de ladrillos, adobes y la fabricación de lajas de piedra decorativas.

A5. Trabajos en alta mar o bajo el agua referidos a las actividades de explotación y transporte referidas a la pesca industrial y artesanal y la recolección de corales, moluscos y algas, que impliquen la recuperación de pesadas redes y cajones de aire comprimido, inspección de diques, reparación de embarcaciones en alta mar, trabajos sumergidos bajo el agua.

A6. Trabajo de traslado, limpieza y comercialización de peces, corales, moluscos, algas, etcétera en la industria pesquera artesanal y que impliquen la carga de pesos excesivos, la permanencia en el agua, uso de utensilios filudos.

A7. Trabajos en alturas superiores a dos metros: característicos de los trabajos de limpieza de vidrios en edificios, reparación de techumbres, armado de andamios, armado de estructuras, etc.

A8. Trabajos en sistemas de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, que impliquen contacto directo con electricidad: como la instalación, reparación y mantenimiento de instalaciones eléctricas.

A9. Trabajos con exposición a ruidos continuos e intermitentes superiores a sesenta (60) decibeles o a ruido impacto. En esta categoría se incluye los trabajos de aeropuerto, aserraderos, maestranzas, perforaciones, transporte público, discotecas, comercio público, o cualquier labor que implique la exposición continua o sistemática al ruido.

A10. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes; la exposición puede ser directa o indirecta. Los trabajos en laboratorios de rayos X, aeropuertos, hospitales, fábricas de iluminación y similares.

A11. Trabajos en contacto con residuos de animales deteriorados; con glándulas, vísceras, sangre, huesos, cueros, pelos y desechos de animales; y en contacto con animales portadores de enfermedades infectocontagiosas. Trabajos como: camales, crianza de animales, comercio, transporte, procesamiento y venta de carne.

A12. Trabajos en producción, reparto o venta exclusiva de bebidas alcohólicas en establecimientos de consumo inmediato. Se refieren a las actividades relacionadas con la fabricación de vinos y bebidas alcohólicas de atención a clientes en licorerías, bares, cantinas, centros nocturnos, salas de juego de azar y similares.

A13. Trabajos en establecimientos en que se grabe, fotografíe, edite e imprima material gráfico y donde los niños, niñas y adolescentes puedan estar expuestos a ser utilizados para la elaboración de material pornográfico.

A14. Trabajos de cuidado y vigilancia de ancianos, enfermos, bebés, niñas, niños o parientes, así como de predios y lugares los cuales requieren protección y cuya integridad esté sujeta al desempeño de un adolescente, poniendo en riesgo su propia seguridad y la de otras personas.

A15. Trabajos en espacios cerrados, estrechos o aislados y sin ventilación, como en talleres de confecciones, kioscos y otros similares.

A16. Trabajos con exposición a temperaturas extremas de manera continua o intermitente. Son las que se desarrollan en lugares fríos, donde se almacenan alimentos y elementos para su conservación. Entre éstos se cuentan frigoríficos de frutas, carnes, bulbos de flores y fábricas de hielo. También son aquellas que se desarrollan en lugares con altas temperaturas como hornos de panadería, hornos, hornillos fogones y cocinillas; fundiciones, lavanderías y otros similares.

A17. Trabajos en levantamiento y traslado manual de carga, que exceda los límites permitidos. Corresponde a actividades de carga, descarga y traslado continuo e intermitente de elementos. Entre las actividades características de este tipo de trabajo se encuentran estibadores, desestibadores, transportistas manuales en mercados, muelles o almacenes, las cuales implican riesgos ergonómicos.

A18. Trabajos recolectando y seleccionando basura, residuos y otros similares.

A19. Trabajos en el transporte, manipulación y cuidado de valores que ponen como responsable a un menor de dieciocho (18) años.

A20. Trabajos relacionados a la fabricación y manejo de sustancias explosivas para la fabricación de artículos pirotécnicos o su colocación para su uso como efecto explosivo.

do a las peores formas de trabajo infantil.<sup>179</sup>

Además,

Cabe recordar que los instrumentos internacionales ratificados por los Estados se sujetan a lo establecido en el artículo 26 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, que en virtud del principio *pacta sunt servanda* establece que todo tratado en vigor obliga a las partes, por lo que debe ser cumplido por ellas de buena fe (Defensoría del Pueblo (2018, p. 40)).<sup>180</sup>

Asimismo, el artículo 88 del mismo instrumento establece que una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado. Por estas consideraciones, y atendiendo al principio del Interés Superior del Niño, resulta inaplicable lo dispuesto en el artículo 51 inciso 1 del CNA. Sin embargo, para evitar problemas interpretativos y aplicativos, es necesaria su modificación.<sup>181</sup>

A fin de alcanzar los resultados para la infancia que El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia o Unicef (UNICEF) establece en su mandato y de hacer valer los derechos de todos los niños, las niñas y adolescentes, en especial de aquellos/as más desfavorecido/as, es fundamental abordar una de las desigualdades más importantes presente en todas las sociedades: la desigualdad de género.

Por igualdad entre los géneros se entiende aquella situación en que tanto las mujeres y los hombres, las niñas y los niños gozan de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones. El Plan de Acción de Género de UNICEF para el periodo 2014-2017 identifica dos estrategias principales para lograrlo:

- Intervenciones dirigidas de manera específica a abordar y mitigar los efectos de la discriminación de género en el bienestar, el desarrollo y los derechos de las niñas.
- La transversalización de género en todos los programas, de manera que todas las políticas, programas y actividades de UNICEF consideren las implicaciones de género en todo el ciclo de programación/planificación, con base en la participación de los y las beneficiario/as. Para lograrlo, hay que adoptar medidas de la planificación de género desde la fase del análisis de situación hasta el monitoreo y evaluación.

La planificación de género debe, además, permitir entender las limitaciones específicas que las mujeres y niñas afrontan en un plano más general o las prácticas sociales que condicionan las expectativas de hombres y mujeres y restringen la demanda u oferta de servicios o impiden la creación de un entorno propicio para el logro de resultados para todos y todas. El enfoque de igualdad de género

179 Defensoría del Pueblo, Serie de Informes Defensoriales – Informe N.º 166, Perú, 2018, pp. 39-40.

180 *Ibíd.*

181 *Ibíd.*



está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, niños y niñas, que generan desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social.<sup>182</sup>

Los proyectos que tengan como objetivo la protección de los derechos de los niños y niñas de la violencia, explotación y abuso no pueden prescindir de un análisis de género para comprender de qué manera la construcción cultural y social de los roles de género impacta en la vida de niños y niñas, especialmente en los más vulnerables, y elaborar estrategias específicas de protección para niños y niñas en los diversos momentos de su vida, promoviendo igualdad de oportunidades y su empoderamiento.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos:

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, se trate de legislación, políticas, programas en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las intereses y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales.

La incorporación del enfoque de género a la protección de la infancia parte del reconocimiento de que las normas de género dan lugar a riesgos y vulnerabilidades diferentes para los niños y las niñas, cuyas necesidades y decisiones pueden diferir, al igual que sus destrezas, conocimientos y estrategias de respuesta.

La protección de niños y niñas de la violencia, la explotación y el abuso es un componente integral de la protección de sus derechos a sobrevivir, crecer y desarrollarse integralmente y no puede realizarse sin abordar las necesidades, capacidades, conocimientos específicos de género y sin considerar estrategias específicas en los diversos momentos de su vida, incluye intervenciones dirigidas donde sea necesario (ECOSOC).<sup>183</sup>

Para la AGAP, resulta indispensable aclarar que

Las empresas formales del sector agrario no cuentan con trabajo infantil. Las empresas que participan de la cadena agroexportadora cumplen con todas las normas laborales; más aún y en función al mercado que abastecen, tienen diferentes certificaciones internacionales en materia laboral (GRASP, SMETA, TESCO, FAIR FOR LIFE, etc.) con estándares mucho más elevados que la legislación nacional. La tasa mayor del trabajo infantil se concentra en la agricultura familiar e informal. Es por ello que, el Plan Nacional de Agricultura Familiar 2019-2021 (2.8) reconoce que “La mayoría de los niños, niñas y adolescentes que trabajan no reciben un pago por

182 UNICEF, Guía regional de Unicef. Inclusión del enfoque de género en protección de la infancia en América Latina y el Caribe, p. 3. Véase: <https://bit.ly/3lHg3x>

183 UNICEF, Guía regional de Unicef. Inclusión del enfoque de género en protección de la infancia en América Latina y el Caribe, p. 4. Véase: <https://bit.ly/3lHg3x>

el trabajo realizado, ya que este es considerado como actividades de apoyo en la economía familiar” (DS N° 007-2019-MINAGRI).<sup>184</sup>

Finalmente, según la nota técnica denominada “La pandemia por Covid-19 podría incrementar el trabajo infantil en América Latina y el Caribe”, preparada por OIT y CEPAL, los efectos regresivos asociados a la pandemia indican que la tasa de trabajo infantil en Perú podría tener un incremento que oscilaría entre 1 y 3 puntos porcentuales.<sup>185</sup>

La crisis por la COVID-19 ha ocasionado que las personas pierdan trabajos y las empresas pierdan dinero:

Lo que configura un escenario para que se presenten situaciones de abuso, condiciones de trabajo inadecuadas, evasión de la ley e incluso la oferta de trabajo a personas menores de edad. Por ello, sugieren que los ministerios de trabajo y otras instituciones con capacidad reguladora, como los gobiernos locales, deberán intensificar sus mecanismos de fiscalización y verificación del cumplimiento de las regulaciones laborales, incluyendo las relacionadas con la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente permitido, en sectores como agricultura, servicios e industria, que muestran los mayores indicadores de concentración del trabajo infantil. (OIT- CEPAL- Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil, 2020, p. 15)<sup>186</sup>

Sobre la fiscalización y supervisión, la AGAP ha señalado que también debe darse en la actividad informal, debido a que en este sector no se respeta la normativa vigente, especialmente en épocas de crisis (sanitarias) en la que se refleja el perjuicio que genera la actividad informal agraria para trabajadores y trabajadoras, así como para el sector en su conjunto. Cabe recordar que existen empresas en el sector agrario que han ganado el Sello Libre de Trabajo Infantil (SELT), reconocimiento otorgado por el MTPE; y, adicionalmente, AGAP precisa que no conoce ninguna denuncia a algunos de sus asociados por haber permitido que menores de edad trabajen en sus empresas.<sup>187</sup>

### **¿Tiene el Estado sistemas para supervisar el cumplimiento y la aplicación de estas leyes y reglamentos laborales?**

Sí, mediante Resolución de Superintendencia N° 039-2020-SUNAFIL, se aprobó el “Protocolo para la Fiscalización de la Formalización Laboral y del Cumplimiento de las Obligaciones Socio-laborales en el Sector Agrario” y el “Protocolo para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Agrario”.

### **¿Existen casos denunciados públicamente de efectos negativos en los dere-**

184 Comentario presentado por AGAP durante la elaboración del presente diagnóstico.

185 Véase: <https://bit.ly/3euS4Bh>

186 Ibíd.

187 Comentario emitido por AGAP a través de la matriz de comentarios y sugerencias.



## **chos laborales relacionados con la actividad empresarial, incluido el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación, las violaciones de la libertad de asociación y de la negociación colectiva y las condiciones de trabajo inadecuadas, cuando se opera en el país o en el extranjero?**

Según información proporcionada por el Sindicato de Trabajadores de Palmas del Espino S.A. – Grupo Palmas,<sup>188-189</sup> se tiene lo siguiente:

### Discriminación remunerativa e incumplimiento del convenio colectivo:

- Orden de Inspección N° 0146—SUNAFIL/IRE, la cual culminó con Resolución de Intendencia N° 05-2020-SUNAFIL/IRE-SMA, imponiendo una multa de S/ 133 245.00 a la empresa Industrias del Espino por no cumplir con pagar el beneficio laboral (quinquenio) establecido por convenio colectivo y por la realización de actos que afectan la libertad sindical. Además de no cumplir la media inefectiva de requerimiento.
- Orden de Inspección N°0145-SUNAFIL/IRE, que terminó con una Resolución de Sub-Intendencia N°26-2020-SUNAFIL/IRE-SMA, imponiendo una multa de S/ 226 821.00 a la Empresa Palmas del Espino S.A.-GP por no cumplir con el beneficio laboral (botas y ponchos) establecido por el convenio colectivo, la realización de actos que afectan a la libertad sindical e incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento.

### Prácticas antisindicales y discriminación salarial:

- Orden de Inspección N° 107-2015-OZTPE-AH-T-DRTPE-SM, que culminó con Auto Directoral N 28-2016-DRTPE-DIT-SM, imponiendo una multa de S/ 86 900 por la realización de actos que perjudican el libre ejercicio del derecho a la libertad sindical. Actualmente se encuentra en proceso judicial laboral, en busca de lograr la homologación de remuneraciones y otros, con expediente N° 28381-2017-0-1801-JR-LA-16.

En cuanto a la negociación colectiva, manifiesta que no se garantiza plenamente dicho derecho humano en la referida empresa. Se indica que dicha empresa otorga aumentos salariales a los trabajadores no sindicalizados antes del inicio de la negociación colectiva.

### Contratos desnaturalizados:

- Orden de Inspección N° 668-2016-SUNAFIL/INSSI, que culminó con Auto Directoral N° 012-2018-DRTPE-DIT-SM, imponiendo una multa ascendente a S/. 82 950, con respecto al contrato de trabajo sujeto a modalidad. Fueron afectados 485 trabajadores, con contratos simulados y fraudulentos.

### Vulneración de ordenamiento normativa en normas socio - laborales:

- Orden de Inspección N° 0348-2017-DRTPE-SM, que culminó con resolución

188 Sindicato de trabajadores de Palmas del Espino S.A. – Grupo Palmas, Informe 2020 sobre la vulneración de derechos socio-laborales y humanos en la empresa Palmas del Espino – Grupo Palma (dirigido a la Dirección General de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos), Perú, 2020.

189 De acuerdo con el Grupo Palmas, los casos citados se encuentran en revisión de segunda instancia o judicializados, por lo que no son procesos concluidos.

Jefatural N°002-2018, imponiendo una multa de S/98,415.00 a la Empresa Palmas del Espino por vulneración del ordenamiento jurídico socio – laboral, así como por infracción a labor inefectiva.

De acuerdo con el informe Derechos en Emergencia,<sup>190</sup> las actividades agrícolas en numerosas empresas fueron desarrollándose sin respetar el “Protocolo del Sector Agrario ante casos sospechosos o confirmados del COVID-19”, establecido por el Midagri para el sector agrario. Además, la Resolución Ministerial N° 094-2020-MINAGRI y su respectivo protocolo, fueron publicados días después de iniciada la cuarentena decretada por el gobierno. También refiere despidos y/o no renovación de contratos o la pretensión de aplicar la Suspensión Perfecta de Labores. Por ende, se concluye que hubo una posible vulneración hacia el derecho a la salud y el derecho al trabajo. Una lista de estos casos, identificados por el informe, puede encontrarse en línea.<sup>191</sup> Respecto de ellos, debe precisarse que a la fecha todavía se encuentran en investigación.

## Medio ambiente y tierra

**¿Ha establecido el Estado leyes y reglamentos ambientales para garantizar la protección y promoción de los derechos de sus ciudadanos a la salud, a un medio ambiente sano y a medios de vida que incluyan, por ejemplo, agua limpia, aire limpio y tierras cultivables?**

Sí se ha establecido leyes y reglamentos ambientales por parte del Estado. Así, se tienen a los siguientes: la Ley N° 26821 - Ley Orgánica para el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales (1997), Ley N° 26839 - Ley sobre la conservación y aprovechamiento sostenible de la diversidad biológica (1997), la Ley N° 30754 - Ley Marco sobre el Cambio Climático (2018),<sup>192</sup> la Ley N° 28611 - Ley General del Ambiente (2005), el Decreto Supremo N° 019-2012-AG, por el que se aprueba Reglamento de Gestión Ambiental del Sector Agrario (2012), Ley N° 24657 - Ley que declara de necesidad nacional e interés social el deslinde y la titulación del territorio de las comunidades campesinas (1987), el Decreto Legislativo N° 667, que dicta Ley del Registro de Predios Rurales (1991), la Ley N° 26845 - Ley de titulación de las Tierras de las Comunidades Campesinas de la Costa (1997), el Decreto Supremo N° 017-2009-AG, por el que se aprueba el Reglamento de Clasificación de Tierras por su Capacidad de Uso Mayor (2009).

190 Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos. (2020). Derechos en Emergencia: Perú, empresas y derechos humanos en tiempos de Covid-19, Perú, p. 15.

191 Disponible en <https://www.dar.org.pe/wp-content/uploads/2020/05/Informe-Derechos-en-Emergencia-covid19-PlataformaSocCivilEmpyDDHH.pdf>

192 Esta norma busca: (i) Asegurar que el país esté mejor preparado para los eventos climáticos; (ii) Generar condiciones para el crecimiento de industrias limpias y sostenibles, (iii) Aplicar políticas que busquen reducir la vulnerabilidad del país al cambio climático.

Se debe tener en consideración que la agricultura y el cambio climático, no son términos excluyentes, sino que, por el contrario, están relacionados entre sí, ya muchas veces la agricultura a gran escala mal llevada contribuye a la emisión de gases de efecto invernadero, los cuales son uno de los principales componentes de cambio climático; asimismo el cambio climático puede generar múltiples eventos climáticos que afecten las condiciones normales del desarrollo de la actividad agraria.



En el estado de emergencia por la Covid-19, el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM (2020) dispuso que las empresas de producción de alimento puedan operar, mediante artículo 4° literal a).

La seguridad alimentaria de los hogares es una cuestión importante que debe contemplarse con relación al Acuerdo sobre la Agricultura de la Organización Mundial del Comercio, especialmente desde una perspectiva de género. La contribución de las mujeres a la producción de alimentos y la agricultura en casi todos los países en desarrollo es significativa ya que representan una parte sustancial de la mano de obra agrícola, como pequeñas productoras por sí mismas o como jornaleras.

Las políticas e incentivos internos pueden obligar a las mujeres a reducir el tiempo dedicado a atender la parcela agrícola, que es la base de la seguridad alimentaria, para buscar empleo en el sector exportador. Esto incrementa la doble carga que soportan las mujeres: su responsabilidad de obtener ingresos y a la vez desempeñar su función de proveedoras de alimentos para el hogar. Todo esto se suma al trabajo no remunerado que las mujeres aportan a la economía reproductiva.

La integración al mercado mundial y las repercusiones en la pequeña agricultura y las desigualdades de las mujeres, cuya mayoría son pequeñas campesinas o de subsistencia, no pueden aprovechar la apertura de nuevas oportunidades en el mercado de productos agrícolas. Como lo ha señalado la FAO, las actividades agrícolas de las mujeres presentan limitaciones por falta de capital de financiación y de acceso adecuado a recursos productivos. Por lo tanto, tienden a tener bajos niveles de mecanización y de insumos tecnológicos, lo que se traduce en una escasa productividad de género.<sup>193</sup>

### **¿Tiene el Estado sistemas establecidos para monitorear el cumplimiento y la implementación de estas leyes y reglamentos?**

Sí. Al respecto, el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA, está encargado de impulsar y promover el cumplimiento de la normativa ambiental en los agentes económicos y la mejora del Sistema Nacional de Gestión Ambiental de manera articulada, efectiva y transparente, con el fin de resguardar el equilibrio entre la inversión en actividades económicas y la protección ambiental y de esa manera contribuir al desarrollo sostenible del país. OEFA es, además, el ente Rector del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental (Sinefa).<sup>194</sup> Cabe adicionar que, el Midagri, a través de la Dirección General de Asuntos Ambientales Agrarios (DGAAA) culminó con el proceso de transferencia –el 04 de mayo del 2019 mediante Resolución de Consejo Directivo N° 019-2019-OEFA/CD- de las funciones de supervisión, fiscalización y sanción

193 FAO, Agricultura, expansión del comercio y la equidad de género, p. 41. Véase: <https://bit.ly/3f845yk>

194 Véase: <https://bit.ly/2OWFy30>

en material ambiental del sector agrario al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA). Los documentos transferidos ascendieron a más de nueve mil (9000) expedientes de supervisión, fiscalización y sanción en materia ambiental del Midagri al OEFA.<sup>195</sup>

Al respecto, AGAP menciona que:

La normatividad para el sector agrario en materia ambiental sólo regula a un pequeño porcentaje de empresas agrícolas formales y no a la mayoría de agricultores, quienes no podrían cumplirlo por las exigencias planteadas, ya que ellos no tienen ninguna certificación ni cumplen con ningún instrumento ambiental; por lo cual si la regulación no equilibra y hace fácil su cumplimiento tanto para el pequeño agricultor como para el grande, no está cumpliendo el propósito general para minimizar los impactos de la actividad a regular. Un ejemplo del excesivo sobre costo en el Agro; se puede apreciar en el trámite para el EIA-d en agricultura teniendo un costo de derecho de trámite aproximadamente de S/. 69,348.00 (Ver punto 7 del TUPA de SENACE). Además de ello, las últimas modificaciones normativa sobre la fiscalización de la OEFA para el sector agro respecto de la infracciones a imponer, bordeando multas de hasta 30,000 UIT (RCD-006-2018-OEFA-CD, Tipificación de infracciones y sanciones relacionadas con los Instrumentos de Gestión Ambiental bajo competencia del OEFA); con sanciones administrativas de este tipo no se llega a combatir la informalidad ambiental en el sector, sino se genera un efecto contrario de sobrerregular a las empresas formales a través de sanciones punitivas. El Informe del Minjus no ha tomado en cuenta que para la tramitación de Estudios de Impacto Ambiental detallados (EIA-d) se requiere de la autorización del SENACE; la aparición de dicha entidad significó además que el derecho de trámite de ciertos procedimientos administrativos (Evaluación Ambiental Preliminar y EIA-d), que antes eran gratuitos con el MINAGRI, ahora tengan un costo entre S/ 9000 a 70000 aprox. Algunas propuestas de mejora en la regulación ambiental del sector agrario:

- (i) Reingeniería y simplificación de la Normativa de Gestión Ambiental, que generen un mejor clima de negocios, estabilidad jurídica y faciliten la inversión en el sector
- (ii) Agilización de la burocracia para evitar demoras y sobre costos
- (iii) Se debe considerar las CERTIFICACIONES INTERNACIONALES en materia ambiental para los que la tienen a fin de para evitar sobre costos
- (iv) Debe primar las MEDIDAS PREVENTIVAS antes que las punitivas en el Sistema Ambiental, acompañando al formal e informal.
- (v) Establecer un Sistema Ambiental saludable que haga COMPETITIVOS a los sectores económicos
- (vi) Disminución drástica de las multas (AGAP, matriz de observaciones y sugerencias).

### **¿Existen casos denunciados públicamente de impactos adversos a los derechos humanos relacionados con las empresas en el contexto de la tierra y**

195 MINAGRI (12 de junio de 2019). MINAGRI culmina transferencia de funciones de supervisión y fiscalización ambiental al OEFA. Véase: <https://bit.ly/2ZXnYSG>



## el medio ambiente?

Se tiene conocimiento, a través del Informe N° 001-2017-DP/AMASPPI.MA, de la Defensoría del Pueblo, que entre el 2010 y 2014 se deforestaron 30 215,57 hectáreas para la instalación de cultivos agroindustriales de palma aceitera y cacao en Loreto, Ucayali y San Martín Así, un total de 18 253 hectáreas en Alto Amazonas y Barranquita (Loreto y San Martín, respectivamente), 1800 hectáreas en Tamshiyacu (Loreto) y 10 162,57 hectáreas en Nueva Requena (Ucayali) fueron deforestadas.<sup>196</sup>

En este contexto, los cultivos a gran escala de palma aceitera y cacao en las regiones de Loreto y Ucayali vienen provocando: (i) pérdida del patrimonio forestal y de fauna silvestre como producto de la deforestación; (ii) contaminación ambiental por un manejo inadecuado de los insumos químicos utilizados para la producción de dichos cultivos; y, (iii) situaciones de conflictividad en torno a la posesión y propiedad de predios privados y territorios indígenas<sup>197</sup>.

## Salud y seguridad en el trabajo

### ¿Ha establecido el Estado leyes y reglamentos de salud y seguridad para asegurar que las empresas respeten la salud física y mental de los trabajadores y las comunidades?

En principio, se advierte que Perú no ha ratificado los siguientes convenios: Convenio N° 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura (2001) y el Convenio N° 129 sobre la inspección del trabajo en la agricultura (1969), los cuales benefician los derechos de los trabajadores agrícolas.

En la Recomendación N° 192 de la OIT se indica que las empresas multinacionales deberían proporcionar una protección adecuada en materia de seguridad y salud a los trabajadores y las trabajadoras agrícolas de todos sus establecimientos, sin discriminación e independientemente del lugar.<sup>198</sup> Además, en el Preámbulo del Convenio N° 184 se indica específicamente los principios enunciados del Convenio y la Recomendación sobre las plantaciones, 1958; el Convenio y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964; el Convenio y la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, y el Convenio y la Recomendación sobre los productos químicos, 1990.<sup>199</sup> Así también, el Convenio N° 184 refleja las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (N° 138), y del Convenio

196 Defensoría del Pueblo, Óp. Cit., p. 8

197 *Ibíd.*

198 Oficina Internacional del Trabajo. (2017). Estudio general relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura, Suiza, p. 7.

199 *Ibíd.*

sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (N° 182), al prever que la edad mínima para la asignación de trabajo agrícola peligroso no deberá ser inferior a dieciocho años.<sup>200</sup>

Por último, tanto el Convenio N° 184 como la Recomendación N° 192 han sido reconocidos como instrumentos pertinentes para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, y se citan en el anexo de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (N° 204).<sup>201</sup> Si bien se puede argumentar que, al encontrarse Perú adscrito a la OIT, los convenios mencionados son vinculantes; no obstante, se puede observar la importancia de su ratificación en beneficio de trabajadores y trabajadoras agrícolas.

En cuanto a normativa nacional, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Dicha norma es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores independientes. Es a través de la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 002-2020-TR, por el que se prueban medidas para la promoción de la formalización laboral y la protección de los derechos fundamentales laborales en el sector agrario (2020), que se modifica el artículo 77 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, con el siguiente texto.

---

200 *Ibíd.*

201 *Ibíd.*



Tabla 6. Modificación de Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

<b>Artículo incorporado originariamente en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo)</b>	<b>Artículo modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N.° 002-2020-TR, publicado el 08 enero 2020, cuyo texto es el siguiente</b>
<p>Artículo 77.- La evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta evaluación debe considerar las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe, por sus características personales o estado de salud conocido, sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones.</p> <p>Adicionalmente, la evaluación inicial debe:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Identificar la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, las guías nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de seguridad y salud en el trabajo y otras disposiciones que haya adoptado la organización.</li> <li>Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.</li> <li>Determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos.</li> <li>Analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.</li> </ol>	<p>Artículo 77.- De conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley, la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC) es elaborada y actualizada periódicamente, sin exceder el plazo de un año, por el/la empleador/a; se realiza en cada puesto de trabajo, con participación del personal competente, en consulta con las y los trabajadores, así como con sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo o la o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso. Son requisitos mínimos para la elaboración o actualización de la IPERC:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Las actividades rutinarias y no rutinarias, según lo establecido en el puesto de trabajo del/a trabajador/a; así como las situaciones de emergencia que se podrían presentar a causa del desarrollo de su trabajo o con ocasión del mismo.</li> <li>Las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el/la trabajador/a que lo ocupe sea especialmente sensibles a determinados factores de riesgo.</li> <li>Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.</li> <li>Incluir las medidas de protección de los/ las trabajadores/as en situación de discapacidad, realizar la evaluación de factores de riesgos para la procreación, el enfoque de género y protección de las trabajadoras y los adolescentes, según lo establecido en los artículos 64, 65, 66 y 67 de la Ley.</li> <li>Los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.</li> <li>Los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.</li> <li>Los datos estadísticos recopilados producto de la vigilancia de la salud colectiva de las y los trabajadores.</li> </ol> <p>Lo anterior son requisitos mínimos sin perjuicio que el empleador pueda considerar cualquier otro requisito para la gestión de riesgos. La matriz IPERC debe ser revisada conforme a lo establecido en el artículo 57 de la Ley.</p> <p>Las medidas de control propuestas se aplican de conformidad con los artículos 21 y 50 de la Ley.</p>

De acuerdo con la FAO, el incremento de participación de las mujeres en las actividades de elaboración y manufactura para exportación tiende a asociarse al proceso en marcha de liberalización del comercio y las inversiones, así como a la expansión de las actividades de las empresas transnacionales en las economías en desarrollo. Estas nuevas oportunidades de empleo, con todo, no siempre mejoran las condiciones de vida de las mujeres y sus familias. Por lo general, el incremento en la demanda de mano de obra femenina no suele asociarse a salarios más elevados. Es muy común que a una mayor flexibilidad del mercado de trabajo correspondan el pago de salarios bajos, falta de protección social y malas condiciones de contratación, como la elaboración de contratos de plazo muy corto con escasas prestaciones, largos horarios de trabajo y falta de derechos de sindicalización, todo lo cual exacerba la explotación del trabajo femenino y de menores.<sup>202</sup>

### ¿Tiene el Estado sistemas establecidos para monitorear el cumplimiento y la implementación de estas leyes y reglamentos?

Sí, existen lineamientos establecidos por Sunafil para la fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo en la agroindustrias, según las cuales se establecen las pautas que debe seguir el personal inspectivo durante la realización de actuaciones de fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo, en lo que respecta al uso de productos fitosanitarios y maquinaria agrícola en la agroindustria, a efectos de identificar peligros y establecer las medidas de control a ser adoptadas para eliminar y reducir el riesgo de materialización.

### ¿Existen casos públicamente denunciados de impactos adversos en la salud y seguridad de los trabajadores en el país o en el extranjero por parte de empresas domiciliadas en el territorio o jurisdicción del estado?

Existen casos en los que, además de problemas de salud<sup>203</sup> y accidentes<sup>204</sup> que puedan presentarse en el ámbito agroindustrial, trabajadores y trabajadoras incluso pierden la vida.<sup>205</sup>

202 FAO, Agricultura, expansión del comercio y la equidad de género, p. 44. Véase: <https://bit.ly/3f845yk> Este comentario también fue precisado por MIMP a través de la matriz de comentarios.

203 Según el Portal ABJ Ingenieros, los problemas de salud más frecuentes en el sector agroindustrial son:

- Enfermedades genito-urinarias, debido a la cantidad de horas que permanecen paradas sin posibilidades de sentarse e ir al baño con la frecuencia necesaria por la carga de trabajo que tienen.
- Enfermedades bronquiales, por los cambios bruscos de temperatura cuando trabajan en zonas de refrigerado.
- Enfermedades digestivas, debido a no tomar los alimentos en horas fijas.
- Enfermedades dérmicas de contacto, por la utilización de hipoclorito de sodio.
- Enfermedades oftalmológicas, por la falta de protección contra el sol.
- Problemas de columna, por la posición y la carencia de ergonomía en algunas herramientas de trabajo.
- Estrés laboral, debido a la alta presión que reciben de los jefes inmediatos. Disponible en <https://bit.ly/3fXZ5v3>

204 Sunafil ha podido identificar, por ejemplo, que los peligros más comunes en el área de fitosanidad son la manipulación de agroquímicos, manipulación de la bomba estacionaria y de mochilas de palanca, así como tener contacto con microorganismos, insectos y roedores, entre otros. Disponible en <https://bit.ly/3aynqGM>

205 Se aprecia dicha situación a través de noticias en las que se realizan denuncias por muertes en empresas y/o riesgo al que se encuentran sometidos los empleados en complejos agroindustriales en el Perú. Véase: <https://bit.ly/2ZWliok>,



Cabe añadir que, ya previamente, según la Orden de Inspección N° 0147-2019-SUNAFIL/IRE, se emitió la Resolución de Intendencia N° 07-2020-SUNAFIL/IRE-SMA, imponiendo una multa de S/ 17 010 a la empresa Industrias del Espino por vulneración del ordenamiento jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo del señor Alejandro Escobar Espinoza.

## Principios Rectores 4, 5 y 6

El nexos entre el estado y las empresas

4. Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos.
5. Los Estados deben ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contratan los servicios de empresas, o promulgan leyes a tal fin, que puedan tener un impacto sobre el disfrute de los derechos humanos.
6. Los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales.

## Empresas de las que el Estado adquiere bienes o servicios, o realiza otras actividades comerciales

**¿Las agencias estatales exigen explícitamente que los contratistas cumplan con las protecciones específicas de los derechos humanos? Si es así, ¿han elaborado las agencias estatales directrices para que los contratistas cumplan con el requisito de cumplir con las protecciones de los derechos humanos?**

Respecto a la materia que nos compete, podemos observar que se realizan numerosos procesos de contratación pública para la adquisición de insumos alimenticios, siendo principalmente las empresas agroindustriales, quienes presentan sus respectivas ofertas en los procesos de licitación pública.

El artículo N° 1 de la Ley de Contrataciones con el Estado (Ley N° 30225 y sus modificatorias) señala que dicha ley tiene por finalidad establecer normas orientadas a maximizar el valor de los recursos públicos que se invierten y a promo-

<https://bit.ly/2D1cxR0>, y <https://bit.ly/3fUgeGJ>).

ver la actuación bajo el enfoque de gestión por resultados en las contrataciones de bienes, servicios y obras. Podemos identificar que, tanto en la Ley de Contrataciones con el Estado (Ley N° 30225), como en el Reglamento de la Ley N° 30225, no se hace referencia explícita a protecciones específicas de los derechos humanos. Sin embargo, sí se enuncian determinados principios que rigen las contrataciones a través del artículo N° 2 de dicha Ley, entre los cuales se tienen: (i) Libertad de concurrencia, (ii) Igualdad de trato, (iii) Transparencia, (iv) Publicidad, (v) Competencia, (vi) Eficacia y Eficiencia, (vi) Vigencia tecnológica, (vii) Sostenibilidad ambiental y social, (viii) Equidad e (ix) Integridad.

En ese sentido, ciñéndonos a las recomendaciones clave por parte de la OCDE,<sup>206</sup> se deberá buscar fortalecer la estructura y coordinación de la función de contratación pública; garantizar la puesta en práctica de la nueva Ley de Contrataciones del Estado; trabajar hacia un proceso de licitación más eficiente y justo; ampliar sistemáticamente el uso de los criterios de adjudicación y realzar el compromiso con una contratación pública innovadora y ambientalmente sostenible; fortalecer las capacidades de contratación; desarrollar controles internos y sistemas de gestión de riesgos eficaces para apoyar la rendición de cuentas; hacer uso de la tecnología digital para una comunicación más eficaz; inculcar la integridad en todo el ciclo de la contratación; y, asegurar el cumplimiento de las resoluciones emitidas en estos procesos. Por otro lado, de acuerdo con Osinfor, se debería buscar que los procesos de privatización y contratación pública exijan a los proveedores de bienes y servicios cumplir con las obligaciones estatales en derechos humanos, en adición a ello se podría proponer también, estudios o reportes que las empresas generen sobre los impactos de sus actividades en derechos humanos.

En el Estado de Emergencia decretado por el gobierno nacional debido a la COVID-19 y ante la emisión del Decreto de Urgencia N° 033-2020, mediante el cual se autoriza a los gobiernos locales, de manera excepcional, a efectuar la contratación y distribución de productos de primera necesidad de la Canasta Básica Familiar a favor de la población en situación de vulnerabilidad,<sup>207</sup> la

206 OCDE, La Contratación Pública en el Perú: Reforzando Capacidad y Coordinación, Francia, 2017, pp. 21-23.

207 A. Obligaciones en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado

1. En una situación derivada de la emergencia sanitaria, declarada por el ente rector del sistema nacional de salud, el literal b del numeral 27.1 del artículo 27 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 082-2019-EF, ha previsto el procedimiento de Contratación Directa como una posibilidad para la contratación de bienes, servicios y obras.

Sin perjuicio de ello, también es posible realizar contrataciones de bienes y servicios a través de los siguientes procedimientos:

- Compras iguales o menores a ocho (8) Unidades Impositivas Tributarias -UIT2
- Compras a través de Catálogo Electrónico de Acuerdo Marco.

2. El procedimiento de Contratación Directa por situación de emergencia admite la posibilidad que la Entidad (Gobierno Local) regularice todos los aspectos que se detallan en el literal b.4 del artículo 100 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobado mediante Decreto Supremo N° 344-2018-EF3 en el plazo máximo de diez (10) días hábiles. En tal sentido, luego de efectuada la entrega del bien o del inicio de la prestación del servicio, el Gobierno Local debe:



Contraloría General de la República, exhortó a las autoridades de los gobiernos locales a observar las obligaciones, recomendaciones y buenas prácticas. Así, enfatiza que efectuará los controles posteriores que corresponda conforme a sus funciones.<sup>208</sup>

- 
- a. Aprobar la contratación directa mediante Acuerdo de Concejo Municipal.
  - b. Sustentar la contratación mediante informes técnico y legal.
  - c. Regularizar la documentación referida a las actuaciones preparatorias (tales como la inclusión en el Plan Anual de Contrataciones e informe de la indagación de mercado), así como al contrato y sus requisitos, según el estado en que se encuentren.
  - d. Registrar y publicar en el SEACE, en el mismo plazo, los informes y la resolución o acuerdos antes mencionados.
3. Las Entidades deberán cautelar el uso de los recursos públicos, contratando exclusivamente los bienes de primera necesidad de la Canasta Básica Familiar a que se refiere el art. 2° del Decreto de Urgencia N° 033-2020.
  4. Las especificaciones técnicas respecto a los bienes alimentarios a adquirir, deberán contemplar las obligaciones y criterios del Decreto Legislativo 1062 del 2008 Ley de Inocuidad de los Alimentos y su reglamento, y sus modificatorias.
  5. El proveedor a contratar debe contar con Registro Nacional de Proveedores - RNP vigente, no puede estar impedido, suspendido ni inhabilitado para contratar con el Estado. Las entidades deberán verificar en el portal de OSCE que el proveedor cumpla con dichas condiciones, con anterioridad a la contratación.
  6. El proveedor que se contrate deberá contar con la disponibilidad de los bienes que se necesitan para atender la emergencia, lo que deberá ser verificado por el órgano encargado de las contrataciones o el que haga sus veces.
  7. Las Entidades deberán velar que los bienes y servicios a contratar cumplan las normas sanitarias vigentes, aspectos técnicos, entre otros.
  8. Están impedidos de ser participantes, postores, contratistas y/o subcontratistas, aquellas personas naturales y jurídicas expresamente señaladas en el artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado. Es necesario tener presente que los funcionarios y servidores que intervienen en los procesos de contratación por o a nombre del Gobierno Local, con independencia del régimen jurídico que los vincule a esta, son responsables, en el ámbito de las actuaciones que realicen, de organizar, elaborar la documentación y conducir el proceso de contratación, así como la ejecución del contrato y su conclusión, de manera eficiente, bajo el enfoque de gestión por resultados, a través del cumplimiento de las normas aplicables y de los fines públicos de cada contrato, conforme a los principios establecidos en la Ley de Contrataciones del Estado.

208 Contraloría General de la República, Recomendaciones y buenas prácticas para las contrataciones y distribución de productos de primera necesidad de la canasta básica familiar en el marco de la emergencia nacional por el Covid-19, Perú, 2020, p. 1.

## Principio rector 7

Fomentar el respeto de los derechos humanos por las empresas en zonas afectadas por conflictos

7. Puesto que el riesgo de violaciones graves de los derechos humanos es mayor en zonas afectadas por conflictos, los Estados deben tratar de asegurar que las empresas que operan en tales contextos no se vean implicadas en abusos de este tipo, adoptando entre otras las siguientes medidas:

- a) Colaborar en la fase más temprana posible con las empresas para ayudarlas a determinar, prevenir y mitigar los riesgos que entrañen sus actividades y relaciones empresariales para los derechos humanos;
- b) Prestar asistencia adecuada a las empresas para evaluar y tratar los principales riesgos de abusos, prestando especial atención tanto a la violencia de género como a la violencia sexual;
- c) Negar el acceso al apoyo y servicios públicos a toda empresa que esté implicada en graves violaciones de los derechos humanos y se niegue a cooperar para resolver la situación;
- d) Asegurar la eficacia de las políticas, leyes, reglamentos y medidas coercitivas vigentes para prevenir el riesgo de que las empresas se vean implicadas en graves violaciones de los derechos humanos.

### Consideraciones legales y políticas en áreas afectadas por conflictos

De acuerdo con Osinfor, es muy peligroso para el país no tener políticas claras sobre la protección de derechos humanos por parte de la empresa, sobre todo en zonas afectadas por conflictos, toda vez que estas representan la mayor parte del territorio donde se desarrolla la actividad agraria. Asimismo, el principio 7 no busca solo incidir en que las empresas cuenten con políticas públicas, sino que busca que el Estado actúe como un referente para las empresas, guiándolas en el camino del respeto por los derechos humanos y cumpliendo su rol normativo, a través de normas administrativas y penales claras.<sup>209</sup>

209 Comentario Emitido por Osinfor a través de la matriz de comentarios.



## Principios Rectores 8, 9 y 10

### Garantizar la coherencia política

Los Estados deben asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes.

Los Estados deben mantener un marco normativo nacional adecuado para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos cuando concluyan acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros Estados o empresas, por ejemplo, a través de tratados o contratos de inversión.

Los Estados cuando actúen en calidad de miembros de instituciones multilaterales que tratan cuestiones relacionadas con las empresas, deberán:

- a) Tratar de asegurarse de que esas instituciones no limiten la capacidad de los Estados miembros de cumplir su deber de protección ni pongan trabas a la observancia de los derechos humanos por las empresas;
- b) Alentar a esas instituciones, en el marco de sus respectivos mandatos y capacidades, a promover el respeto de los derechos humanos entre las empresas y a ayudar a los Estados que lo soliciten a cumplir su deber de protección contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas, en particular mediante iniciativas de asistencia técnica, fomento de la capacidad y sensibilización;
- c) Inspirarse en estos Principios Rectores para promover el mutuo entendimiento y la cooperación internacional en la gestión de problemas relacionados con las empresas y los derechos humanos.

## Coherencia de políticas horizontal y vertical

### ¿El Estado ha publicado un compromiso escrito con las empresas y los derechos humanos?

La Política de Desarrollo Agrario y Rural forma parte de la vigésima tercera Política de Estado del Acuerdo Nacional<sup>210</sup> (2002), donde el presidente de la república, las fuerzas políticas representadas en el Congreso, representantes de la sociedad civil y del gobierno se comprometen a impulsar el desarrollo agrario y rural del país, que incluye la agricultura, la ganadería, acuicultura, agroindustria, y la explotación forestal sostenible, para fomentar el desarrollo económico y sostenible del sector. Del mismo modo, el Acuerdo Nacional establece que,

210 El Acuerdo Nacional es el conjunto de políticas de Estado elaboradas y aprobadas sobre la base del diálogo y la construcción de consensos, luego de un proceso de talleres y consultas a nivel nacional, con el fin de definir un rumbo para el desarrollo sostenible del país. Véase: <https://bit.ly/2CS8mqQ>

dentro del rol subsidiario y regulador del Estado señalado en la Constitución, el Estado se compromete a promover la rentabilidad y expansión del mercado de actividades agrarias, impulsando su competitividad con vocación exportadora y buscando la mejora social de la población rural.

El Acuerdo Nacional constituyó un antecedente para implementar la Política Nacional Agraria, que consta de doce ejes de política que favorecerán el desarrollo sostenible de la agricultura y permitirán activar el desarrollo y la inclusión social en beneficio de la población rural, contribuyendo a la seguridad alimentaria y nutricional en Perú. Asimismo, es el resultado de la difusión y debate entre múltiples actores vinculados al sector agrario, entre los cuales se encuentran: el sector público, expertos, colegio de profesionales, organizaciones de productores, empresas, entre otros.

Recientemente se anunció oficialmente la Coalición por una Producción Sostenible,<sup>211</sup> la cual consta de 37 miembros, pertenecientes al sector privado, público, comunidades indígenas y sociedad civil. Esta Coalición busca generar cadenas libres de deforestación bajo un enfoque jurisdiccional en la Amazonía y los bosques del norte de Perú.

Inició en el año 2017 en el marco de la “Expo Amazónica”, principal feria de negocios de la Amazonía peruana y desde entonces, esta plataforma multiactor ha estado en proceso de diseño y consolidación, teniendo como principal reto liderar una agenda colectiva para promover cadenas productivas y jurisdicciones libre de deforestación. Desde este 2020, la Coalición anunció que sus documentos ya se encuentran definidos y el Consejo Directivo y el Comité Ejecutivo están en operaciones.

Asimismo, se ha iniciado una agenda de trabajo por cadenas de valor que promuevan el compromiso privado.<sup>212</sup>

Entre otros, se han generado espacios de diálogo social, entre los cuales se menciona el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (el cual tiene carácter tripartito y revisa normas laborales y convenios), el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, donde se resalta la participación

211 Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, “Coalición por una Producción Sostenible” promueve procesos libres de deforestación en el país, Perú, 2020.

212 De acuerdo con Lis Rosell (ONG Solidaridad), desde el sector privado, empresas como el Grupo Palmas, a través de la representación de Sandra Doig, gerente de Sostenibilidad, expusieron sobre sus avances como empresa líder en la producción en esta materia prima, que fueron la política de sostenibilidad como punto de partida para orientar las decisiones como compañía, los estudios culminados en Alto Valor de Conservación y Bosques con Reservas Elevadas de Carbono y Georeferenciación en un 100 %. También se destaca la intervención del Grupo Olam, a través de la exposición de su representante, Prashat Jalan, donde explicó los pilares de su estrategia de sostenibilidad en bienestar para productores, manejo de cultivos de forma próspera y de mejora de comunidades y territorios, que se traducen en oportunidades económicas, seguridad, salud y clima.



de organizaciones sindicales y gremios empresariales más representativos del país, así como funcionarios del Estado y representantes de las organizaciones sociales.

**¿Ha desarrollado el Estado una clara división de responsabilidades para ayudar a coordinar el respeto de los estándares de derechos humanos en el ámbito de agricultura a gran escala y las cuestiones empresariales entre los diferentes organismos y departamentos gubernamentales?**

Uno de los enfoques de la Política Nacional Agraria es el enfoque de derechos humanos. En ese sentido, si bien la rectoría de la Política Nacional Agraria se encuentra a cargo del Midagri, los tres niveles de gobierno deberán establecer metas e indicadores de desempeño.

## Pilar II: Responsabilidad de respetar de las empresas

### Principios Rectores 11, 12, 13, 14, 15 y 16

11. Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

12. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

13. La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;
- b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

14. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos.

15. Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
- c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

Compromiso político



16. Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:

- a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa;
- b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo;
- c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios;
- d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas;
- e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

## Compromisos de políticas en materia de derechos humanos

### ¿Tienen las empresas compromisos específicos y públicamente disponibles en materia de Derechos Humanos, detallando sus responsabilidades, compromisos y expectativas con respecto a los Derechos Humanos?

La Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep) posee una Guía para el Sector Empresarial Peruano sobre Empresas y Derechos Humanos.<sup>213-214</sup> Además, se ha gestionado la creación del Comité Nacional de Empresas y Derechos Humanos y la realización del Estudio sobre Empresas y Derechos Humanos en Perú.

Desde el año 2004, la Confiep mantiene una alianza estratégica con las Naciones Unidas, a través de la cual asume el compromiso de promover principios de actuación empresarial referidos al respeto de los derechos humanos, buenas prácticas laborales, ambientales, y de lucha contra la corrupción, como parte de su rol como Secretaría Técnica de la Red del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el Perú.<sup>215</sup> A través de esta última, Confiep promueve también los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre las empresas del país.

Así también, las empresas del Grupo Palmas implementan las siguientes directivas:<sup>216</sup>

- Contra el Trabajo Forzoso.

213 Disponible en <https://bit.ly/39dJvYU>

214 En la Guía para el Sector Empresarial Peruano sobre Empresas y Derechos Humanos se menciona que, con la asistencia técnica de la OIT, se encargó la realización de un estudio sobre la situación de los derechos humanos y se llegó a la conclusión de que existen empresas que, a pesar de no haber asumido compromisos expresos en materia de derechos humanos, sí cuentan con una diversidad de políticas (ambientales, comunitarias, laborales, gobernanza corporativa) que traducen el respeto a los derechos humanos.

215 Ibid.

216 Véase: [https://www.palmas.com.pe/pdf/Directivas\\_de\\_RR.HH\\_Grupo\\_Palmas.pdf](https://www.palmas.com.pe/pdf/Directivas_de_RR.HH_Grupo_Palmas.pdf)

- Contra el Trabajo Infantil.
- Contra la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación Laboral.
- Contra el Hostigamiento Sexual.
- Contra los Actos de Discriminación por VIH – SIDA.
- Sobre Igualdad de Género.
- Contra el Mobbing o Acoso Laboral.
- Sobre Derechos Colectivos.
- Sobre Derechos Reproductivos.

Por otro lado, en el caso de práctica sindical, empresas del Grupo Palmas como Industrias del Espino S.A. y Palmas del Espino S.A. cuentan con sindicatos activos y desarrollan regularmente procesos de negociación colectiva con base en pliegos sindicales, procesos que se han cerrado sus convenios colectivos siempre a través de la figura de trato directo o conciliación con el MTPE y en ningún caso han llegado a un proceso de arbitraje. De acuerdo con el Grupo Palmas, se cuentan con los siguientes datos que visibilizan su respeto a la libertad sindical:

- Sindicato de Industrias del Espino S.A. (IDE): creado el 9 de enero de 1997. Con 23 años de existencia, en la actualidad está formado por que representan el 17,61 % de la planilla de trabajadores de IDE.
- Sindicato de Palmas del Espino S.A. (PDE): creado el 31 de mayo del 2009. Con 11 años de existencia, en la actualidad está formado por 178 trabajadores, que representan el 10,64 % del personal en la planilla de PDE.
- Composición de Sindicatos: la composición de ambos sindicatos evidencia el respeto que tiene el Grupo Palmas y ha tenido con la libertad sindical. El tiempo de servicios de los trabajadores/as afiliados a cada sindicato refleja una amplia composición, con trabajadores/as que tienen hasta 39 años de trabajo y otros que recién ingresan a su fábrica o plantación.

Gráfico 4. Composición de sindicatos del Espino

Tiempo de servicios	Porcentaje
0 – 5 años	22%
6- 15 años	34%
15 – 25 años	17%
25 a más	27%

Tiempo de servicios	Porcentaje
0 – 5 años	14%
6- 15 años	80%
16 – 25 años	06%

Fuente: Grupo Palmas.

**¿Los compromisos políticos de las empresas incluyen, como mínimo, los derechos humanos internacionalmente reconocidos expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los dere-**



**chos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo? ¿Se refiere el compromiso de la política empresarial al contenido completo de los derechos humanos y a instrumentos específicos de particular relevancia para su industria? ¿Se refieren los compromisos políticos a los Principios Rectores y/o a las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales?**

Sí, en la Guía para el Sector Empresarial Peruano Sobre Empresas y Derechos humanos<sup>217</sup> se enuncia que la noción de conducta empresarial responsable a aplicar por parte de las empresas con independencia del tamaño, sector, ubicación, propiedad, y estructura, se establece en normas reconocidas internacionalmente, como los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (y su posterior Guía de Devida Diligencia), y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT. Esta cuestión se trata también en otras normas, como las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional, los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, entre las principales.

**¿Difunden las empresas sus compromisos externamente a sus relaciones comerciales mediante la provisión de capacitación y orientación adecuadas?**

En la Guía para el Sector Empresarial Peruano Sobre Empresas y Derechos Humanos publicada por la Confiep se indica que existe un amplio marco de actuación de las empresas peruanas respecto a derechos humanos, que va desde la comprensión del concepto de derechos humanos, pasando por el establecimiento de estrategias y políticas, así como la evaluación y medición de desempeño y jornadas de capacitación, tanto dentro de la compañía, como a grupos externos.<sup>218</sup>

**¿Cubren esas políticas de derechos humanos a todo el grupo de empresas y a la cadena de valor (incluidas las proveedoras y relaciones comerciales)? ¿Están estos compromisos integrados en los requisitos contractuales con terceros?**

En la Guía para el Sector Empresarial Peruano Sobre Empresas y Derechos humanos publicada por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep), se pone de manifiesto que las empresas deben actuar respetando los derechos humanos y aportar a la implementación de la Agenda 2030, a través de toda su cadena de valor. Una importante contribución de las empresas al desarrollo sostenible se dará adoptando el marco que ofrecen los

217 Confiep. (2019). Guía para el Sector Empresarial Peruano Sobre Empresas y Derechos humanos, Perú, p. 23.

218 Confiep, Óp. Cit., p. 11.

Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, y aplicarlo en toda la cadena de suministro.<sup>219</sup>

Por su parte, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) señala que, en temas como el trabajo forzoso y otros vinculados, el sector empresarial no ha querido firmar o comprometerse con acciones de debida diligencia en sus cadenas de suministro, aun cuando no se trataba de un acuerdo marco, sino de un acuerdo de buena voluntad. Si bien valora la importancia de la voluntariedad, considera que esta no basta. También destaca la reciente aprobación del protocolo del Convenio N° 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso, en el pleno del Congreso de la República;<sup>220</sup> sin embargo, lamenta que el diálogo social no sea vinculante, ya que entraña reglas para ser efectivo.

### Principios Rectores 17, 18, 19, 20, 21, 23 y 24

La debida diligencia en materia de derechos humanos

17. Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos:

- a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;
- b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;
- c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

18. A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe:

- a) Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;
- b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.

219 Confiep, Óp. Cit., p. 29.

220 Al respecto, véase nota de prensa del Congreso: <https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/aprueban-protocolo-relativo-al-convenio-sobre-el-trabajo-forzoso/>



19. Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.

- a) Para que esa integración sea eficaz es preciso que:
  - i) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;
  - ii) La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.
- b) Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:
  - i) Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;
  - ii) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.

20. A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe:

- a) Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados;
- b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.

21. Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:

- a) Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios;
- b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada;
- c) No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.

Cuestiones de contexto

23. En cualquier contexto, las empresas deben:

- a) Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen;
- b) Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas;
- c) Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.

24. Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.

## **Evaluación de los impactos adversos sobre los derechos humanos**

### **¿En las empresas son las normas de derechos humanos un punto de referencia para la evaluación de riesgos e impactos?**

En la Guía para el Sector Empresarial Peruano Sobre Empresas y Derechos humanos publicada por la Confiep se enumeran algunas razones por las cuales las empresas se deben de ocupar de los derechos humanos, entre las cuales se encuentra que una de ellas es porque mejora su gestión de riesgos.

También en dicha Guía –y basándose en la Guía de Interpretación de los Principios Rectores elaborada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos– se hace referencia al proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos. Siendo así, se menciona que uno de los componentes de la debida diligencia es la evaluación del impacto real o potencial, según la cual se analizará las distintas fases que intervienen en toda la cadena de valor de la empresa en su relación con los posibles impactos que pueden generar respecto a los derechos humanos. Adicionalmente, se brindan orientaciones para abordar los riesgos de derechos humanos en la cadena de suministro.

## **Integración y actuación en función de resultados y priorización de respuestas**

**En los casos en que sea necesario priorizar las acciones para abordar los impactos, ¿consideran las empresas la gravedad de las consecuencias para los derechos humanos, incluidos el alcance, la escala y la capacidad de remediar determinados impactos, como criterio central?**



En la citada Guía –y basándose en la Guía de Interpretación de los Principios Rectores elaborada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos– se indica que la debida diligencia puede ser realizada por cualquier empresa. Sin embargo, el proceso “variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos, y la naturaleza y el contexto de sus operaciones” (Confiep, 2019, p. 17). También se informa que, mediante el segundo componente, denominado Actuación, “todos asumen el compromiso de prevenir o evitar generar consecuencias negativas a los derechos humanos, a partir del conocimiento” (Confiep, 2019, p.17).

## Seguimiento y comunicación

**¿Comunican públicamente las empresas cómo abordan los impactos adversos sobre los derechos humanos? ¿La frecuencia y la forma de la comunicación pública son suficientes para evaluar la idoneidad de las respuestas? ¿Se aseguran las empresas de que la comunicación con respecto al respeto de los derechos humanos no plantea riesgos para las partes interesadas afectadas y sus representantes?**

El tercer y cuarto componente de la debida diligencia mencionados en la Guía son el Seguimiento y la Comunicación, respectivamente.

En principio, aclara que una debida diligencia, sin verificación continua de su cumplimiento, deja de ser diligente. Para ello, se requerirá implementar reuniones periódicas, mecanismos de comunicación interna y, en los mejores casos, el desarrollo de un sistema de gestión que mida los riesgos, impactos y las medidas preventivas adoptadas.

Además, la comunicación sobre cómo se enfrentarán las consecuencias negativas requerirá de protocolos de actuación, mecanismos expeditivos de comunicación interna y externa que den a conocer cómo la empresa canalizará y atenderá los reclamos y denuncias o los impactos negativos que pudieran generarse. La comunicación puede adoptar diversas formas:

- Reuniones periódicas internas y externas, en este caso, con grupos de interés.
- Línea abierta de comunicación: página web, entre otros.
- Procedimientos viables y simples para formular y atender reclamos o denuncias
- Participación en espacios especializados a través de alianzas estratégicas.
- Talleres, conferencias, encuentros.
- Boletines de comunicación interna y externa.
- Reportes de Sostenibilidad, Comunicación de Progreso –Pacto Mundial, etc.

En el caso de aquellas empresas que no pertenecen a Confiep no se ha obtenido

información específica de empresas que comunicaran públicamente cómo abordan los impactos adversos en el ámbito de agricultura a gran escala o medidas adoptadas para su prevención o erradicación.

## **Impactos adversos reportados sobre los derechos humanos**

**¿Existen casos denunciados públicamente de participación de empresas en impactos adversos en los derechos laborales? Por ejemplo, en relación con la discriminación, el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la libertad de asociación y de negociación colectiva, las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad, etc.**

No se cuenta con información en la cual la Confiep y los gremios que la conforman afirmen que sus empresas afiliadas presentan casos de denuncias de participación de empresas en impactos adversos en el área de los derechos laborales en el contexto de agricultura a gran escala.

**¿Existen casos denunciados públicamente de participación de empresas en impactos adversos que afectan a las comunidades locales? Por ejemplo, en relación con la tierra, la vivienda, el medio ambiente, la discriminación, etc.**

No se cuenta con información en la cual la Confiep y los gremios que la conforman afirmen que sus empresas afiliadas presentan casos de denuncias de participación de empresas en impactos adversos que afectan a las comunidades en el contexto de agricultura a gran escala.



## Pilar III: Acceso a mecanismos de reparación

### Estado

#### Principio Rector 25

25. Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

**¿Ha establecido el Estado leyes, políticas y reglamentos que introduzcan la responsabilidad civil, la responsabilidad penal y las sanciones administrativas, como multas o acceso limitado a la financiación estatal, para los casos de empresas relacionadas con violación de derechos humanos en agricultura a gran escala? ¿Se aplican estos mecanismos a los individuos y/o a las empresas?**

#### Ámbito ambiental

El Capítulo 2 de La ley N° 28611, Ley General del Ambiente, se denomina “Régimen de responsabilidad por el daño ambiental”. El artículo N° 135, referido al Régimen de Sanciones, señala que, las personas naturales o jurídicas que infrinjan las disposiciones contenidas en la ley presente Ley y en las disposiciones complementarias y reglamentarias sobre la materia, se harán acreedoras, según la gravedad de la infracción, a sanciones o medidas correctivas.

Son sanciones coercitivas:

136.2

- a. Amonestación.
- b. Multa no mayor de 30,000 Unidades Impositivas Tributarias vigentes a la fecha en que se cumpla el pago.<sup>221</sup>
- c. Decomiso, temporal o definitivo, de los objetos, instrumentos, artefactos o sustancias empleados para la comisión de la infracción.
- d. Paralización o restricción de la actividad causante de la infracción.
- e. Suspensión o cancelación del permiso, licencia, concesión o cualquier otra autorización, según sea el caso.
- f. Clausura parcial o total, temporal o definitiva, del local o establecimiento donde se lleve a cabo la actividad que ha generado la infracción

Son medidas correctivas:

<sup>221</sup> La imposición o pago de la multa no exime del cumplimiento de la obligación. De persistir el incumplimiento este se sanciona con una multa proporcional a la impuesta en cada caso, de hasta 100 UIT por cada mes en que se persista en el incumplimiento transcurrido el plazo otorgado por la autoridad competente.

136.4

- a. Cursos de capacitación ambiental obligatorios, cuyo costo es asumido por el infractor y cuya asistencia y aprobación es requisito indispensable.
- b. Adopción de medidas de mitigación del riesgo o daño.
- c. Imposición de obligaciones compensatorias sustentadas en la Política Ambiental Nacional, Regional, Local o Sectorial, según sea el caso.
- d. Procesos de adecuación conforme a los instrumentos de gestión ambiental propuestos por la autoridad competente [...]. (2005)

El artículo N° 138 de la Ley General del Ambiente, que regula la relación con otros regímenes de responsabilidad determina que la responsabilidad administrativa establecida dentro del procedimiento correspondiente es independiente de la responsabilidad civil o penal que pudiera derivarse por los mismos hechos.

Al abordar la responsabilidad penal, el Código Penal regula en el Título XIII lo referido a delitos ambientales: (i) Capítulo I.- Delitos de contaminación, (ii) Capítulo II.- Delitos contra los recursos naturales, (iii) Capítulo III.- Responsabilidad funcional e información falsa, y (iv) Capítulo IV.- Medidas cautelares y exclusión o reducción de penas

Finalmente, en cuanto a la responsabilidad civil, en palabras del profesor Vidal:

El Código Civil Peruano de 1984, no presenta una regulación expresa de una institución jurídica encaminada a brindar una tutela civil del daño ambiental”. Añade que: “la Ley General del Ambiente presenta una inadecuada sistematización de la responsabilidad civil ambiental, en consecuencia deviene en ser ambigua, imprecisa y poco acertada, lo cual genera una incertidumbre al momento de invocar y administrar justicia ambiental (2013, p. 313).<sup>222</sup>

## Ámbito laboral

En forma general se tiene lo siguiente:

El artículo 22 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2020-TR señala que “son infracciones administrativas los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo (...)”. Añade que, “las infracciones tipificadas en el presente Reglamento son sancionadas con multa administrativa, salvo las infracciones previstas en el

222 Vidal, R. (2013). La responsabilidad civil por daño ambiental en el sistema peruano, Perú, p. 313.

numeral 28.11 del artículo 28 y en los numerales 46.13 y 46.14 del artículo 46 del presente Reglamento, las que se sancionan con el cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica” (2020).<sup>223</sup>

El artículo 48.1 del DS 019-2006-TR indica que el cálculo del monto de las multas administrativas se expresa en Unidades Impositivas Tributarias (UIT), de conformidad con la siguiente tabla:

Tabla 7. Multas administrativas

<b>Microempresa</b>										
<b>Gravedad de la infracción</b>	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 a más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
<b>Pequeña empresa</b>										
<b>Gravedad de la infracción</b>	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 a más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
<b>No MYPE</b>										
<b>Gravedad de la infracción</b>	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 a más
Leve	<b>0.26</b>	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	<b>1.57</b>	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	<b>2.63</b>	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Fuente: DS 019-2006-TR. Elaboración propia.

Igualmente, se hace referencia a las infracciones reiteradas, señalando que, de ocurrir infracciones sucesivas en el tiempo, previstas en el último párrafo del artículo 40 de la Ley, se debe tomar en cuenta lo dispuesto en el artículo 230 numeral 7) de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.

223 El numeral 28.11 precisa que es infracción muy grave de seguridad y salud en el trabajo: “el incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo mortal”.

El numeral 46.13 precisa que es infracción muy grave a la labor inspectiva: “obstaculizar, por acción u omisión, la investigación de un accidente de trabajo mortal a cargo del inspector del trabajo”.

El numeral 46.14 precisa que es infracción muy grave a la labor inspectiva: “no cumplir, en caso de accidente de trabajo mortal, con la orden de cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica dispuesta por el inspector del trabajo, alterar el lugar en el que se produjo el accidente de trabajo mortal o proporcionar información falsa o imprecisa”.

En caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, las multas se incrementarán de la siguiente manera:

- Para el caso de reiteración de multas leves, estas se incrementarán en un 25 % de la sanción impuesta.
- Para el caso de reiteración de multas graves, estas se incrementarán en un 50 % de la sanción impuesta.
- Para el caso de reiteración de multas muy graves, estas se incrementarán en un 100 % de la sanción impuesta.

Por otro lado, Sunafil indica que el artículo 48.2 de la Ley General de Inspección del Trabajo dispone que la resolución de multa contenga de forma expresa en la parte considerativa y resolutive el mandato de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, dirigido al sujeto o sujetos responsables, para que cumplan con subsanar las infracciones por las que fueron sancionados; además, la resolución consentida o confirmada tiene mérito ejecutivo respecto de las obligaciones que contiene.<sup>224</sup> A su vez, el artículo 8 de dicha ley determina que si con ocasión del ejercicio de la función de inspección, se apreciase indicios de la presunta comisión de delito, la inspección del trabajo remitirá al Ministerio Público, los hechos que haya conocido y los sujetos que pudieran resultar afectados.<sup>225</sup>

En sede penal, se hará énfasis en la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 044-2019, Decreto de Urgencia que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores, modificó el artículo 168-A del Código Penal, aprobado por el Decreto Legislativo N° 635, conforme al siguiente texto:

Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años. Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave (2019).

En la exposición de motivos del Decreto de Urgencia que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores, se indica que entre enero de 2018 y el 8 de agosto de 2019, las regiones del país con mayor número de notificaciones de accidentes de trabajo mortales son: Lima Metropolitana

<sup>224</sup> Se adjunta link de las resoluciones que consignan dicho mandato: <https://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.consulta-MultasSIIT/inicio>.

<sup>225</sup> En el sistema informático no cuenta con el registro de información sobre las comunicaciones al Ministerio Público, al advertir presuntos delitos durante el ejercicio de la función inspectiva.



(169), La Libertad (28), Arequipa (20), Junín (11), Callao (10), Ica (10), y Piura (10), lo cual es reflejo del número de trabajadores y trabajadoras que concentran las regiones mencionadas. Este incremento del reporte de accidentes de trabajo, se ha presentado, a pesar de todos los esfuerzos, que se han tenido en fortalecer el sistema inspectivo con mayor presencia de Sunafil, entre mayor número de inspecciones y de cierres temporales, razón por la cual, se requiere cambiar el marco normativo vigente con las medidas incluidas en el presente Decreto.

Al hacer mención a la responsabilidad civil, no existen disposiciones específicas, por lo que corresponde aplicar la normatividad general establecida en el Código Civil.

### **¿Ha establecido el Estado mecanismos que introduzcan procesos para la prevención de daños, tales como medidas cautelares o garantías de no repetición, en casos de vulneración de derechos humanos en agricultura a gran escala?**

El artículo N° 137 de la Ley N° 28611, Ley General del Ambiente, sí contempla lo referente a medidas cautelares, teniendo así que

Iniciado el procedimiento sancionador, la autoridad ambiental competente, mediante decisión fundamentada y con elementos de juicio suficientes, puede adoptar, provisoriamente y bajo su responsabilidad, las medidas cautelares establecidas en la presente Ley u otras disposiciones legales aplicables, si es que sin su adopción se producirían daños ambientales irreparables o si se arriesgara la eficacia de la resolución a emitir [...] (2005).

Asimismo, el Capítulo IV del Código Penal menciona, a través del artículo 314-C, lo concerniente a Medidas cautelares, indicando que:

Sin perjuicio de lo ordenado por la autoridad administrativa, el Juez dispondrá la suspensión inmediata de la actividad contaminante, extractiva o depredatoria, así como las otras medidas cautelares que correspondan. Además, “en los delitos previstos en este Título, el Juez procederá a la incautación previa de los especímenes presuntamente ilícitos y de los aparatos o medios utilizados para la comisión del presunto ilícito. Asimismo, el Juez, a solicitud del Ministerio Público, ordenará el allanamiento o descerraje del lugar donde presuntamente se estuviere cometiendo el ilícito penal [...] (2008).

### **¿Ha establecido el Estado mecanismos para promover las disculpas por los impactos adversos sobre los derechos humanos relacionados con las empresas dedicadas a la agricultura a gran escala?**

La legislación no contempla mecanismos de disculpa para los casos de agricultura a gran escala.

## Principio Rector 26

### Mecanismos judiciales estatales

26. Los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, en particular considerando la forma de limitar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que puedan conducir a una denegación del acceso a los mecanismos de reparación.

## Mecanismos judiciales

### ¿Los tribunales nacionales tienen competencia para conocer de las denuncias de violaciones de los derechos humanos y de las empresas, incluso en el caso de abusos que tienen lugar fuera de su jurisdicción territorial?

#### Denuncias ambientales

Los mecanismos establecidos para realizar denuncias ambientales se encuentran a cargo de OEFA.<sup>226</sup> El Servicio de Información Nacional de Denuncias Ambientales (Sinada) ofrece lo siguiente:

- (i) Orientación al denunciante.
- (ii) Registro de la denuncia ambiental.
- (iii) Seguimiento del proceso de la denuncia ambiental.

La denuncia ambiental puede presentarse en los siguientes supuestos:

- (i) Cuando se tenga conocimiento de un caso de contaminación ambiental, tal como: emisión de gases tóxicos, humos negros, vertimiento de líquidos, disposición de residuos sólidos, tala de árboles, contaminación sonora, entre otros.
- (ii) Cuando habiendo efectuado la denuncia correspondiente ante la entidad de fiscalización ambiental competente, esta no haya informado las acciones realizadas en virtud de la denuncia.

En relación con los medios que se tienen para presentar una denuncia por la web, se realiza a través del siguiente formulario virtual: <https://apps.oefa.gob>.

<sup>226</sup> Base legal:

Ley N° 28611, General del Ambiente.

Ley N° 29325, Ley del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental y sus modificatorias.

Decreto Supremo N° 002-2009-MINAM, que aprueba el Reglamento sobre Transparencia, Acceso a la Información Pública Ambiental y Participación y Consulta Ciudadana en Asuntos Ambientales.

Decreto Supremo N° 013-2017-MINAM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA.

Resolución N° 015-2014-OEFA/CD, que aprueba las “Reglas para la Atención de Denuncias Ambientales presentadas ante el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA”, modificadas por la Resolución N° 032-2015-OEFA/CD y Resolución N° 007-2018-OEFA/CD.



pe/sinada/faces/registroDenunciaWeb0.jsp.

En todo caso, es posible recurrir a la vía telefónica en los siguientes números: 204-9278/204-927/ 0-800-10058 (línea gratuita); o, de manera física en la Avenida Faustino Sánchez Carrión N° 603, distrito de Jesús María, provincia y departamento de Lima o en las sedes de las oficinas desconcentradas (a nivel nacional).

Las denuncias ambientales deben contener la siguiente información:

- (i) Descripción de los hechos que presuntamente pudieran constituir una infracción ambiental; indicándose las circunstancias de tiempo, lugar y modo en que sucedieron los hechos materia de la denuncia.
- (ii) Proporcionar, de ser el caso, la evidencia o medios probatorios que sustenten o permitan comprobar los hechos denunciados.
- (iii) Datos sobre los presuntos autores y partícipes, así como a los posibles afectados, en caso cuente con dicha información.

Es importante recordar que no es obligatorio que el o la denunciante se identifique para presentar una denuncia ambiental. El o la denunciante puede elegir entre:

- (i) Denuncia sin reserva de datos: cuando el o la denunciante no solicita reserva de su identidad.
- (ii) Denuncia con reserva de datos: cuando el o la denunciante, mediante declaración expresa, solicita reserva de identidad. En este caso, el OEFA garantiza mantener en reserva su identidad.
- (iii) Denuncia anónima: el o la denunciante no brinda información sobre sus datos. En este caso, no será posible brindar información a la o el denunciante sobre las acciones realizadas en atención a su denuncia.

### Denuncias derivadas de derechos laborales

Los mecanismos establecidos para realizar denuncias derivadas de derechos laborales se encuentran a cargo de Sunafil. Mediante Resolución de Superintendencia N° 045-2019-SUNAFIL, se indica que cualquier persona puede presentar una denuncia, tanto por escrito como virtualmente, a través de la web de la autoridad inspectiva de trabajo.

En el contexto de emergencia nacional por la COVID-19, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) recordó a los trabajadores/as que pueden realizar denuncias laborales de manera virtual, ingresando al botón “Denuncia Virtual” que se encuentra alojado en su página web [www.sunafil.gob.pe](http://www.sunafil.gob.pe). Las denuncias serán atendidas por los equipos especiales de inspectores que serán asignados durante el estado de emergencia nacional. Asimismo, la Sunafil señaló que tanto trabajadores/as como empleadores/as pueden realizar

consultas a la línea gratuita 0800-16872, en materia socio laboral y seguridad y salud en el trabajo, así como lo relacionado a las medidas laborales excepcionales.<sup>227</sup>

Adicionalmente, se consigna el siguiente cuadro en el que se detallan las órdenes de inspección generadas por la Sunafil y los Gobiernos Regionales con competencia inspectiva durante la vigencia de la emergencia sanitaria ante la presentación de denuncias contra empresas agrícolas en materia de seguridad y salud en el trabajo y sociolaboral, su estado y, de haber culminado, su respectivo resultado.<sup>228</sup>

Tabla 8. Órdenes de inspección generadas por denuncia

<b>ÓRDENES DE INSPECCIÓN GENERADAS POR DENUNCIA</b>				
<b>MATERIA</b>	<b>ESTADO</b>			<b>TOTAL</b>
	<b>FINALIZADA</b>		<b>EN TRÁMITE</b>	
	EN ACTA DE INFRACCIÓN	EN INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIAS		
<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	11	41	68	<b>120</b>
<b>Sociolaboral</b>	19	170	169	<b>358</b>

Fuente: Sunafil. Elaboración: Sunafil.

**¿El Estado ha adoptado medidas para garantizar que no existan obstáculos jurídicos que impidan que los casos legítimos sean llevados ante los tribunales?; ¿el Estado ha adoptado medidas para garantizar que no existan obstáculos prácticos o procesales que impidan la presentación de casos legítimos ante los tribunales?; ¿el Estado ha adoptado medidas para garantizar que no existan barreras sociales que impidan la presentación de casos legítimos ante los tribunales?**

Entre las principales barreras al acceso a justicia en materia de agricultura a gran escala se encuentran las siguientes:<sup>229</sup>

227 Véase: <https://bit.ly/2X3QsZ2>

228 El sistema informático no contempla ni registra específicamente información sobre incumplimientos a protocolos sanitarios, sino sobre incumplimientos a la normativa de seguridad y salud en el trabajo, conforme al Reglamento de la Ley N° 28806 y las infracciones previstas por este dispositivo legal.

229 Forest Peoples Programme (Fpp), Instituto de Defensa Legal (Idl), Consejo Étnico de los Pueblos Kichwa de la Amazonía (Cepka), Federación de Comunidades Nativas del Ucayali y Afluentes (Feconau), Grupo de Pueblos Indígenas de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos del Perú (CNDDHH), Informe Alternativo sobre Perú para el 95° período de sesiones, Perú, 2018, p. 52.



Una primera barrera encontrada por el Informe Alternativo sobre Perú para el 95° período de sesiones de los miembros del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) se encuentra en la necesidad de traductores e intérpretes que asistan a la población indígena sometida a procesos penales, que estén en capacidad de hacerles participar en ellos y les permitan una defensa eficaz.<sup>230</sup> Si bien es cierto que existe un registro nacional de intérpretes y traductores, este es insuficiente y no logra cumplir su objetivo.

Una segunda barrera es:

En el caso de la justicia ambiental, el estado peruano aún no reconoce el derecho de los pueblos indígenas afectados por delitos ambientales a ser considerados como perjudicados en forma directa (actor civil, en la legislación procesal penal peruana), con derecho a ser reparados (Forest Peoples Programme y otros, 2018, p. 52).

Una tercera barrera es la inexistencia de juzgados y fiscalías especializadas en materia ambiental en todo el país. Los casos que los afectan por la depredación de sus territorios, en múltiples ocasiones deben ser investigados y resueltos por fiscales y jueces ordinarios. Ello genera que, los indígenas (sean imputados, testigos o denunciados) deban trasladarse de una localidad a otra.

La cuarta y quinta barrera son:

Poca capacidad operativa de las fiscalías ambientales, quienes carecen del personal y de las herramientas idóneas para realizar un trabajo efectivo

230 Las normas de rango legal que regulan dicho derecho se muestran a continuación:

Ley Orgánica del Poder Judicial

Artículo 281.-

Órganos de auxilio judicial.

El cuerpo médico forense, la Policía Judicial, el cuerpo de traducción e intérpretes, los martilleros públicos y otros órganos y personas de auxilio judicial se rigen por las leyes y reglamentos pertinentes.

Código Procesal Penal

Artículo 114.-

Idioma

(...)

2. Cuando una persona no comprenda el idioma o no se exprese con facilidad, se le brindará la ayuda necesaria para que el acto pueda desarrollarse regularmente.

3. Deberá proveérseles traductor o intérprete, según corresponda, a las personas que ignoren el castellano, a quienes se les permita hacer uso de su propio idioma, (...) y a quienes tengan algún impedimento para darse a entender.

Artículo 115.-

Declaraciones e interrogatorios con intérpretes

Las personas serán interrogadas en castellano o por intermedio de un traductor o intérprete, cuando corresponda. El juez podrá permitir, expresamente, el interrogatorio directo en otro idioma o forma de comunicación. En tal caso, la traducción o la interpretación precederán a las respuestas.

Ley N° 29735 (Ley que regula el uso, preservación, desarrollo, recuperación, fomento y difusión de las lenguas originarias del Perú)

Artículo 4.1.-

Derechos de la persona

Son derechos de toda persona:

c) Usar su lengua originaria en los ámbitos público y privado.

(...)

g) Gozar y disponer de los medios de traducción directa o inversa que garanticen el ejercicio de sus derechos en todo ámbito

[...] retardo en la resolución de los procesos judiciales (Forest Peoples Programme y otros, 2018, p. 52).

Finalmente, otra limitación es la falta de implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la totalidad de distritos judiciales. Además, de la necesidad de implementar el expediente electrónico en más juzgados laborales.<sup>231</sup>

¿Existen ejemplos y casos denunciados públicamente en los que las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con la empresa no han podido acceder a un recurso judicial efectivo debido a la presencia de barreras legales, procesales y/o sociales?

### Materia ambiental

Respecto a la poca capacidad operativa de las fiscalías ambientales, ello impacta en forma directa en el tiempo de duración de las investigaciones, el cual se prolonga y puede generar un clima de impunidad. Este es el caso de la comunidad de Santa Clara de Uchunya, del pueblo Shipibo-Konibo, que denunció la deforestación de más de 7000 hectáreas de bosques dentro de su territorio ancestral por causa de la instalación de monocultivos de palma aceitera. Los hechos fueron denunciados en marzo de 2015 y la investigación fue apenas formalizada en agosto de 2017.<sup>232</sup>

Cabe señalar que el artículo 195 del RGF prescribe al Serfor como punto focal nacional, recibe y canaliza las denuncias vinculadas a infracciones y delitos en materia forestal y de fauna silvestre.

### Material laboral

En un caso ocurrido en el departamento de San Martín, sí se ha presentado demandas en Lima (2017), pero a la fecha no se visualiza ningún avance. Por el contrario, el 16° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima plantea la excepción de incompetencia por territorio. Empero, se apeló, ya que, según lo indicado, en San Martín no se encuentra implantada la Nueva Ley Procesal Laboral.

Finalmente, hay demandas judiciales en el Juzgado Mixto de Tocache (San Martín). Se planteó medidas cautelares en el año 2018, y hoy en día dos trabajadores se encuentran en planilla, pero la empresa Industrias del Espino S.A. – Grupo Palmas no les ha repuesto físicamente a sus labores, aunque se encuentren en planilla y actualmente los están derivando a Juanjuí (San Martín).

231 Disponible en <https://bit.ly/2SrSXC4>

232 Forest Peoples Programme (Fpp), Instituto de Defensa Legal (Idl), Consejo Étnico de los Pueblos Kichwa de la Amazonía (Cepka), Federación de Comunidades Nativas del Ucayali y Afluentes (Feconau), Grupo de Pueblos Indígenas de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos del Perú (CNDDHH), Óp. Cit., P. 53.



## Principios Rectores 27 y 28

### Mecanismos extrajudiciales de reclamación del estado

27. Los Estados deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

### Mecanismos de reclamación no estatales

28. Los Estados deben estudiar la forma de facilitar el acceso a los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

## Mecanismos no judiciales

**¿El Estado proporciona mecanismos no judiciales basados en la mediación, como los Puntos Nacionales de Contacto, de conformidad con las Directrices de la OCDE? ¿Pueden utilizarse estos mecanismos para remediar los abusos de los derechos humanos relacionados con la empresa?**

La Directiva N° 003-2015-PROINVERSION<sup>233</sup> regula el procedimiento de presentación, admisión a trámite, evaluación y conclusión, por parte del Punto Nacional de Contacto de Perú (PNC) ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) de las instancias específicas planteadas por las personas naturales o jurídicas interesadas, ante un supuesto incumplimiento de las Líneas Directrices de la OCDE por parte de las empresas multinacionales de países miembros y adherentes de la OCDE. El ONC está localizado en Proinversión.

Al respecto, la AGAP ha remitido comentarios a Proinversión para el ajuste y corrección al proyecto de diagnóstico para el sector agricultura preparado por la OCDE en el marco del proyecto CERALC. Entre estos, destaca la problemática del mal uso de tierras y deforestación, lo cual es aprovechado por las actividades informales e ilegales en distintos sectores productivos; precisarse que el trabajo infantil se concentra en la agricultura familiar e informal; debería considerarse el documento “Posición del Gobierno del Perú respecto de la comunicación presentada por organizaciones de la sociedad civil por un supuesto incumplimiento del Perú de sus compromisos laborales y ambientales, contenidos en el Acuerdo Comercial Entre el Perú y la Unión Europea”, entre otros.<sup>234</sup>

233 Disponible en <https://bit.ly/33981uK>

234 Véase: AGAP. Carta N° 129/2020-AGAP. Comentarios al Proyecto de Diagnóstico para el sector agricultura preparado

Entre las responsabilidades de la Dirección de Servicios al Inversionista de Proinversión, como Secretaría Técnica del PNC se encuentran:

- Emitir comunicaciones quien haya presentado la Instancia Específica<sup>235</sup> informándole sobre la recepción y admisión de la misma.
- Efectuar la evaluación inicial y decidir si la Instancia Específica merece mayor análisis o no.
- Emitir y publicar un informe de evaluación inicial de la Instancia Específica.
- Actuar como facilitador para el diálogo entre las partes
- Orientar a efectos de facilitar a las partes el acceso a procedimientos consensuados que se inicien con el fin de lograr una solución para la Instancia Específica
- Participar en las reuniones de diálogo conforme a los términos acordados con las partes.
- De ser el caso, coordinar con los organismos nacionales pertinentes y/o a nivel internacional con expertos de la OCDE y/o con otros puntos nacionales de contacto que puedan resultar relevantes para la instancia específica.
- De corresponder, emitir y publicar un informe de evaluación final de la instancia específica.

La Dirección Ejecutiva tiene la responsabilidad de dar conformidad final y remitir los informes de evaluación final de la Instancia Específica.

**¿El Estado proporciona mecanismos de resolución de conflictos como las oficinas estatales de reclamaciones (por ejemplo, las oficinas del Defensor del Pueblo)? ¿Pueden utilizarse estos mecanismos para remediar los abusos de los derechos humanos relacionados con la empresa, incluidos los abusos que ocurren fuera de su jurisdicción territorial?**

La Defensoría del Pueblo tiene por objetivo defender y promover los derechos de las personas y la comunidad, con autonomía y énfasis en los grupos poblacionales en condiciones de vulnerabilidad, mediante la supervisión al cumplimiento de las obligaciones del Estado.

Esta entidad del Estado cuenta con una Adjuntía para el Medio Ambiente, Servicios Públicos y Pueblos Indígenas, encargada de velar por los derechos humanos de estos sectores.

**¿Qué medidas toma el Estado para promover el conocimiento de los meca-**

por la OCDE en el marco del proyecto de CERALC. 4 de agosto de 2020. <https://www.dropbox.com/s/n65gswx6ezzua3t/Carta%20129-2020%20AGAP%20a%20Proinversi%C3%B3n.pdf?dl=0>

235 Una instancia específica se refiere a un caso que es presentado por cualquier persona natural o jurídica sobre el supuesto incumplimiento de las Líneas Directrices de la OCDE por parte de una empresa multinacional (Proinversión, disponible en

[https://www.investinperu.pe/RepositorioAPS/0/0/JER/PERU\\_OECD/Procedimiento%20NCP%20Peru%20para%20Instancias%20especificas%20OCDE-%20Directiva%20PROINVERSION%20N%20003-2015.pdf](https://www.investinperu.pe/RepositorioAPS/0/0/JER/PERU_OECD/Procedimiento%20NCP%20Peru%20para%20Instancias%20especificas%20OCDE-%20Directiva%20PROINVERSION%20N%20003-2015.pdf)).



## **nismos no judiciales estatales entre el público y las comunidades potencialmente afectadas?**

No se ha identificado medidas que difundan información sobre los mecanismos no judiciales para la atención de casos de agricultura a gran escala.

De acuerdo con Osinfor, debería cuestionarse si el Estado responde a las diversas experiencias y expectativas de los y las titulares de derechos, ya que los actores son múltiples, con diferentes vivencias y condiciones de vida.

## **Empresas**

### **Principio Rectores 22, 29 y 30**

#### **Reparación**

22. Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

29. Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.

30. Las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los derechos humanos deben garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces.

## **Mecanismos para la remediación efectiva de los impactos adversos sobre los derechos humanos**

**¿Han establecido las empresas procesos y mecanismos de reparación claramente definidos a través de los cuales se puedan plantear y abordar de manera sistemática las reclamaciones relacionadas con los impactos adversos que han causado o a los que han contribuido? Estos mecanismos pueden ser independientes, compartidos u operados por un tercero. ¿Existen limitaciones en cuanto a quién puede utilizar estos procesos y mecanismos y los tipos de reclamos que se pueden presentar?**

En la Guía para el Sector Empresarial Peruano Sobre Empresas y Derechos Humanos publicada por la Confiep se establece que, a pesar que una empresa tenga una conducta de debida diligencia, pueden presentarse situaciones que

afecten los derechos humanos y en tal caso, las empresas deben tener la capacidad de respuesta efectiva para atender, estudiar el reclamo o la situación y remediar o dar una propuesta de solución, una vez acreditada su responsabilidad.

- La forma de la reparación necesita de tres factores:
- Si la empresa es la directa responsable en la generación de la consecuencia negativa.
- Si la empresa ha contribuido a generar la consecuencia negativa.
- Si bien no las provoca, pero se encuentra comprometida por el accionar de un tercero vinculado a ella (socio o socia, contratista, proveedor o proveedora, etc.)

Las siguientes condiciones generan que los mecanismos de reclamación a nivel operacional para atender reclamos de posibles afectados puedan constituirse en un medio eficaz de reparación:

- a) Legitimidad: el mecanismo debe generar confianza y ser eficiente en el recojo de la denuncia o reclamo, así como en la atención y solución al mismo.
- b) Accesibilidad: el mecanismo debe ser accesible para que todos/as los/as actores interesados conozcan cómo acceder al mecanismo.
- c) Predictibilidad: el mecanismo debe tener un procedimiento simple e incluir tiempos de atención y resultados.
- d) Equitativos: las personas que se sienten perjudicadas deben contar con acceso equitativo a la información, asesoramiento, y conocimientos especializados para formular adecuadamente una reclamación.
- e) Transparentes: las partes involucradas en un proceso de reclamación deben contar con información transparente de la situación, su evolución, y respuesta.
- f) Compatibles con los derechos: el mecanismo debe ser concordante con los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
- g) Que sea una fuente de aprendizaje continuo: el mecanismo debe permitir el entendimiento de las causas de la reclamación para evitar que una situación similar se produzca en un futuro.

Este instrumento no contempla medidas particulares para los casos de agricultura a gran escala.

### **¿Existen casos denunciados públicamente de empresas que no proporcionan una reparación adecuada por casos de incumplimiento de estándares de trabajo infantil que han causado o contribuido a ellos?**

No se ha conseguido información sobre el uso de los mecanismos y procedimientos de reparación ni de incumplimientos empresariales en esta materia. Osinfor señala que se requiere considerar analizar si ante la existencia de un desequilibrio de poder entre los titulares de derechos afectados y las empresas, el Perú cuenta con mecanismos de reparación eficaces para corregir la relación asimétrica o que existan políticas estrictas sobre la figura de reparación sin discriminación, donde nuestro Estado adopten acciones para facilitar las reparaciones por parte de grupos marginados o vulnerables.



## Empresas y Estado

### Criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales

31. Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:

- a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;
- b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;
- c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;
- d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;
- e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;
- f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;
- g) Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro;

Los mecanismos de nivel operacional también deberían:

- h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

**¿El Estado ha dado a la entidad encargada de velar por los derechos humanos en el ámbito de agricultura a gran escala un mandato que le permita hacer lo siguiente?**

- (1) recibir y tramitar las reclamaciones relativas a los impactos adversos sobre los derechos humanos relacionados con la empresa;**
- (2) apoyar a los demandantes, por ejemplo, mediante la mediación, la conciliación, el apoyo de expertos o la asistencia jurídica;**
- (3) promover la sensibilización sobre los recursos y la reparación de los impactos adversos sobre los derechos humanos relacionados con la empresa;**

- (4) impartir formación a las partes interesadas pertinentes sobre su acceso a los recursos en caso de que se produzcan impactos adversos sobre los derechos humanos relacionados con la actividad de la empresa; y/o**
- (5) asesorar sobre la forma en que se puede remediar el acceso a los derechos humanos.**

En conformidad con ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), máxima entidad vinculada a los derechos laborales a nivel internacional, ha señalado que acceder al trabajo no es suficiente, sino que éste debe reunir ciertos requisitos mínimos que garanticen los derechos de los/as trabajadores/as. A estos requisitos mínimos, que incluyen seguridad en el trabajo y condiciones laborales salubres, seguridad social, seguridad de ingresos, entre otros, se les denomina “trabajo decente”.<sup>236</sup> En ese sentido, la entidad encargada sería el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, realizando dicha labor en coordinación con otras entidades estatales.

**¿Existen ejemplos y casos denunciados públicamente en los que la entidad estatal no haya cumplido su función de mecanismo no judicial para atender las reclamaciones?**

No se ha encontrado información pública que permita dar a conocer el incumplimiento de la función de mecanismo no judicial para atender las reclamaciones.

## **Empresas**

**¿Cumplen los mecanismos y procesos de reparación que las empresas han establecido con los criterios de eficacia establecidos en el Principio Rector 31?**

Los criterios de eficacia establecidos en el Principio Rector 31 son abordados en la Guía para el sector empresarial peruano sobre Empresas y Derechos Humanos. No obstante, no se tiene información sobre la aplicación de los mismos.

236 MINJUSDH, Los Derechos Humanos en el Perú: Nociones básicas, Perú, 2013, p. 26.



## CONCLUSIONES

1. La agricultura es una de las actividades económicas más importantes del país, en ella destaca el sector agroexportador. No obstante, esta actividad presenta tanto heterogeneidad en su estructura tecnológica y productiva, así como en la distribución de las unidades productivas conforme con su escala y otras características. En efecto, la pequeña agricultura opera bajo la forma de producción campesina o familiar; mientras que, la mediana y gran agricultura operan bajo la forma de producción capitalista.
2. Cabe señalar que, a nivel mundial, la agricultura es uno de los sectores más peligrosos de la economía y que está asociada con una elevada incidencia de enfermedades y lesiones profesionales relacionadas con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y con la exposición a los productos agroquímicos, entre otros riesgos de dicha actividad. Asimismo, el sector agrícola presenta el nivel más bajo de organización en sindicatos y organizaciones de agricultores y agricultoras y de empleadores y empleadoras. Es por eso que, se estima que menos del 10 % de trabajadores y trabajadoras asalariados del sector están organizados y representados en sindicatos u organizaciones.
3. Considerando ello para el contexto peruano, se ha identificado que en los últimos años ha habido un destacado desarrollo del marco normativo tanto nacional como internacional sobre temas laborales y ambientales en el caso de las actividades agrícolas. De este modo se han suscrito importantes tratados internacionales y se ha firmado instrumentos con estándares internacionales en la materia. Además, las entidades públicas competentes cuentan con regulaciones relacionadas con el ámbito laboral y ambiental.
4. A pesar de lo anterior, aún falta realizar mayores esfuerzos para alcanzar los estándares internacionales y atender las demandas de los trabajadores y las trabajadoras del agro, pendientes desde hace varios años. Ejemplo de ello fueron las últimas manifestaciones que llevaron a la promulgación de una nueva ley marco para el sector, la cual no ha estado ajena a críticas. Del mismo modo, se han realizado recomendaciones para efectivizar el marco normativo del país, principalmente, en ámbitos como la protección del ambiente, la seguridad y salud en el trabajo, así como la garantía de otros derechos colectivos.
5. Desde el ámbito empresarial, se reconoce que los principales gremios empresariales del sector agrícola cuentan con compromisos explícitos para el respeto de los derechos humanos. En ese sentido, es posible identificar diversos instrumentos internos como guías, directivas y có-

digos que contemplan la prohibición del trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación por diversos motivos o la seguridad y salud en el trabajo, con una mirada que incluye los efectos de la pandemia por la COVID-19. No obstante, no ha sido posible identificar cómo se está cumpliendo dichos compromisos, por lo que queda pendiente evaluar las acciones concretas de estos gremios.

## Pilar I: Deber de Proteger del Estado

6. Perú ha suscrito importantes tratados internacionales en materia laboral (OIT), ambiental (Acuerdo de París, Protocolo de Kyoto, entre otros) y de protección de los derechos de los pueblos indígenas (Convenio N° 169 de la OIT). Así también, se ha adherido a otros instrumentos como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales que contienen disposiciones útiles para el tema de agricultura a gran escala. Sin embargo, todavía no se han establecido mecanismos sancionadores eficientes y directos del monitoreo de la implementación y obligatorio cumplimiento de las metas de los acuerdos señalados.
7. A su vez, en materia de agricultura a gran escala, el país ha recibido recomendaciones por parte del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión a Perú, entre las cuales se encuentran principalmente:
  - (i) Modificar la legislación y los reglamentos para subsanar los vacíos legales existentes en la protección de los derechos humanos.
  - (ii) Ampliar la labor del Viceministerio de Gobernanza Territorial a fin de facilitar el diálogo y reforzar los mecanismos de participación, y aumentar asimismo la labor del Midagri y las autoridades regionales para continuar el proceso de formalización de los derechos individuales y colectivos sobre la tierra.
  - (iii) Asesorar a las empresas estatales y privadas sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos, considerando la conveniencia de cooperación internacional para ello. Por lo que respecta a los sectores en los que los riesgos para los derechos humanos son especialmente considerables (minería, petróleo y gas, agroindustria), el gobierno debería considerar la posibilidad de introducir la obligación de presentar informes y el ejercicio de la diligencia debida en materia de derechos humanos.
  - (iv) Reforzar las medidas destinadas a evaluar la sostenibilidad social y ambiental de los proyectos agroindustriales, entre otras cosas mediante la realización de estudios a nivel nacional sobre el suelo y la



capacidad de este en las distintas regiones y de una evaluación sobre la forma en que se han llevado a cabo las plantaciones a gran escala en los últimos años.<sup>237</sup>

8. Se puede apreciar que urge aprobar el Convenio N° 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura (2001) y el Convenio N° 129 sobre la inspección del trabajo en la agricultura (1969), ya que de esa manera el país estaría obligado a implantar lo estipulado en dichos convenios, en beneficio de los trabajadores y las trabajadoras agrícolas.
9. Por otro lado, se puede apreciar que, en materia ambiental, conviene adecuar rápidamente las recomendaciones emitidas por la Defensoría del Pueblo relativas a los cultivos de palma aceitera y cacao. Ello, con la finalidad de garantizar el derecho a un medio ambiente sano.
10. También debe señalarse la existencia del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, un espacio tripartito en el que participan los trabajadores y trabajadoras, las empresas y el Estado. Además de revisar normas laborales y consensuarlas, este Consejo Nacional revisa los convenios vinculados a la materia. Lo anterior amerita a que se considere el fortalecimiento de dicho espacio.
11. Finalmente, frente a futuros proyectos a implementarse en la Amazonía en materia de agricultura a gran escala, es indispensable garantizar el derecho a la consulta previa, así como también el respeto a los derechos de tenencia y acceso a los recursos naturales. Al respecto, cabe señalar que el derecho fundamental a la consulta previa a los pueblos indígenas exige que esta sea oportuna, accesible, libre e informada, habiendo fijado la Corte Interamericana de Derechos Humanos catorce estándares internacionales sobre su cumplimiento, recogidos en una sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la República de 2019.<sup>238</sup>
12. Adicionalmente, resulta importante garantizar el desarrollo sostenible, el aprovechamiento efectivo y una adecuada articulación con políticas de mitigación del cambio climático.

237 La AGAP señala que las empresas agrarias asociadas a sus gremios cumplen con toda la regulación ambiental agraria tales como el Reglamento de Participación Ciudadana para la Evaluación, Aprobación y Seguimiento de Instrumentos de Gestión Ambiental del Sector Agrario, aprobado por D.S. 018-2012-AG; el Reglamento de Gestión Ambiental del Sector Agrario, aprobado por DS 019-2012-AG, entre otras normas; además de entidades administrativas competentes que regulan, supervisan y fiscalizan los temas ambientales en el sector agro como es el MINAGRI, OEFA, SENACE. Además de ellos, las buenas prácticas agrícolas ambientales (GLOBALGAP, TESCO, ISO 14001, ISO 2200, etc.) son seguidas por las empresas formales en estricto cumplimiento de los más altos estándares internacionales como requisito indispensable también para posicionar sus productos e insertarse sosteniblemente en los mercados internacionales (EE.UU., UE, Asia).

238 Véase: Corte Suprema de Justicia de la República. A.P. N° 29126-2018. 25 de octubre de 2019.

## Pilar II: Responsabilidad de Respetar de las empresas

13. Las empresas afiliadas a la Confiep se encuentran comprometidas con el respeto de los Derechos Humanos. Ello puede evidenciarse a través de la “Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos”, documento elaborado por Confiep y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el Perú. Sin embargo, si bien de manera previa a la pandemia por la COVID-19 se apreciaron dificultades, estas podrían haberse agudizado en los campos de salud y trabajo.
14. Ahora, se requiere fortalecer la forma en la que estos compromisos se traducen en acciones directas de protección de derechos humanos. Ello pasa por analizar las prácticas aplicadas, así como evaluar sus compromisos y la efectividad de la protección de derechos humanos. Se requiere contar con esa información de forma pública.

## Pilar III: Acceso a mecanismos de reparación

15. La legislación peruana contempla sanciones administrativas para los/as empleadores/as (empresas o individuos) que infrinjan las normas sobre trabajo decente. El incumplimiento de estas disposiciones acarrea la imposición de multas. Asimismo, la legislación penal contempla en el Título XIII lo referente a delitos ambientales, no obstante, la aplicación puede resultar dificultosa.
16. Asimismo, pueden identificarse barreras jurídicas, procesales y sociales, principalmente en lo que respecta a pueblos indígenas, trabajadores y trabajadoras y sindicatos. Se observa, por ejemplo, la poca capacidad operativa de las fiscalías ambientales y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) que impacta en la prolongación de las investigaciones, así como los reiterados casos de despidos arbitrarios contra trabajadores y trabajadoras, cuyos procesos judiciales toman años sin resolverse. Ello conlleva a que no se puedan reparar efectivamente las violaciones de derechos humanos.

## Acciones a tener en cuenta

1. Fortalecer la capacidad institucional para hacer cumplir los requisitos legales a las empresas. En especial, reforzar la labor de fiscalización realizada por Sunafil y OEFA, en materia ambiental y laboral, respectivamente, acompañada de recursos presupuestarios. También se debería buscar brindar asistencia a las empresas para que estas cumplan con la normativa relacionada con el respeto de los derechos humanos, bus-



cando así ser claros sobre las políticas referentes a la protección de los derechos humanos por parte de las empresas en todas las fases de la actividad agraria.

2. Cumplir las observaciones realizadas por organismos internacionales, en lo referido a derechos ambientales, derechos de los pueblos indígenas y derechos laborales. Estas serían las observaciones formuladas por los órganos de control regular y especial de la OIT, las contenidas en el informe sobre Conducta Empresarial Responsable en Perú de la OCDE y aquellas referidas en las comunicaciones planteadas al Estado peruano por el Departamento del Trabajo de los EE.UU. (2016-2018) y la Comisaria de Comercio de la Unión Europea (2018), en relación con las reclamaciones formuladas por el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Capítulo 17 y el Título IX de los Acuerdos de Cooperación Comercial celebrados por Perú con los EE.UU. y la UE, respectivamente.
3. Reforzar los canales de denuncias y las políticas internas de derechos humanos en las empresas. En el contexto de la COVID-19, garantizar el derecho a la salud y al trabajo de los/as empleados/as; y, la sanidad e inocuidad alimentaria.
4. Realizar ajustes sobre las deficiencias encontradas en los mecanismos judiciales estatales, para conseguir avances en justicia ambiental y protección de los pueblos indígenas.
5. Habilitar juzgados y fiscalías especializados en materia ambiental. Asimismo, procurar implementar juzgados especializados en lo laboral en todo el territorio peruano.
6. Se requiere evaluar el marco legal para facilitar el acceso y mantenimiento en la formalidad del productor agrario informal. Por ello, el Estado debe proporcionarle los incentivos adecuados para que desee insertarse en la formalidad. A cambio, el productor agrario debe respetar los derechos humanos de los trabajadores y demás ciudadanos, y resguardar la sostenibilidad de los recursos naturales. En ese sentido, urge impulsar la culminación de la formalización de los derechos de uso de agua, que le brinda seguridad jurídica a los usuarios, garantizando su derecho de acceso al agua.
7. Se debe fomentar el acceso y uso eficiente de los recursos hídricos. El agua es un bien público y corresponde al Estado, a través de sus entidades competentes (ANA, Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y sus órganos desconcentrados, así como los gobiernos regionales y locales), dotar de la infraestructura hídrica necesaria para que el

agua potable llegue a toda la población y sea adecuadamente distribuida en todas las zonas de producción. El suministro deberá responder a la política y estrategia nacional de recursos hídricos, relacionado a la conservación de los ecosistemas y sus procesos, cultura del agua, etc. Por otro lado, se debe fiscalizar su uso formal, implementando infraestructura de represamiento del agua, infraestructura de aguas servidas para que llegue a su reúso sostenible, infraestructura para el uso sostenible en las cuencas, etc. Para lo cual es importante modernizar la Autoridad Nacional del Agua y sus dependencias (ALA y AAA).

8. Fortalecer e institucionalizar las Organizaciones Usuarias del Agua (OUA); en esta línea del uso sostenible del agua, un aliado estratégico son las OUA ya que son los usuarios y beneficiarios directos de los recursos hídricos. Por este motivo se debe promover el fortalecimiento de sus capacidades para el mantenimiento y operación de las infraestructuras de riego a su cargo, etc. Además, se debe intensificar el proceso de sensibilización a los usuarios para una real valoración del agua como un insumo vital en su proceso de producción. Por el servicio, los usuarios tendrían que pagar tarifas reales que permitan una operación y mantenimiento sostenible de la infraestructura y progresivamente orientarla a la protección de sus fuentes naturales.
9. Modernizar las entidades técnicas del sector agrario y fomentar su eficiencia. Es importante entender que la eficiencia e institucionalidad de las entidades sectoriales (Senasa, INIA, ANA, Midagri) permiten mejorar la competitividad del productor agrario, quien al final de cuentas podrá formalizar todos sus procesos operativos-empresariales (Laboral, tributarios, sanitario, ambiental) conforme la normativa vigente.
10. Debe ponerse especial atención a las situaciones de informalidad, donde se desarrollan el mayor número de situaciones de vulneración de derechos humanos, considerando las dimensiones laboral, ambiental, humanitaria, entre otras; de tal manera que, el enfoque de fiscalización por parte de la autoridad estatal (Sunafil, OEFA, GOREs, etc.) realice especiales esfuerzos para enfrentar a esta problemática de manera regular.
11. Crear e implementar un plan de desarrollo productivo donde se respeten las buenas prácticas agrícolas, la producción mediante sistemas agroforestales y la conservación del suelo y agua. Dicho plan debe ser elaborado por un grupo de trabajo conformado por el Midagri, Produce, Minam, MTPE y Gobiernos Regionales. Para tal efecto, el Midagri sería el encargado de la Secretaría Técnica. El plan debería hacerse extensivo y difundido a los sectores involucrados, a la ciudadanía en general, sociedad civil organizada, sector empresarial, pueblos indígenas, comunidades campesinas y sindicatos.

## REFERENCIAS

- Acnudh, Naciones Unidas (2018). Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú, pp. 20-21.
- Abad, L., Mendivil, D., Puig, A., Quino, J (2017). Plan Estratégico del Sector Agroindustria de Piura, Perú.
- Aidesepe, FPP (2014). Haciendo visible lo invisible: “Perspectivas indígenas sobre la deforestación en la Amazonía peruana”. Perú.
- Banco Mundial Blogs. A medida que crece la producción agrícola en el Perú, los pequeños agricultores ansían mejores mercados. Disponible en: <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/medida-que-crece-la-produccion-agr-cola-en-el-los-peque-os-agricultores-ans-mejores-mercados>
- Bernex, N.; Apaéstegui, J.; Peña, F.; Yakabi, K.; Zúñiga, A.; Asto, L.; Verano, C.; Bauer, J.; Castro, J.; Chung, B.; Gastañaga, M.; Sánchez, C.; Espinoza, J.; Güimac, M.; Tamariz, A.; Rosazza, E.; Robert, J.; Guyot, J. Y Pastor, J (2017). El Agua en el Perú: Situación y Perspectivas (Capítulo III).
- Boelens, R. & A. Arroyo (2013). Introducción: El agua fluye en dirección del poder. En A. Arroyo & R. Boelens, eds., Aguas robadas: despojo hídrico y movilización social. Quito: Abya Yala, IEP & Justicia Hídrica.
- Confiep (2019). Guía para el Sector Empresarial Peruano Sobre Empresas y Derechos humanos, Perú.
- Defensoría del Pueblo. (2018), Serie de Informes Defensoriales – Informe N° 166, Perú.
- Eguren, F.; Marapi, R. (2015). Mesa Redonda: La agroexportación en el Perú, Perú.
- Figuroa, A. (2016). “Pequeña agricultura y agroindustria en el Perú”. Revista Economía, volumen 19, núm. 37-38. Lima.
- Forest Peoples Programme. (Fpp), Instituto de Defensa Legal (Idl), Consejo Étnico de los Pueblos Kichwa de la Amazonía (Cepka), Federación de Comunidades Nativas del Ucayali y Afluentes (Feconau), Grupo de Pueblos Indígenas de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos del Perú (CNDDHH), Informe Alternativo sobre Perú para el 95° periodo de sesiones, Perú, 2018.
- Fort, R. y Borasino, E. (Eds.), ¿Agroindustria en la Amazonía?: posibilidades para



el desarrollo inclusivo y sostenible de la palma aceitera en el Perú, Lima: Gra-de, 2016.

Gamero, J. (2012), Derechos laborales y empleo en la agroexportación. Lima: Red Peruana por una Globalización con Equidad—RedGE.

Gestión (2018). Unión Europea pone en jaque al cacao peruano por la presencia del cadmio. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/union-europea-pone-jaque-cacao-peruano-presencia-cadmio-240787-noticia/>

Instituto de Estudios Sindicales. (2015). Situación laboral y sindical en el sector agroexportador, Perú.

Junpalma Perú. (2017). Agroindustria de la Palma Aceitera: Alternativa Sostenible que Promueve Desarrollo socioeconómico en la Amazonia. Lima.

Maletta, H. (2017). La pequeña agricultura familiar en el Perú: una tipología micro-regionalizada, Perú, 2017.

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. (2020). “Coalición por una Producción Sostenible” promueve procesos libres de deforestación en el país, Perú.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2013). Los Derechos Humanos en el Perú: Nociones básicas, Perú.

Monje, L. (2014). Trabajo decente, pobreza y empleo agrícola. Experiencias de organización sindical en el sector rural frente a la informalidad en América Latina. Turín, Italia: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

OCDE. (2017). La Contratación Pública en el Perú: Reforzando Capacidad y Coordinación, Francia.

----- (2020). Reseña de la Política de Conducta Empresarial Responsable de la OCDE en Perú.

Oficina Internacional del Trabajo. (2017). Estudio general relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura, Suiza.

OIT- CEPAL-Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil (2020) La pandemia por COVID-19 podría incrementar el trabajo infantil en América Latina y el Caribe. p. 15.

- Peñaranda, C. (2019). Informe económico, Revista de la Cámara de Comercio de Lima (CCL), p. 7. Perú, 2019. Véase en: <<https://bit.ly/2INZRQ9>>
- Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos. (2020). Derechos en Emergencia Perú, empresas y derechos humanos en tiempos de Covid-19, Perú.
- RPP. (07 de enero de 2020). CUT Perú: Gobierno debe establecer una política laboral preventiva en el 2020. Disponible en <https://bit.ly/3fvwk8P>
- UNICEF (s.f) Guía regional de Unicef. Inclusión del enfoque de género en protección de la infancia en América Latina y el Caribe, p. 4. Véase: <https://bit.ly/3lHgj3x>
- UCSS. (2018). Los grupos económicos en el sector agroexportador peruano, Perú.
- Vidal, R. (2013). La responsabilidad civil por daño ambiental en el sistema peruano, Perú.
- Wayka. (19 de septiembre de 2019). Congreso debate ampliar por 10 años privilegios tributarios para agroexportadores. Disponible en <https://bit.ly/3aalV0s>

## Normativa

- Constitución Política del Perú (1993). Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <https://bit.ly/30yhL05>
- Código Penal (1991). Decreto Legislativo 635. Recuperado de: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0034/codigo-penal-29.07.2020.pdf>
- Ley N° 27360. (2000). Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <https://bit.ly/2DFfJlt>
- Ley N° 31110. (2020). Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustria. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-regimen-laboral-agrario-y-de-incentivos-para-el-sect-ley-n-31110-1916568-7/>
- Ley N° 28611, Ley General del Ambiente (2005). Recuperado de: <https://www.minam.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Ley-Nº-28611.pdf>



## ANEXOS

### Anexo único:

SECTOR ENTREVISTADO	INSTITUCIÓN ENTREVISTADA	FUNCIONARIO/ENCARGADO	FECHA DE ENTREVISTA
Estado	Ministerio de Agricultura y Riego	<ul style="list-style-type: none"> <li>• José Alarcón Tello</li> <li>• César Correa Zúñiga</li> <li>• Jorge Vásquez Acuña</li> <li>• José Mariño Tupia</li> <li>• Shirley Silva Nauca</li> <li>• Alberto Cortez Farfán</li> <li>• José De La Cruz Espinoza</li> <li>• Rafael Balta Crisólogo</li> <li>• Mauro Ríos Torres</li> <li>• Belmira Carrera La Torre</li> <li>• Liz Tello Flores</li> <li>• Kelly Salcedo</li> <li>• Alberto Mamani Cahuana</li> <li>• Luis Díaz Ramírez</li> <li>• César Revoredo Castañeda</li> <li>• Jessica Trivello García</li> <li>• Ciro Barrera Rojas</li> <li>• Felipe Meza Millán</li> <li>• Stefany Acosta Aguirre</li> <li>• Walter Alcántara Villalobos</li> <li>• Gerardo Fernández Sedano</li> <li>• Rossemary García Medina</li> </ul>	15 de julio de 2020
	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cecilia Alejandra Tello Guerrero (directora de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)</li> </ul>	21 de julio de 2020
Sindicatos	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Luis Isarra Delgado</li> <li>• Juan José Gorriti Valle</li> <li>• Jesús del Castillo Rivero</li> </ul>	14 de agosto de 2020
Empresas	Asociación de Gremios Productores Agrarios del Perú - AGAP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gabriel Amaro Alzamora</li> <li>• Edwin Córdova</li> </ul>	30 de setiembre de 2020
	Corporación Financiera de Inversiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alfonso Bustamante Canny</li> </ul>	



**Plan Nacional de Acción sobre  
Empresas y Derechos Humanos**  
2021-2025



**PERÚ** Ministerio de Justicia y Derechos Humanos



**BICENTENARIO  
PERÚ 2021**

CON EL APOYO DE:

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**