

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE COMERCIO Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



Repercusiones de los incumplimientos laborales de las empresas
agro-exportadoras lambayecanas en las exportaciones hacia Estados
Unidos dentro del marco del tratado de libre comercio

Tesis que presentan los bachilleres

RONALDO ALBERTO HORNA SOLIS
KATHERINE LEIDY POMA CORDOVA

Para obtener el título profesional de
LICENCIADO EN COMERCIO Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

Lambayeque – Perú

5 de Setiembre - 2019

**REPERCUSIONES DE LOS INCUMPLIMIENTOS LABORALES DE LAS
EMPRESAS AGRO-EXPORTADORAS LAMBAYECANAS EN LAS
EXPORTACIONES HACIA ESTADOS UNIDOS DENTRO DEL MARCO DEL
TRATADO DE LIBRE COMERCIO**

Ronaldo Alberto Horna Solís
Bachiller

Katherine Leidy Poma Córdova
Bachiller

Juan Carlos Guiseppe Pier Angelo Martin Samamé Castillo
Asesor

Presentada para obtener el título profesional de Licenciado en comercio y negocios
internacionales

Aprobado por el jurado mediante decreto N° 89–2019–UI/FACEAC:

Mauro Adriel Ríos Villacorta
Presidente

Aurelio Sánchez Gamarra
Secretario

Georgina July Campos Delgado
Vocal

DEDICATORIA

Un agradecimiento especial a mis padres Arturo Horna Dávila y Odemira Solís Zapata y a mis hermanos Víctor y Noemí Horna Solís, quienes me han brindado el apoyo emocional para la ejecución del presente trabajo de investigación, debido al objetivo que persigue los estudios realizados para conseguirlo.

A mis compañeros de estudios de la promoción 2014 – I de la escuela profesional de Comercio y Negocios Internacionales y mis amigos de la Promoción 2013 del colegio Peruano Español por ayudarme a contactar a trabajadores de estas empresas visitadas.

RONALDO ALBERTO HORNA SOLIS

Esta Tesis está dedicada íntegramente a mi madre, Yadira Maribel Córdova Fernández, gracias por haber hecho de todo porque yo esté aquí, este logro es por ti y para ti, que este sea el primero de muchos más, y como siempre decimos: “no importa el lugar siempre y cuando estemos juntas”

Te amo ma!

KATHERINE LEIDY POMA CORDOVA

AGRADECEMOS A

Agradecemos a nuestros docentes de la Escuela Profesional de Comercio y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, por haber compartido sus conocimientos y experiencias a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial a:

Doctor en Administración Juan Carlos Guissepe Pier Angelo Martin Samamé Castillo, asesor de nuestro proyecto de investigación, al cual le tenemos una estima y agradecemos por siempre estar dispuesto a despejar cualquier duda, gracias por la orientación y la amistad brindada.

Licenciado Pedro Yesquén Zapata, quien estuvo con nosotros desde el inicio gracias a los cursos de Tesis 1 y 2, quien además nos ha guiado con su paciencia y su rectitud como docente desde que comenzó este proceso.

Los trabajadores de las empresas agro exportadoras de la región Lambayeque, por el valioso aporte para nuestra investigación y el tiempo brindado.

Y por supuesto a nuestra querida Universidad y a todas las autoridades, por permitirnos concluir con una etapa de nuestras vidas, gracias por la orientación y guiarnos en el desarrollo de esta investigación.

En general a todas las personas que nos apoyaron e hicieron posible que el trabajo se realice con éxito, sobre todo a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

INDICE

1	Capítulo I: El Objeto De Estudio	5
1.1	Contextualización Del Objeto De Estudio.....	5
1.1.1	Síntesis del problema de investigación.	5
1.1.2	Formulación del problema de investigación.	6
1.1.3	Hipótesis.....	6
1.1.4	Objetivos.	7
1.1.5	Delimitación del estudio.....	7
1.2	Características Y Manifestaciones Del Problema De Investigación	8
1.2.1	Realidad.....	8
2	Capítulo II: Marco Teórico	10
2.1	2.1 Antecedentes.....	10
2.2	Base Teórica	18
2.2.1	Tratado libre Comercio Perú – Estados Unidos:	18
2.2.2	Exportaciones hacia Estados Unidos a través del Tratado de Libre Comercio:....	21
2.2.3	Condiciones Contractuales basadas en el Tratado de libre comercio con EE.UU:25	
2.2.4	Incumplimientos Laborales en el marco del TLC con Estados Unidos:	27
2.3	Definición Y Operacionalización De Variables	35
3	Capítulo III: Metodología Desarrollada.....	43
3.1	Tipo de estudio	43

3.2	Población Y Muestra Del Estudio	44
3.3	Técnicas E Instrumentos.....	49
3.4	Diseño De Contrastación De Hipótesis	51
4	Capítulo IV: Resultados Y Discusión	54
4.1	Resultados De La Investigación	54
4.2	Discusión Y Análisis De Los Resultados	74
5	Capítulo V: Propuesta	77
6	CONCLUSIONES	79
7	RECOMENDACIONES	82
8	REFERENCIAS.....	84
9	ANEXOS	91

DEDICATORIA

Un agradecimiento especial a mis padres Arturo Horna Dávila y Odemira Solís Zapata y a mis hermanos Víctor y Noemí Horna Solís, quienes me han brindado el apoyo emocional para la ejecución del presente trabajo de investigación, debido al objetivo que persigue los estudios realizados para conseguirlo.

A mis compañeros de estudios de la promoción 2014 – I de la escuela profesional de Comercio y Negocios Internacionales y mis amigos de la Promoción 2013 del colegio Peruano Español por ayudarme a contactar a trabajadores de estas empresas visitadas.

RONALDO ALBERTO HORNA SOLIS

Esta Tesis está dedicada íntegramente a mi madre, Yadira Maribel Córdova Fernández, gracias por haber hecho de todo porque yo esté aquí, este logro es por ti y para ti, que este sea el primero de muchos más, y como siempre decimos: “no importa el lugar siempre y cuando estemos juntas”

Te amo ma!

KATHERINE LEIDY POMA CORDOVA

AGRADECEMOS A

Agradecemos a nuestros docentes de la Escuela Profesional de Comercio y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, por haber compartido sus conocimientos y experiencias a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial a:

Doctor en Administración Juan Carlos Guiseppe Pier Angelo Martin Samamé Castillo, asesor de nuestro proyecto de investigación, al cual le tenemos una estima y agradecemos por siempre estar dispuesto a despejar cualquier duda, gracias por la orientación y la amistad brindada.

Licenciado Pedro Yesquén Zapata, quien estuvo con nosotros desde el inicio gracias a los cursos de Tesis 1 y 2, quien además nos ha guiado con su paciencia y su rectitud como docente desde que comenzó este proceso.

Los trabajadores de las empresas agro exportadoras de la región Lambayeque, por el valioso aporte para nuestra investigación y el tiempo brindado.

Y por supuesto a nuestra querida Universidad y a todas las autoridades, por permitirnos concluir con una etapa de nuestras vidas, gracias por la orientación y guiarnos en el desarrollo de esta investigación.

En general a todas las personas que nos apoyaron e hicieron posible que el trabajo se realice con éxito, sobre todo a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables _____	42
Tabla 2 Empresas seleccionadas según aleatoriedad. _____	49
Tabla 3 Resumen metodológico _____	53
Tabla 4 Edad _____	54
Tabla 5 Sexo _____	54
Tabla 6 Área de trabajo _____	55
Tabla 7 Tiempo en la empresa en meses _____	55
Tabla 8 Nivel de satisfacción _____	56
Tabla 9 Relación entre tiempo en la empresa y área de trabajo. _____	57
Tabla 10 Tipo de Contrato _____	58
Tabla 11 ¿Tiene conocimiento de a qué régimen laboral pertenece? _____	59
Tabla 12 De los siguientes derechos, ¿Cuáles respeta la empresa? (respuesta múltiple). ____	60
Tabla 13 Marque si ha tenido o presenciado alguno de estos inconvenientes con la empresa (respuesta múltiple) _____	61
Tabla 14 ¿La empresa contrata menores de edad? _____	62
Tabla 15 ¿Cuenta con la indumentaria necesaria para efectuar su labor? _____	62
Tabla 16 ¿Considera que trabaja bajo presión? _____	63
Tabla 17 ¿Los trabajadores cuentan con un sindicato que los respalde? _____	63
Tabla 18 ¿Con cuál de los siguientes beneficios cuenta? (respuesta múltiple) _____	64
Tabla 19 Relación entre el tipo de contrato y área de trabajo. _____	65
Tabla 20 Relación entre presenció o tuvo inconvenientes laborales y área de trabajo ____	66
Tabla 21 Relación entre considera que trabaja bajo presión y área de trabajo _____	67

Tabla 22 Marque las entidades que conozca (respuesta múltiple). _____	67
Tabla 23 ¿Cuál de ellas defiende sus derechos laborales? (respuesta múltiple) _____	68
Tabla 24 ¿Ha llegado alguna vez alguna entidad fiscalizadora a su centro de labor? _____	69
Tabla 25 ¿Cree usted que SUNAFIL debería visitar su centro de labor?. _____	69
Tabla 26 ¿Cree necesario reemplazar el sistema de contratación laboral el cual brinda la empresa? _____	70
Tabla 27 ¿Estaría dispuesto a permanecer en la empresa con un contrato más largo, con la condición de ejercer una actividad distinta a la que desempeña? _____	70
Tabla 28 ¿Considera usted que es necesario contar con un sindicato en la empresa? _____	71
Tabla 29 De las siguientes alternativas, marque 2 beneficios que considere prioritarios. ____	72
Tabla 30 Relación entre si desea permanecer con un contrato más largo en la empresa y el área de trabajo en el que se desempeña. _____	73
Tabla 31 Matriz de consistencia general _____	91
Tabla 32 Principales empresas Agro-exportadoras lambayecanas _____	99
Tabla 33 Resumen de los compromisos _____	100
Tabla 34 Principios y estándares laborales incluidos en el tlc Perú - EE. UU. _____	101
Tabla 35 Comparativo entre el régimen laboral general y el régimen laboral agrario. ____	102

INDICE DE FIGURAS

Ilustración 1 Población del estudio _____	44
-------------------------------------------	----

INDICE DE ANEXOS

TABLA DE MATRIZ DE CONSISTENCIA	91
GLOSARIO	93
GUIA DE ENTREVISTA	95
CUESTIONARIO	96
PRINCIPALES EMPRESAS AGRO-EXPORTADORAS LAMBAYECANAS	99
RESUMEN DE LOS COMPROMISOS ASUMIDOS EN EL CAPITULO VXII DEL TLC PERU – EE.UU. INCUMPLIDOS POR EL PERU	100
PRINCIPIOS Y ESTÁNDARES LABORALES INCLUIDOS EN EL TLC PERÚ - EE. UU	101

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Esta investigación tiene por finalidad hacer mención a la discusión del estado peruano con el de Estados Unidos, en materia de algunos incumplimientos laborales (siendo estos pactados en el Tratado de Libre Comercio y tomando como base la Organización Internacional del Trabajo), firmados con la condición del respeto por ambas partes; del cual el estado peruano está transgrediendo por conflictos internos de desorganización y coherencia con respecto a leyes y tratados, dado que en los últimos años han habido constantes quejas de las organizaciones sindicales peruanas, sobre incumplir con compromisos internacionales en materia de derechos laborales, en especial por no garantizar el respeto y ejercicio de derechos laborales fundamentales (como la libertad sindical y la negociación colectiva), en sectores económicos beneficiados (Textil y Agroexportación) por las ventajas arancelarias del TLC entre ambos países.

Por tal motivo la presente tesis descriptiva - propositiva, busca identificar, determinar y plantear las posibles repercusiones de los incumplimientos laborales de las empresas Agroexportadoras del departamento de Lambayeque en las exportaciones hacia Estados Unidos dentro del marco del Tratado de Libre Comercio (TLC), esto a través de análisis documental (exportaciones tradicionales agropecuarias, antecedentes de incumplimientos laborales), así como el uso de encuestas y entrevistas para poder determinar la realidad del problema.

Dando como resultado una cantidad enorme de empresas que usan los contratos temporales para debilitar la capacidad organizativa de los trabajadores e inhibir la afiliación sindical, es por ello que surge la necesidad de elaborar una serie de recomendaciones, teniendo como principal, adoptar e implementar instrumentos legales y otras medidas para asegurar que el uso de contratos

de corto plazo en el sector exportador no tradicional no restrinja los derechos de asociación de los trabajadores.

Palabras clave: Tratado de libre comercio (TLC) Perú - Estados Unidos, Empresas agroexportadoras, Incumplimientos laborales, Volumen de exportaciones, Factores laborales.

ABSTRACT Y KEY WORDS

This research aims to make mention of the discussion of the Peruvian State with the of United States, in terms of some business failures (which are agreed in the Treaty on free trade and on the basis of the international organization of the work), signed with the condition of the respect by both parties. which the Peruvian State is violation by internal conflicts of disorganization and consistency with respect to laws and treaties, given that in recent years there have been constant complaints of trade union organizations in Peruvian, about breaching commitments international labour rights, in particular by not ensuring respect for and exercise of fundamental labour rights (as freedom of Association and collective bargaining), benefit from economic sectors (textiles and agro-export) by the tariff benefits of the FTA between the two countries.

For this reason this descriptive thesis - purposeful, seeks to identify, determine and consider the potential impact of labour defaults of companies Agroexporters of the Department of Lambayeque in exports to States United within the framework of the Treaty of free trade (FTA), through documentary analysis (traditional agricultural exports, a history of labor violations), as well as the use of surveys and interviews to determine the reality of the problem.

Resulting in a huge number of companies that use temporary contracts to weaken the organizational capacity of the workers and trade union membership, inhibit is therefore that there is a need to develop a series of recommendations, taking as principal, adopting and implementing legal instruments and other measures to ensure that the use of short-term contracts in the non-traditional export sector does not restrict the rights of Association of workers.

Key words: free trade (agreement FTA) Peru - United States, agro companies, labor violations and volume of exports, employment factors.

INTRODUCCIÓN

El 12 de abril de 2006, Perú y los Estados Unidos firmaron el TLC que entró en vigor el 1 de febrero de 2009. El referido acuerdo comercial consagró en el capítulo 17 -capítulo laboral- las obligaciones en materia de derechos fundamentales, las garantías procesales, la estructura institucional y el mecanismo de cooperación. Nos interesa referirnos a dos componentes: la regulación de los derechos fundamentales y la obligación de cumplimiento de la legislación laboral.

La primera de las disposiciones garantiza el cumplimiento de las normas fundamentales de la OIT (esta declaración consagra: libertad de asociación, el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, eliminación de trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación con respecto a empleo y ocupación), las mismas que si bien encuentran respaldo en su sola ratificación son mencionadas nuevamente con la finalidad de evitar su modificación peyorativa y la segunda disposición, obliga a los Estados cumplan y vigilen el respeto de su ordenamiento laboral.

Por tal motivo con el fin de conocer las repercusiones de los incumplimientos laborales de las empresas agro-exportadoras lambayecanas en las exportaciones hacia estados unidos dentro del marco del tratado de libre comercio, se estableció como pregunta principal ¿Cómo repercuten los Incumplimientos Laborales de las Empresas Agro Exportadoras Lambayecanas en las Exportaciones dentro del Marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos?, de la cual se ramifican las siguientes preguntas secundarias: (i) ¿Qué factores laborales incumplen las empresas Agro-Exportadoras de la región Lambayeque?, (ii) ¿De qué manera estos incumplimientos laborales perjudican a las agro-exportaciones lambayecanas hacia Estados Unidos?, (iii) ¿Cómo reducir los

incumplimientos laborales por parte de las empresas agro exportadoras lambayecanas a Estados Unidos.

Dando como objetivo general, Analizar la repercusión de los incumplimientos laborales de las empresas agro exportador lambayecanas en las exportaciones con Estados Unidos, y teniendo como objetivos específicos: (i) Identificar los factores laborales que se incumplen en las empresas Agro-Exportadoras de la región Lambayeque, (ii) Determinar las posibles repercusiones de los incumplimientos laborales con el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, (iii) Plantear recomendaciones para reducir los incumplimientos laborales en el marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos.

Para lograr los objetivos planteados se planteó la siguiente Hipótesis, Si persisten los incumplimientos labores, se podrá ver afectado en el volumen de las exportaciones; en el cual observamos claramente las variables de estudio, por un lado tenemos los incumplimiento laborales, que es la variable independiente, teniendo como factores los derechos y condiciones laborales, mientras que por otro lado tenemos a las exportaciones hacia Estados Unidos, siendo esta la variable independiente, y teniendo como factores a las condiciones contractuales según Tratado de Libre Comercio Perú – Estados Unidos y comerciales.

En cuanto a la metodología, se utilizó la investigación descriptiva – propositiva, con el diseño No experimental, dado que no se manipularán las variables ni el fenómeno en sí. De lo que se trata es que con la presente investigación se analice y se observe el fenómeno (régimen laboral agrario) tal como sucede en la realidad, a partir de las versiones de los trabajadores, los empleadores, los expertos y los funcionarios públicos. La muestra estuvo conformada por las empresas agroexportadoras de la región Lambayeque que exportan hacia Estados Unidos, las técnicas

utilizadas fueron: análisis documental, encuesta y entrevista; así mismo el instrumento de cada uno fueron: fichas documentales, cuestionario y guía de entrevista respectivamente.

La importancia de esta investigación radica en conocer las repercusiones de las empresas agro exportadores por incumplimiento laborales según Tratado de Libre Comercio Perú – Estados Unidos ,ya que esto no solo afecta al volumen de las exportaciones hacia Estados Unidos sino también a los trabajadores peruanos del sector agrario que se ven coaccionados con los contratos temporales para debilitar la capacidad organizativa de los trabajadores e inhibir la afiliación sindical, es por ello que surge la necesidad de elaborar una serie de recomendaciones, teniendo como principal, adoptar e implementar instrumentos legales y otras medidas para asegurar que el uso de contratos de corto plazo en el sector exportador no tradicional no restrinja los derechos de asociación de los trabajadores. Esta investigación contó con recursos económicos y humanos, además del material necesario para llevarla a cabo.

En el capítulo I se plantea el objeto de estudio en dos fases la primera contextualizando el mismo con: el problema de investigación general y específicos, hipótesis, objetivo general y específicos; y la segunda fase con las características y manifestaciones del problema de investigación a través de: antecedentes (internacionales y nacionales) y realidad (siendo el estado actual del problema).

En el capítulo II se aborda el sustento teórico, tal como la base teórica del proyecto y la definición y Operacionalización de las variables, en este caso tenemos dos: incumplimientos laborales (independiente)y exportaciones hacia Estados Unidos (dependiente).

En el capítulo III se define y aplica el diseño metodológico más adecuado para cumplir con el objetivo general de la Tesis, este capítulo comprende el diseño de contrastación de hipótesis, como se determinó la población y muestra del estudio, además de las técnicas e instrumentos utilizados.

En el capítulo IV se presentan los resultados de la investigación con el análisis y así mismo se hace la discusión e interpretación de los resultados obtenidos a través de este método.

En el capítulo V se presenta la propuesta elaborada por los tesistas para evitar las repercusiones de los incumplimientos laborales por parte de las empresas agroexportadoras de la región Lambayeque, a través de adaptación e implementación de los instrumentos legales y otras medidas para asegurar que el uso de contratos de corto plazo en el sector exportador no tradicional no restrinja los derechos de asociación de los trabajadores

1 Capítulo I: El Objeto De Estudio

1.1 Contextualización Del Objeto De Estudio

1.1.1 Síntesis del problema de investigación.

En los últimos años ha habido constantes quejas de las organizaciones sindicales peruanas, sobre incumplir con compromisos internacionales en materia de derechos laborales, en especial por no garantizar el respeto y ejercicio de derechos laborales fundamentales (como la libertad sindical y la negociación colectiva), en sectores económicos beneficiados (Textil y Agroexportación) por las ventajas arancelarias del TLC entre ambos países.

Por tal motivo la presente tesis, consiste en determinar, analizar y detallar las posibles repercusiones que se ejecutarían debido los incumplimientos laborales de las empresas Agro-Exportadoras del departamento de Lambayeque en el marco del Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos, pero los TLC, no sólo están relacionados con aspectos de tipo comercial, sino también en aspectos como salud, telecomunicaciones, disposiciones medioambientales, solución de controversias y asuntos laborales, dicha información se recabará a través de cuestionarios, entrevistas y bases de datos que se aplicará a nuestra muestra de 21 empresas agroexportadoras de la región lambayecana y será presentada en un compendio de 5 capítulos detallados donde el ultimo capitulo que es el de “Propuesta” será el más resaltante, contando con fuentes de información aliada como documentos oficiales de entidades públicas, estadísticas, diarios y revistas entre otros.

Cabe resaltar que ambos sectores registran una cantidad enorme de denuncias contra empresas que usan los contratos temporales para debilitar la capacidad organizativa de los

trabajadores e inhibir la afiliación sindical, es por ello que surge la necesidad de elaborar una serie de recomendaciones, teniendo como principal, adoptar e implementar instrumentos legales y otras medidas para asegurar que el uso de **contratos** de corto plazo en el sector exportador no tradicional no restrinja los derechos de asociación de los trabajadores.

1.1.2 Formulación del problema de investigación.

Problema General

¿Cómo repercuten los Incumplimientos Laborales de las Empresas Agro -Exportadoras Lambayecanas en las Exportaciones hacia estados Unidos dentro del Marco del Tratado de Libre?

Problemas específicos

P1: ¿Qué factores laborales incumplen las empresas Agro-Exportadoras de la región Lambayeque?

P2: ¿De qué manera estos incumplimientos laborales perjudican a las agro-exportaciones lambayecanas hacia Estados Unidos?

P3: ¿Cómo reducir los incumplimientos laborales por parte de las empresas agro exportadoras lambayecanas a Estados Unidos?

1.1.3 Hipótesis.

Si persisten los incumplimientos labores se podrá ver reflejado en el volumen de las exportaciones

1.1.4 Objetivos.

Objetivo General

Analizar la repercusión de los incumplimientos laborales de las empresas agroexportadoras lambayecanas en las exportaciones con Estados Unidos.

Objetivos específicos

Obj1: Identificar los factores laborales que se incumplen en las empresas Agro-Exportadoras de la región Lambayeque.

Obj2: Determinar las posibles repercusiones de los incumplimientos laborales con el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos.

Obj3: Plantear recomendaciones para reducir los incumplimientos laborales en el marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos.

1.1.5 Delimitación del estudio.

Delimitación espacial

El estudio se realizó a nivel de las empresas agroexportadoras De la región Lambayeque que exportan hacia Estados Unidos

Delimitación temporal

El periodo en el cual se llevó a cabo esta investigación comprendió los meses de abril del 2018 hasta septiembre del 2019.

Delimitación social

En la investigación las técnicas e instrumentos de recojo de información tuvieron como destino a los trabajadores de las empresas agroexportadoras.

1.2 Características Y Manifestaciones Del Problema De Investigación

1.2.1 Realidad

En lo concerniente al Tratado de Libre Comercio Perú-Estados Unidos, encontramos que, en los últimos años, la autoridad máxima en asuntos laborales de los Estados Unidos (USDOL) admitió como válida una queja presentada por siete organizaciones sindicales peruanas en julio del 2015, que denunciaron al Estado peruano por incumplir sus obligaciones contenidas en el capítulo 17 del Acuerdo de Promoción Comercial o TLC con los Estados Unidos.

Así, la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de Estados Unidos (OTLA) emitió su respuesta a la Sumisión EE.UU. 2015-01(Perú), presentada el 23 de julio de 2015 por el Foro Internacional de Derechos Laborales –conjuntamente con el Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Equidad) y los sindicatos peruanos–, denunciando la inacción del Gobierno para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales en empresas que se benefician del TLC.

Luego de que una delegación norteamericana visitara nuestro país en diciembre último, y se entrevistara con autoridades, empresas, trabajadores y especialistas, la OTLA emitió un informe que reconoce como probados los hechos alegados en la denuncia y plantea importantes recomendaciones al Estado peruano. Fijó, además, un plazo de 9 meses para subsanar los vacíos legales detectados y potenciar presupuestalmente al sector. De no hacerlo, el Estado peruano corre el riesgo de ser penalizado, lo que significaría perder beneficios comerciales en momentos en que la economía más los necesita. Situación compleja que debería enfrentar, tempranamente, el nuevo gobierno.

El informe también cuestiona la eficacia de la aplicación de las leyes laborales en el país, pero reconoce a la vez varios pasos positivos que el gobierno de Perú ha tomado para

El Mincetur indicó que el Perú ha realizado y viene realizando importantes esfuerzos para mejorar la aplicación efectiva de la legislación laboral y fortalecer su sistema de inspección de trabajo, a través de diversas acciones, como por ejemplo, la creación e implementación de la SUNAFIL, el fortalecimiento de las capacidades de las autoridades de inspección del trabajo, incremento del número de supervisiones, la dación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo que reduce significativamente los plazos en los procesos laborales, entre otros aspectos.

Informó que el informe ha identificado también elementos en los cuales se deberá continuar trabajando para fortalecer el sistema laboral peruano. "En tal sentido, ambos gobiernos continuarán manteniendo el diálogo cooperativo a fin de revisar las recomendaciones del Informe Público en el ámbito de los compromisos establecidos en el APC", finalizó.

Si bien estos países mantienen el diálogo cooperativo; en nuestra región (Lambayeque) aún se dan estos casos de Incumplimientos laborales no permitiéndoles a los trabajadores tener una libre asociatividad, así como otros de sus derechos establecidos por la OIT y firmados en el TLC, mientras que estas empresas siguen beneficiándose acosta de la inactividad del estado para supervisarlos.

2 Capítulo II: Marco Teórico

2.1 2.1 Antecedentes

Gran parte de las investigaciones sobre los incumplimientos de algún País ante un TLC ya firmado está orientado a temas de incumplimientos laborales, ambientales, arancelarios, hasta en incumplimientos de los derechos humanos. Existen diferentes trabajos referidos a los Incumplimientos Laborales tanto por Perú como por otros Países del continente americano.

Según (Canessa Montejo, 2014) en su investigación titulada: “El impacto del capítulo laboral del tratado de libre comercio entre Perú y estados unidos en el mundo del trabajo peruano” tuvo como objetivo evaluar las consecuencias que se vienen materializando en el mundo del trabajo peruano, para ello se utilizó información relacionada a la estadística comercial y laboral existente referida al empleo e ingreso de los trabajadores peruanos del sector exportador e importador del país, que permitieron esbozar un panorama del mundo del trabajo peruano. En el estudio se abordaron aspectos tales como: La situación jurídica laboral a través de las cuales destacan las siguientes normas laborales la Ley de Fomento de Empleo (Decreto Legislativo N°. 728 de 1991) y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Ley N°. 25593 de 1992) así como el análisis de la información referida al régimen especial en la contratación temporal de trabajadores; La reforma normativa donde el Estado no ofrece una respuesta categórica para frenar las violaciones sistemáticas de la legislación laboral en el sector exportador, así como impedirles afiliarse a un sindicato ante el temor de la no renovación de sus contratos, a su vez la inspección laboral sanciona sistemáticamente a las empresas con multas, especialmente por la violación a los derechos fundamentales de la libertad sindical, la negociación colectiva y la salud y seguridad en el trabajo y el impacto del TLC en el mundo del trabajo, donde nos aclara que la desprotección de los derechos laborales fundamentales proviene de la falta de aplicación de la legislación laboral nacional en vez de la ausencia en su

regulación, los resultados de la investigación muestran que el mayor peso de los trabajadores peruanos que laboran en un régimen especial son los ubicados en la Ley Mype, estos representan el 42,3% seguido del régimen laboral agrario con 7,9% y el régimen de exportación no tradicional con 3,4%. El estudio concluyó que los trabajadores del país, sufren serias dificultades para organizarse sindicalmente y lograr fijar sus salarios y condiciones de trabajo de manera consensual con su empleador y que la legislación laboral peruana es la que les impide beneficiarse de los logros de los acuerdos de libre comercio y del crecimiento exportador del país. Así mismo existe una amenaza permanente sobre esta legislación laboral ocasionada por la retirada de las empresas multinacionales a causa de la violación de los derechos laborales en las empresas peruanas y la sanción comercial dentro del marco del TLC.

(Garcia Espino, 2014) Desarrolló en el 2014 la tesis titulada “Realidad laboral de los trabajadores agroindustriales de la ciudad de Ica”, la cual tiene como finalidad puntualizar categóricamente su importancia, ello en razón que si bien "los Trabajadores Agroindustriales o del Campo" cuentan con un marco normativo especial que protege sus derechos laborales; estos al ser llevados a la práctica, son vulnerados constantemente por sus empleadores. Para ello se utilizó el método descriptivo-explicativo y un análisis comparativo del mismo, esto a través de instrumentos tales como: cuestionario, guía de entrevista y fichas documentales aplicando la técnicas de la encuesta, entrevista y análisis documental, obteniendo como resultado que existen otras circunstancias que agravan la realidad laboral de estos trabajadores como por ejemplo la escasa cantidad de sindicatos, el reducido número de inspectores, la falta de contratos escritos, o la Ley tan flexible que permite ciertas circunstancias, las mismas que aunadas a la falta de control o fiscalización se tornan en abusivas. Se concluyó con que es necesario reivindicar el estatus del

trabajador de la agroindustria, ya que la alta tasa de ganancias del sector agroindustrial, sumado a los beneficios que conceden los Tratados de Libre Comercio y al régimen laboral actual, no se han visto reflejados en mejoras a nivel económicas ni condiciones de trabajo de los citados trabajadores. Tiene por finalidad demostrar las debilidades de las Leyes que protegen a estos trabajadores y las formas en que se pueden mejorar estas, a fin de que la realización de las labores agroindustriales beneficie tanto a empleadores como trabajadores. No solo se trata de una recopilación de información sino realizar un análisis de lo que carece la normatividad interna que poseemos a fin de que esta pueda ser mejorada sin perjuicio del empleador o empleado.

(Evelyn, Maggi, Guido, & Pretel, 1998) desarrollaron una investigación a favor de Estudios Sindicales, titulada “El sector agroexportador peruano y sus relaciones laborales”, destaca en este informe, el análisis crítico a partir de la perspectiva epistemológica realizada en textos, documentos y empresas en diferentes niveles a través de la Metodología de Evaluación de Empresas para el Dialogo Social (MEDIS), se fundamenta sobre una evaluación comparativa entre las empresas de un determinado grupo para ordenarlas en función a su potencial de apertura hacia el dialogo social, lo cual tiene por finalidad un análisis enfocado en las principales empresas agroindustriales del Perú. Para estimar ese potencial se consideró la disponibilidad de la empresa a asumir compromisos a favor de los trabajadores y los sindicatos y en cumplir estos compromisos, así como en respetar las leyes vigentes y en garantizar igual trato hacia los trabajadores afiliados los sindicatos respecto a los otros. Las fuentes de los compromisos que ha asumido la empresa hacia los trabajadores, más allá del marco legal son tres: Los acuerdos de negociación colectiva, Responsabilidad Social Empresarial hacia los trabajadores y sus familiares y Las certificaciones nacionales e internacionales (en las normas relacionadas a las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y todo elemento que tenga

un reflejo en estos aspectos). Para llevar a cabo el objetivo de la investigación se estableció un análisis metodológico enfocada a las relaciones laborales, en este contexto consideró como relaciones laborales los incumplimientos de las leyes vigentes y de los otros acuerdos asumidos por la empresa hacia los trabajadores, los afiliados y los sindicatos, así como cualquier acción de discriminación entre trabajadores y practica antisindical aplicando la técnica de la encuesta para los trabajadores afiliados y entrevistas a representantes sindicales. Los resultados mostraron que las empresas se encuentran incumpliendo la normatividad respecto a sus trabajadores y a los gremios sindicales.

Según (Flores Arcos, Cabrera Vidoso, & Tenorio Terrones, 2018), en la Tesis Titulada “El régimen laboral agrario como límite al derecho del trabajo decente de los trabajadores de la empresa del sector agroindustrial Camposol s.a., trujillo-2017”, tiene por finalidad analizar y determinar la manera en que el régimen laboral agrario limita el derecho al trabajo decente, la normativa y obligaciones laborales establecidas en las normas nacionales e internacionales. La investigación de tipo básica y de diseño fenomenológico, sigue un enfoque cualitativo por lo que en la presente investigación se aplicó las técnicas de recolección de datos como la entrevista a expertos, encuesta a los pobladores, así como el análisis de fuente documental, por lo que trae una serie de recomendaciones a fin de que las autoridades asuman sus propias responsabilidades y decidan a dar una solución al presente problema, por tal motivo se planteó que el Estado haga cumplir la normativa y las obligaciones laborales establecidas en el ordenamiento jurídico laboral con igualdad para todos, en específico de los trabajadores de la empresa agroindustrial Camposol S.A. Trujillo, sobre todo en lo referido al trabajo decente. Obteniendo como resultado que Los trabajadores del sector agroindustrial pese a que trabajan en condiciones bastantes duras y en promedio 12 horas diarias no ven sus salarios retribuidos debidamente, producto de estas irregularidades los trabajadores hacen

paros para hacer sus reclamos, ante ello los empleadores de la empresa Camposol amenazan con despedirles mediante cartas de pre aviso.

(Pardo Galvez, 2018) en su estudio titulado “Caracterización del costo de incumplimiento tributario en las empresas agroindustriales del Perú”, la cual busca determinar las principales características del costo de incumplimiento tributario en las empresas agroindustriales del Perú y de la Planta Agroindustrial Koricancha SAC, Piura 2017, para ello optó por una investigación cualitativa, la cual desarrolló usando la metodología de diseño no experimental, descriptivo, bibliográfico, documental y de caso, así mismo aplicó la técnica de la encuesta, entrevista, y observación directa, el recojo de información la hizo a través de la revisión bibliográfica y como instrumento de recolección de información utilizó un cuestionario obteniendo como principales resultados que la Planta Agroindustrial Koricancha SAC, Piura, cumple oportunamente con la mayoría de sus obligaciones pero no por ello ha sido ajena al incumplimiento de obligaciones debido a decisiones gerenciales o por descuido de los responsables que han ocasionado que incurra en gastos que a larga tendrá que reparar por no ser deducibles como son las multas e intereses.

(Alejandro Beltrán, 2017) Desarrolló la investigación titulada “Los 20 problemas de la pequeña y mediana industria”, cuya finalidad fue realizar un análisis de la política actual acerca de las pymes referente a la creación, fortalecimiento y desarrollo con el propósito de hacerlas potencialmente exportadoras. De acuerdo con los reportes del Ministerio de Desarrollo, actualmente la pequeña y mediana empresa representa el 92% del total de empresas, generan el 52% del total de empleo del país; sin embargo, tan sólo generan el 25% de nuestro PBI y cerca del 25% de las exportaciones no tradicionales. Este fenómeno muestra el bajo nivel competitivo por el cual atraviesan hoy este tipo de empresas, tal es así que la falta de políticas coherentes por parte del Estado así como las deficiencias en su manejo ha llevado a que este tipo de empresas atraviesen por

uno de sus peores momentos económicos, con claras repercusiones en el campo social y económico para el país, a lo largo de los dos últimos años, ha estudiado los principales problemas que aquejan a las pymes en nuestro país, así como desarrollar metodologías de gestión para que las diferentes áreas de la empresa mejoren su eficiencia y, por ende, puedan mejorar su nivel competitivo. A partir de un análisis de su situación actual, en la cual se obtuvo en cuenta 11 variables: apertura, gobierno, finanzas, mercados potenciales y reales, infraestructura, tecnología, desarrollo institucional, gerencia, mercado laboral, manejo ambiental y estrategias de mercadeo se estableció el mapa de competitividad de nuestra pequeña y mediana empresa, se concluyó con veinte problemáticas comunes de carácter estratégico y operacional que incidían en el nivel competitivo de las empresas analizadas. A partir de dicho momento, y en una siguiente fase de la investigación se procedió a validar dichos resultados en nuevas organizaciones mostrando las mismas conclusiones.

Existen diferentes trabajos referidos a las exportaciones dentro del marco del Tratado de Libre Comercio tanto por Perú como por otros Países del continente americano hacia Estados Unidos, tales son las investigaciones realizadas por:

(Valencia Diaz, 2015) en su trabajo de Investigación titulado “El tlc y los productos sensibles: un análisis económico para el caso del algodón (2015)” tuvo como objetivo determinar las consecuencias de las agro exportaciones del Algodón hacia Estados Unidos, a través del subsidio a sus agricultores sobre los precios internacionales, para ello se basó de la revisión de los reportes emitidos por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), que a través del método inferencial se determinó que el impacto sobre la producción nacional sería perjudicial, resaltando que el problema no está solamente en los subsidios sino también en la productividad de los algodonereros nacionales que están creciendo de manera marginal debido a los precios. Finalmente se concluyó, en el establecimiento de cuotas cerradas, es decir desgravación

arancelaria gradual o el establecimiento de salvaguardias temporales durante el periodo de desgravación. Teniendo este precedente se recomienda evaluar primero los impactos del TLC sobre los sectores más pobres del país antes de firmar un tratado que marcará el rumbo de la política comercial y estrategias de crecimiento económico de los próximos años.

Según (Cervantes Liñán, 2017) en su informe de investigación titulada “Tratado de libre comercio (tlc) Perú- china en las agroexportaciones” tiene por finalidad demostrar si el Tratado de Libre Comercio de Perú con China, incide en las agro exportaciones a este país, de lo cual a través del método no experimental y utilizando cuadros y líneas de tiempo de exportaciones hacia dicho país, se pudo ver que las agro exportaciones peruanas han ido aumentando progresivamente y permitido que productos cítricos como la uva, espárragos, y otros puedan entrar al país con preferencia arancelaria demostrando que este tratado es de suma importancia. Finalmente se concluyó que en gran medida de las buenas relaciones entre ambos países se pone en manifiesto mediante las facilidades de apertura y acceso preferencial a los productos de agroexportación, sin embargo, se recomienda mejorar diversos aspectos entre los cuales destaca el factor humano y tecnología.

Según (Hernández, 2014) en su trabajo de investigación titulada “Una revisión de los efectos del tratado de libre comercio entre Colombia y Estados Unidos” tomando los modelos de competencia imperfecta contruidos por Light Miles en “FTAA and Service Liberalization in Colombia”, Desarrollo y Sociedad”, y en los estudios de Ramírez Juan y Martín Clara en “El impacto económico de un acuerdo parcial de libre comercio entre Colombia y Estados Unidos - 2005”. Teniendo como objetivo determinar que secuela ha producido la firma del TLC; encontrando a nivel macroeconómico o de bienestar, un incremento marginal, esto se debe a que Colombia contaba con

las preferencias de la Ley de Preferencias Arancelarias Andinas y Erradicación de la Droga (ATPDEA), que ya de por sí tiene un universo de 5.500 productos con un arancel preferencial, por tanto, los nuevos productos que puedan entrar con un arancel de cero en el mercado norteamericano no llegan a ser más de los que ya se tienen; Llegando a la conclusión que fue favorable la firma del tratado en tanto que impulsó a mejorar en producción, generación de empleo, distribución de ingresos, etc.

Según (Monge Gonzales, Loria Sagot, & Gonzales Vega, 2003) en su estudio preparado para el Banco Mundial en junio del 2003 titulada “Retos y oportunidades para los sectores agropecuario y agroindustrial de centro américa ante un tratado de libre comercio con los estados unidos” teniendo como objetivo examinar los principales retos y oportunidades que un Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos (EE. UU) y los países de Centro América (CA) representa para los sectores agropecuario y agroindustria, teniendo como contribución la identificación de las listas de negociación (listas de compras) para cada país de CA, basadas en sus ventajas comparativas reveladas y en sus correspondientes barreras de acceso al mercado estadounidense en donde se compara la importancia relativa que tiene un determinado producto (café) exportado por un país equis (Costa Rica) a un determinado destino (EEUU), todo esto dentro de las exportaciones del mismo producto que hayan realizado un grupo de países (Centro América) al mismo destino. Para alcanzar este objetivo se tuvieron como herramientas la estructura de las exportaciones agropecuarias y agroindustriales de Centro América (CA) y su patrón de ventajas comparativas, así como las barreras arancelarias y no arancelarias (BNA) que enfrentan estas exportaciones al querer entrar al mercado de los Estados Unidos. Tomando en cuenta que Centro América posee subsidios a la producción agrícola Concluyendo que tendrían que modificar políticas agrícolas para promover la competitividad de los productos de bienes “sensibles” y la diversificación, el acceso a crédito de

largo plazo para los pequeños y medianos agricultores, entre otros; para que puedan aprovechar el amplio potencial para incrementar las ventas y las compras externas hacia estados unidos y viceversa además de ser destino de inversión extranjera.

Según el trabajo de investigación de (Cabezas, 2003) del Departamento de Política Comercial del Banco Central de Chile titulada “Tratado de libre comercio entre chile y estados unidos: revisión de estudios que cuantifican su impacto”, cuyo principal objetivo fue medir el impacto en el PBI de Chile tras la firma del TLC entre estos países y se desprende que los mayores beneficios del acuerdo provendrían de ámbitos no directamente comerciales como mayor inversión extranjera y menor riesgo país y de una variedad de otras fuentes dinámicas en el tiempo, como mejor asignación de recursos, reducción de los costos de transacción, mayor previsibilidad en las políticas del gobierno, entre otros; para esto utilizó una serie de modelos de estimaciones derivadas de autores como Brow Dearoff y Stern (modelo de Michigan), Coeymans y Larraín entre otros, así como la base de datos del Banco Central de Chile, teniendo como resultados que Chile mejora con el consecuente aumento de los costos y menor nivel de producción así como un beneficio importante del acuerdo sería el aumento de la inversión extranjera directa gracias a un menor riesgo país. El estudio concluyó que el efecto de los acuerdos comerciales que Chile ha suscrito con Estados Unidos y la Unión Europea, demostraron que en ambos casos habría un impacto positivo para Chile.

2.2 Base Teórica

2.2.1 Tratado libre Comercio Perú – Estados Unidos:

Según (MINCETUR, 2011) un tratado de libre comercio (TLC) es un acuerdo comercial vinculante que suscriben dos o más países para acordar la concesión de preferencias arancelarias mutuas y la reducción de barreras no arancelarias al comercio de bienes y servicios. A fin de profundizar la integración económica de los países firmantes, incorpora además de los temas de

acceso a nuevos mercados, otros aspectos normativos relacionados al comercio, tales como propiedad intelectual, inversiones, políticas de competencia, etc.

En lo referido a los aspectos laborales concernientes al TLC entre Perú y Estados Unidos se debe mencionar el capítulo 17:

Declaración de Compromisos Compartidos (Artículo 17.1)

Las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Derechos laborales fundamentales (Artículo 17.2)

1. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y reglamentos, y su correspondiente aplicación, los siguientes derechos, tal como se establecen en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998) (Declaración de la OIT): (a) la libertad de asociación; (b) el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; (c) la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio; (d) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para fines de este Acuerdo, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y (e) la eliminación de la discriminación con respecto a empleo y ocupación.

2. Ninguna de las Partes dejará de aplicar o de otra forma dejará sin efecto, ni ofrecerá dejar de aplicar o de otra forma dejar sin efecto, sus leyes o reglamentos que implementan el párrafo 1 de manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes, en los casos en que dejar de aplicar o de otra forma dejar sin efecto dichos instrumentos sería incompatible con un derecho fundamental estipulado en dicho párrafo.

Aplicación de la Legislación Laboral (Artículo 17.3)

1. (a) Una Parte no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, incluidas las leyes que adopte o mantenga de conformidad con el Artículo 17.2.1, por medio de un curso de acción o

inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes, después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo. (b) Una decisión que tome una Parte acerca de la asignación de los recursos para la aplicación no será motivo de incumplimiento de las disposiciones de este Capítulo. Cada Parte conserva el derecho al ejercicio razonable de discrecionalidad y a la adopción de decisiones de buena fe con respecto a la asignación de recursos entre las actividades de aplicación de las leyes laborales con respecto a los derechos laborales fundamentales enumerados en el Artículo 17.2.1, siempre que el ejercicio de dicha discrecionalidad y dichas decisiones no sean incompatibles con las disposiciones de este Capítulo.

2. Nada de lo dispuesto en este Capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte para realizar actividades orientadas al cumplimiento de la legislación laboral en el territorio de la otra Parte.

Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades (Artículo 17.6)

1. Reconociendo que la cooperación en materia laboral juega un papel importante en la promoción del desarrollo en el territorio de las Partes y en el aumento de oportunidades para mejorar las normas laborales, y en el avance en los compromisos comunes en asuntos laborales, incluyendo los principios contenidos en la Declaración de la OIT y el Convenio 182 de la OIT sobre la Prohibición y Acción Inmediata para la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999), las Partes por este medio establecen un Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades, conforme está establecido en el Anexo 17.6. Este Mecanismo operará en una forma en que se respete la legislación y soberanía de cada Parte.

2. Las Partes procurarán asegurar que las actividades que se llevarán a cabo a través de dicho Mecanismo: (a) sean consistentes con los programas, estrategias de desarrollo y prioridades nacionales de cada Parte; (b) generen oportunidades para la participación pública en el desarrollo e

implementación de dichas actividades; y, (c) tomen en consideración la economía, cultura y sistema legal de cada Parte.

2.2.2 Exportaciones hacia Estados Unidos a través del Tratado de Libre Comercio:

“La exportación es el medio más común del que se sirven las compañías para iniciar sus actividades internacionales, es decir, que las empresas que se introducen a la exportación lo hacen sobre todo para incrementar sus ingresos de ventas, para conseguir economías de escala en la producción y para que puede diversificar sus sedes de ventas” (Jhon D. Daniels, 2004)

Según Fernando Lafuente en su libro “Aspectos del Comercio Exterior” (Lafuente) “Las exportaciones abarcan un conjunto de relaciones de intercambio de bienes y servicios de un país (residentes) con socios extranjeros (no residentes) mediante ventas o compras que originan créditos y obligaciones en divisas, y esta relación implica obligatoriedad jurídica nacional e internacional.

Arancel

En el marco del Tratado de Libre Comercio (TLC) de Perú – Estados Unidos, se destaca:

En el artículo 2.3 Eliminación Arancelaria en la Sección B del Capítulo 2 de “Trato Nacional y Acceso de Mercancías al Mercado” lo referente al trato arancelario que tendrán estos 2 países considerando lo siguiente:

Salvo disposición en contrario en este Acuerdo, ninguna Parte podrá incrementar ningún arancel aduanero existente, o adoptar ningún arancel aduanero nuevo, sobre una mercancía originaria.

Salvo disposición en contrario en este Acuerdo, cada Parte eliminará progresivamente sus aranceles aduaneros sobre las mercancías originarias.

Para mayor certeza, el párrafo 2 no impedirá a Perú otorgar un tratamiento arancelario idéntico o más favorable a una mercancía según lo dispuesto en los instrumentos jurídicos de integración

andina, en la medida que las mercancías cumplan con las reglas de origen contenidas en esos instrumentos.

En el artículo 2.4 “Exención de Aranceles Aduaneros” de la Sección C: Regímenes Especiales establece que:

Ninguna Parte podrá adoptar una nueva exención de aranceles aduaneros, o ampliar la aplicación de una exención de aranceles aduaneros existentes respecto de los beneficiarios actuales, o extenderla a nuevos beneficiarios, cuando la exención esté condicionada, explícita o implícitamente, al cumplimiento de un requisito de desempeño.

Ninguna Parte podrá condicionar, explícita o implícitamente, la continuación de cualquier exención de aranceles aduaneros existentes al cumplimiento de un requisito de desempeño

Costos de Exportación

La implementación y operación del Acuerdo de Valoración Aduanera; Artículo 5.5 “Cooperación” del Capítulo 5 “Administración Aduanera y Facilitación del Comercio” del Tratado de Libre Comercio (TLC) Perú – Estados Unidos, Así como en el artículo 5.10: “Resoluciones Anticipadas” enuncia que:

Cada Parte emitirá, antes de la importación de mercancías hacia su territorio, una resolución anticipada por escrito a petición escrita de un importador en su territorio, o de un exportador o productor en el territorio de otra Parte respecto de:

La aplicación de criterios de valoración aduanera para un caso particular, de conformidad con la aplicación de las disposiciones contenidas en el Acuerdo de Valoración Aduanera, el cual aclara que “El valor en aduana de las mercancías importadas será el valor de transacción, es decir, el precio realmente pagado o por pagar por las mercancías cuando éstas se venden para su exportación al país de importación” y a partir de esto procede a agregar los siguientes componentes:

Gastos Administrativos

Gastos Comerciales

Costo Financiero

Impuestos (A/V, IGV, ISC, IPM)

Utilidad

Gastos Directos de Exportación

Gastos Indirectos de Exportación

Gastos de Comercialización Internacional

Incentivos Promocionales (REINTEGROS DRAW-BACK)

“Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales”:

Este régimen, rompe el principio de causalidad en la contratación temporal que rige para los trabajadores de las demás actividades económicas del Perú, esta medida regresiva no supera actualmente el test de proporcionalidad en la medida que ha generado efectos desproporcionadamente desfavorables para los trabajadores. El MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) constató que “existe el imperiosa necesidad de reformar el régimen” porque afecta (entre otros) el derecho constitucional de libertad sindical de los trabajadores quienes se encuentran bajo la ley La queja da cuenta que en 2010, el Comité de Libertad Sindical de la OIT indicó que no podía “dejar de observar en este sentido que en la práctica, como señala el Gobierno, las inspecciones de trabajo realizadas en alguna de las empresas mencionadas por el querellante han dado lugar a multas por prácticas antisindicales; asimismo, el Gobierno afirma de manera general en el sector en cuestión que “la contratación temporal había sido utilizada repetitivamente como un elemento disuasivo de la afiliación de los trabajadores” y había generado “efectos negativos a nivel de protección social”. Teniendo en cuenta lo anterior, el Comité invitó al Gobierno a examinar “con

las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas la manera de asegurar que el recurso sistemático a los contratos temporales de corta duración en el sector de la exportación no tradicional no obstaculice en la práctica el ejercicio de los derechos sindicales”. El Comité reiteró esta postura en marzo y junio de 2015, declarando que, con referencia al sistema de contratación en Perú, “el empleo de trabajadores con sucesivas renovaciones de contratos de duración determinada durante varios años puede ser un obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales. El 2007, antes de la entrada en vigor del TLC, el Gobierno peruano se comprometió a tomar medidas para abordar las preocupaciones planteadas por los miembros del Congreso de Estados Unidos acerca de que los empleadores peruanos utilizaban contratos de corta duración para discriminar a los sindicalistas y menoscabar el derecho de organizarse. Sin embargo, según los sindicatos peruanos, el Gobierno nunca cumplió con su promesa a crear un programa nacional para vigilar el uso de contratos de empleo temporal en aquellos sectores en los que el abuso ha sido más común, incluyendo textiles, confecciones y agricultura. A lo anterior se suma que, mediante un paquete de reformas reciente - aprobado para estimular la economía peruana -se obliga a los inspectores laborales de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a centrar sus esfuerzos en la prevención de violaciones, en lugar de sancionar las que ocurren con amplia habitualidad. La Ley N° 30222 (del 11 de julio de 2014) estableció que en un plazo de 3 años contados desde el 12 de julio de 2014 – es decir hasta el 11 de julio de 2017 – la SUNAFIL deberá circunscribirse principalmente a intervenciones orientadas a la prevención y no corrección de conductas infractoras. Para mermar aún más sus capacidades de fiscalización, el gobierno propuso al Congreso un proyecto de Ley N° 4008-2014- PE, que limita el alcance de las inspecciones de trabajo, dado estas ya no serán posibles ante incumplimientos y controversias que se estén ventilando en el Poder Judicial. La queja concluye afirmando, sobre este punto, que las debilidades del sistema de vigilancia en Perú no solo han

demostrado que el Gobierno de Perú carece de mecanismos eficaces para abordar las violaciones de la libertad de asociación bajo el Decreto Ley N° 22342, sino también han resaltado la imposibilidad de usar el sistema de vigilancia para reparar lo que realmente es un defecto inherente del régimen de contratación que la Ley se establece. Además, para proteger y respetar la libertad de asociación en virtud del Artículo 17.2.1 del TLC, es necesario reemplazar el sistema extremo de trabajo precario que ahora se rige en el sector de textiles con uno que permite a los trabajadores ejercer mejor sus derechos fundamentales.

2.2.3 Condiciones Contractuales basadas en el Tratado de libre comercio con EE.UU:

Las condiciones contractuales son cláusulas que regulan los contratos y lo que éstos deben seguir y respetar estipulado ya sea escrito o verbal. Según el TLC con estados Unidos, cada parte adoptará y mantendrá en sus leyes y reglamentos los derechos que se establecieron en la “Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento” impuesta por la OIT, teniendo como base:

Negociación Colectiva

En el artículo 47 “Derechos de los trabajadores” del capítulo 6 “Derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo” perteneciente a la “Ley General del Trabajo”, nos dice que, en relación al trabajo, los trabajadores tienen derecho al ejercicio de los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga, además de formular peticiones y reclamos ante su empleador y ejercer las acciones que correspondan ante las autoridades judiciales y administrativas, para la defensa de sus derechos.

Trabajo Forzoso

En el artículo 17.2.1 “Derechos laborales fundamentales” del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Estados Unidos y Perú, nos dice que ambas partes se deben de regir bajo la “Declaración de la

Organización Internacional del Trabajo” (OIT) se quedó en la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Trabajo Infantil

En el artículo 17.2:” Derechos laborales fundamentales” del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Estados Unidos y Perú, dice que cada parte adoptará y mantendrá en sus leyes y reglamentos, y su correspondiente aplicación, tomando como base la “Declaración de la Organización Internacional del Trabajo” (OIT) que se suscribe la abolición efectiva del trabajo infantil y la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

Discriminación del empleo y ocupación

En el artículo 47 “Derechos de los trabajadores” del capítulo 6 “Derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo” perteneciente a la “Ley General del Trabajo”, nos dice que los trabajadores tienen derecho a el respeto de su dignidad, honor e intimidad, comprendiendo la protección contra el acoso sexual y otras ofensas similares, así como también la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo para el sector agroindustrial:

Respecto a los Convenios de la OIT en el sector agroindustrial o agrícola estos son variados y múltiples, se cuenta con los siguientes Convenios:

- 1) Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11).
- 2) Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99).
- 3) Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101).
- 4) Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) y su Recomendación, 1958 (núm. 110).

- 5) Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y su Recomendación, 1969 (núm. 133).
- 6) Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141).
- 7) Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Recomendación, 1981 (núm. 164).
- 8) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y su Recomendación, 1985 (núm. 171).
- 9) Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) y su Recomendación, 2001 (núm. 192).
- 10) Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y su Recomendación, 2006 (núm. 197).

2.2.4 Incumplimientos Laborales en el marco del TLC con Estados Unidos:

Derechos Laborales:

En el artículo 1 del Título 1 “Contrato de trabajo” define que, en el contrato de trabajo, el trabajador se obliga a prestar personalmente servicios para un empleador, bajo su subordinación, a cambio de una remuneración y que pueden ser objeto del contrato toda clase de servicios materiales o intelectuales, siempre que no sean contrarios al orden público y a las buenas costumbres.

En el artículo 19, del Subcapítulo II “Contrato de trabajo de duración determinada” del Capítulo IV “Duración del contrato de trabajo” consideran contratos de duración determinada: el contrato por necesidades coyunturales del mercado; el contrato ocasional; el contrato de suplencia; el contrato por obra determinada o para servicio específico; y el contrato expresamente autorizado por norma especial.

En el artículo 329 “Sindicatos” de la Segunda Sección titulada “De las relaciones colectivas de trabajo” en el capítulo 1 “Contenido de la libertad sindical” nos dice que El Estado reconoce y garantiza a los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, el derecho a constituir las organizaciones que permite la ley, así como los de afiliarse a ellas libremente y desarrollar actividad sindical, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, con la obligación de observar la Constitución, las leyes y los estatutos de la organización sindical.

Condiciones laborales:

En el capítulo 1 “Jornada de trabajo y sobretiempos”, capítulo 2” Descansos remunerados” y el capítulo 5 “Seguridad, salud, bienestar y medio ambiente de trabajo” de la “Ley General de Trabajo” nos habla de los diferentes factores que debe de tener el trabajador para que este se pueda desempeñar adecuadamente

En el artículo 210 “Derecho al Seguro de Vida” del Capítulo 2 nominado “Beneficios sociales” perteneciente a la “Ley General del Trabajo” dispone que todo trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo. En caso de reingreso, se computa acumulativamente el tiempo de servicios prestado con anterioridad.

En el capítulo I de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N°29783, la cual tiene como objetivo promover la cultura de prevención de riesgos laborales en el país, involucrando en su aplicación la participación de trabajadores, empleadores, Estado y Organizaciones Sindicales.

Artículo 18. Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por los siguientes principios:

- a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.

- c) Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.
- d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- e) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y pro actividad, promoviendo comportamientos seguros.
- f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.
- i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.
- j) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales -o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores- en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 19. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente:

- a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.
- b) La convocatoria a las elecciones, la elección y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.
- c) El reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén sensibilizados y comprometidos con el sistema.

d) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.

Régimen Laboral Agrario:

El Decreto Legislativo N° 885, de 8 de noviembre de 1996 (Ley de Promoción del 24 Sector Agrario) declaró de interés prioritario la inversión y desarrollo del sector agrario. Con ese propósito se dispusieron beneficios tributarios relacionados con el denominado Impuesto Mínimo a la Renta, Impuesto a la Renta, Impuesto General a las Ventas, y beneficios en el régimen laboral y de la seguridad social, Fonavi y la creación de un seguro de salud especial para el sector agrario. Posteriormente, la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las normas de promoción del Sector Agrario) dispuso un régimen tributario para las empresas comprendidas dentro de su ámbito como beneficiarios. La vigencia de la Ley fue a partir del 1 de noviembre de 2000 para el goce de los beneficios tributarios relacionados con el IGV y otros, con excepción del Impuesto a la Renta, cuya vigencia empezó a regir a partir del 1 de enero de 2001 para caducar el 31 de diciembre de 2021. El artículo 2° de dicha Ley señala como beneficiarios a las empresas (personas naturales o jurídicas) que desarrollan las actividades siguientes:

Cultivos y/o crianzas, con excepción de la industria forestal.

Agroindustrial, siempre que se utilizaran principalmente productos agropecuarios, producidos directamente o adquiridos de las personas que desarrollen cultivo y/o crianza, en áreas donde se producen dichos productos, fuera de la provincia de Lima y del Callao. Se excluía las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza. Para efectos de este beneficio, por Decreto Supremo se determinarían los porcentajes mínimos de utilización de insumos agropecuarios según el tipo de actividad agroindustrial. Por Decreto Supremo 007-2002-AG se señaló el porcentaje aludido.

Beneficios Laborales:

Contratación Temporal La nueva empresa una vez acogida al régimen agrario puede celebrar contratos de trabajo a plazo determinado o indeterminado. a) Contratos a tiempo indeterminados Los contratos indeterminados pueden celebrarse en forma verbal o escrita y no se exige alguna formalidad particular para su celebración. b) Contratos a plazo determinado Se deberá celebrar por escrito, pudiendo ser utilizado cualquier modalidad establecida en la LPCL y presentarlos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), considerándose el siguiente procedimiento: **Presentación y registro:** La nueva empresa deberá presentar hasta el último día hábil de cada semestre calendario ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) de su jurisdicción correspondiente, la solicitud de su registro adjuntando lo siguiente: Tres ejemplares de cada contrato sujeto modalidad Copia simple del RUC de la nueva empresa. Copia simple del Formulario N° 4888

Jornada de Trabajo: La nueva empresa deberá establecer una jornada laboral de trabajo que no supere las ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, al igual que el régimen común conforme se establece en la Carta Magna. Sin embargo, debido a la naturaleza de labores que realizan los trabajadores (sobre todo en el campo), la ley agraria permitiría a la nueva empresa pueda establecer jornadas de trabajo acumulativas, siempre que el número de horas trabajadas no exceda en promedio los límites máximos previstos por la ley de jornada laboral antes indicada, otorgándose pagos de sobretiempo. Por otro lado, se deberá exhibir el horario de trabajo, en el cual conste el refrigerio, el cual no puede tener una duración inferior a cuarenta y cinco (45) minutos.

Remuneración: El trabajador agrario deberá recibir una Remuneración Diaria (RD) mínima de S/. 23.41, suma que comprende el pago de dos beneficios sociales, la compensación por tiempo de servicios (CTS) y las gratificaciones legales (Fiestas Patrias y Navidad).

Descanso Vacacional: El descanso vacacional para los trabajadores que laboren en una empresa acogida al régimen laboral agrario, es de quince (15) días calendarios por cada año de servicios o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre el trabajador y el empleador para un período mayor. Tal descanso representa un beneficio para la nueva empresa por cuanto permite contar con más días efectivos trabajados por parte de los trabajadores, lo cual repercute en una mayor productividad y competitividad para la empresa. Si el trabajador agrario no descansa dentro del año que le corresponde, tendrá derecho al pago de la indemnización vacacional establecida en el Decreto Legislativo N° 713, norma que regula los descansos remunerados.

Protección contra el Despido Arbitrario: Teniendo en cuenta que el trabajador agrario percibe una remuneración o jornal diario, en caso sea despedido en forma injustificada tiene derecho a quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias. Las fracciones de años serán abonadas en dozavos.

Seguridad Social: La nueva empresa deberá aportar el 4% de la remuneración asegurable que perciba el trabajador agrario a Es Salud, por concepto de Seguro de Salud Agrario (SSA). Al respecto, es importante señalar que, a diferencia del régimen laboral común, si el trabajador agrario percibe en el mes menos de la Remuneración Mínima Vital (RMV), el aporte será calculado sobre lo realmente percibido. El Seguro de Salud Agrario cubre las prestaciones de salud y económicas del afiliado como de sus derechohabientes. Los trabajadores cubiertos por el SSA no están sujetos a la obligatoriedad de cualquier otro régimen de seguridad social en salud. Por su parte, los trabajadores y sus derechohabientes tendrán derecho a las prestaciones del seguro social de salud, siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportaciones consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los doce meses calendarios anteriores al mes en el que se inició la casual. En caso de accidente, bastará que exista afiliación.

Sistema Pensionario: La nueva empresa deberá retener por el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o Sistema Privado de Pensiones (SPP) al igual que en el régimen común, el porcentaje que cada régimen pensionario se aplique, según sea el sistema previsional que haya sido escogido por el trabajador agrario. Sin perjuicio de lo anterior, la nueva empresa deberá realizar también la retención del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, en caso de que las remuneraciones de algún trabajador agrario superen las siete (7) UIT al año.

Seguridad y Salud en el Trabajo La nueva empresa deberá cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecidas por las normas que las regulan. Así, entre las principales obligaciones que se puede citar, están las referidas a la elaboración del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la elaboración de registros de seguridad y salud en el trabajo, la capacitación, entre otras. Además la nueva empresa deberá adoptar las medidas de prevenciones de riesgo que protejan la salud y seguridad de los trabajadores, tales como la fumigación de zonas agrícolas que sean necesarias a fin de cuidar la salud del trabajador agrario, la entrega de equipos de protección para el trabajador agrario cuando realice el sembrío o la cosecha, el mantenimiento continuo de las maquinarias, la entrega de indumentaria apropiada para evitar heridas punzocortantes, la capacitación necesaria para realizar la cosecha, realizar mantenimiento a los sistemas de regadío, contar con un botiquín de primeros auxilios, entre otras.

Extinción del Vínculo Laboral En el régimen laboral agrario se aplican las mismas causales por las que se extingue la relación laboral en el régimen laboral común, es decir, las contempladas en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Ley N°27360 “Ley de Promoción Agraria” y el Decreto Supremo N° 049-2002- AG:

Esta Ley será tomada como base para el desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyo objetivo primordial es la inversión y el desarrollo del sector agrícola, teniendo como pilar las facilidades laborales de las que se goza en el sector para que permita el despliegue de las agro-exportaciones, la creación de empleo formal en el campo.

Se refiere que los trabajadores agrícolas, se sujetarán a un régimen que tendrá las siguientes características especiales:

- a) Tendrán derecho a percibir una remuneración diaria (RO) no menor a SI. 16.00 (dieciséis y 00/1 00 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) Remuneraciones Diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 180 (ciento ochenta) Remuneraciones Diarias. Las fracciones de años se abonan por dozavos.

Asimismo, se debe señalar que esta ley aparece con la finalidad de promover una mayor competitividad en el Sector Agrario. A través de ella queda establecido que el Estado ha declarado de interés prioritario la inversión y desarrollo del Sector Agrario, incluyendo dentro de sus alcances en forma literal y estricta quienes son los beneficiarios de esta.

Ella, a su vez perjudica a las y los trabajadores agrarios, pero beneficia a un grupo de empresas de una actividad creciente y con récords de exportación cada vez mayores. En determinada ocasión, se

ha demandado la inconstitucionalidad de esta ley¹², por considerarla discriminatoria; tan es así que Exp. N° 00027-2006-PI del Tribunal Constitucional se ha advertido que se trata de una medida legislativa diferenciadora más no discriminadora, y que por tanto no vulnera el principio -derecho a la igualdad

2.3 Definición Y Operacionalización De Variables

Variable Independiente: Incumplimientos laborales.

Según (FARLEX, 2003) es la omisión de una obligación o compromiso.

Dimensiones.

Derechos laborales

Según la Organización Internacional del Trabajo, Los derechos laborales son definidos como aquellos derechos vinculados al mundo del trabajo que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de trabajo. Es la posibilidad de formar un sindicato, elegir sus representantes y ser partícipe de las demandas planteadas como trabajador. El Instituto Interamericano de Derechos Humanos los define

como las garantías que requieren un ciudadano para desarrollarse de manera íntegra y plena en la vida social como persona, un ser dotado de sentido y racionalidad.

Condiciones laborales

Las condiciones laborales del trabajador también son definidas como los factores del entorno intrínseco, que determinan la motivación, satisfacción o insatisfacción laboral, como menciona Chiavenato (Chiavenato, 2009), la motivación de las personas para el trabajo va a depender de dos factores interrelacionados: El primer factor son aquellas condiciones laborales que rodean a la persona, factores higiénicos, incluyen instalaciones, ambiente, salario, prestaciones sociales, clima laboral y la relación entre la dirección y los empleados, etc. Son en base al trabajo. El segundo factor son los factores motivacionales, referidos al perfil del puesto y actividades relacionadas con él, las cuales producen una satisfacción duradera y aumenta la productividad a niveles de excelencia.

Subdimensiones.

Libertad de Asociación

Según la organización internacional del trabajo, la libertad de asociación y libertad sindical ha sido proclamada en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el derecho habilitante que permite la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social, y que constituye el núcleo de la democracia y del estado de derecho. Por consiguiente, garantizar la participación y la representación de los trabajadores y de los empleadores es esencial para asegurar el funcionamiento eficaz, no solo de los mercados de trabajo, sino también de las estructuras generales de gobernanza a escala nacional.

Contrato

Acuerdo de voluntades por el cual se regula la prestación personal de servicios que efectúa una persona natural denominada trabajadora, bajo subordinación o dependencia, en beneficio de otra persona, natural o jurídica, denominada empleador, a cambio de una remuneración. Según el art. 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

Beneficios Sociales

Según (Carazo, 2018), Los beneficios sociales, también denominados prestaciones sociales, retribuciones indirectas, retribuciones no dinerarias o en especie, en el caso en que la empresa los tenga contemplados en su política retributiva, son una componente más de su estructura salarial, es decir, un componente de la retribución de los trabajadores (entendemos por retribución al conjunto de contraprestaciones dinerarias y no dinerarias que percibe un empleado por cuenta ajena por el trabajo realizado, normalmente por meses vencidos, aunque también en algunos casos se percibe por semanas, días e incluso horas).

Físicas

Aquellas relacionadas con el ambiente físico que rodea el desempeño del puesto, tales como: La seguridad tanto física (condiciones de riesgo de siniestro) como relativa a la estabilidad de la relación de empleo; El estrés, provocado por la sobrecarga de tareas, responsabilidades, etc.; El resto de condiciones soportadas: horarios, condiciones de higiene, ruidos, olores, toxicidad, etc. (Carazo, 2018)

Psicológicos

Según (Carazo, 2018), La Psicología del trabajo estudia fundamentalmente las motivaciones en el trabajo, las relaciones humanas, la participación, etc. Por ello, no estudia directamente el trabajo, sino

sus efectos sobre las opiniones y las actitudes de los trabajadores. Su objetivo es que el trabajador tenga una consideración del contenido del trabajo lo más favorable posible para que le resulte más motivante y satisfactorio. Esta ciencia ha estado oscilando a lo largo de su historia bajo la influencia de la Psicología diferencial, primero; de la Psicología social, después; y de la Sociología, Antropología y Ciencia política, finalmente.

Variable Dependiente: *Exportaciones hacia EE. UU.*

Régimen aduanero por el cual, se permite la salida del territorio aduanero de las mercancías nacionales o nacionalizadas para su uso o consumo definitivo en el exterior. Para ello la transferencia de bienes debe efectuarse a un cliente domiciliado en el extranjero. (SUNAT, 2016).

Dimensiones.

Comercial (Comercio Exterior)

El comercio exterior se concibe como un conjunto de operaciones de importación y de exportación de bienes y servicios, caracterizadas por una fuerte presencia pública en cuanto que realizadas por un estado determinada y reguladas por su derecho administrativo económico o por el Derecho Comunitario –en caso de países pertenecientes a la unión europea- o por otro Derecho suprarregional similar. (Gonzalo, 2009).

El *comercio internacional* hace referencia al movimiento que tienen los bienes y servicios a través de los distintos países y sus mercados. Se realiza utilizando divisas y está sujeto a regulaciones adicionales que establecen los participantes en el intercambio y los gobiernos de sus países de origen. Al realizar operaciones comerciales internacionales, los países involucrados se benefician

mutuamente al posicionar mejor sus productos, e ingresar a mercados extranjeros. (Ballesteros, 2010).

Condiciones contractuales

Según la Ley 7, del 13 de abril de 1998, las condiciones generales de la contratación son aquellas cláusulas predispuestas, cuya incorporación al contrato es impuesta por una de las partes contratantes, con independencia de quien sea el autor material de las mismas, cual sea su apariencia externa o su extensión, y hayan sido redactadas con la finalidad de ser incorporadas a una pluralidad de contratos. Estas condiciones son parte integrante del contrato cuando han sido aceptadas por el adherente y el contrato ha sido firmado, no van a ser aceptadas cuando el predisponente no ha informado al adherente de la existencia de dichas condiciones generales, ni le ha entregado un ejemplar de las mismas.

Subdimensiones

Exportación

Según (JOHN D. DANIELS, 2004) es la venta de bienes y servicios de un país al extranjero. Es el tráfico de bienes y servicios de un país para que puedan ser usados o consumidos en otro país a cambio de dinero. La exportación puede estar sometida a diferentes acuerdos y legitimaciones teniendo en cuenta las condiciones concretas de cada país.

Libertad de Asociación

Según la organización internacional del trabajo, la libertad de asociación y libertad sindical ha sido proclamada en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el derecho habilitante que permite la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social, y que constituye el núcleo de la democracia y del estado de derecho. Por consiguiente, garantizar la

participación y la representación de los trabajadores y de los empleadores es esencial para asegurar el funcionamiento eficaz, no solo de los mercados de trabajo, sino también de las estructuras generales de gobernanza a escala nacional.

Reconocimiento al derecho de la negociación colectiva

Según la Real Academia Española, la Negociación colectiva es la que llevan a cabo los sindicatos de trabajadores y los empresarios para la determinación de las condiciones de trabajo y que, normalmente, desemboca en un convenio colectivo, por lo cual es indispensable que este derecho sea reconocido por las empresas a fin de hacer válida y activa la participación de los trabajadores dentro de la misma.

Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

Pacto Mundial es una iniciativa internacional auspiciada por Naciones Unidas con el objetivo de que las empresas se comprometan a desarrollar sus estrategias, políticas y operaciones en coherencia con diez principios universalmente aceptados, basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción; estando ubicado la eliminación del trabajo forzoso en el punto de estándares laborales como principio 4. Junto a ello, el Pacto Mundial busca apoyar los objetivos más amplios de desarrollo de Naciones Unidas, incluyendo los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Con estos dos objetivos complementarios, el Pacto Mundial combina la autoridad moral de Naciones Unidas con la experiencia y las capacidades de empresas y otros agentes, tales como gobiernos, organizaciones de la sociedad civil y sindicatos. Todo ello, desde la asunción básica de que las empresas, alineando su actividad con los mencionados principios, pueden contribuir a garantizar que los mercados, el comercio, la tecnología y las finanzas evolucionen de tal modo que puedan beneficiar a las economías y sociedades de todo el mundo. (Carazo, 2018)

Abolición del trabajo infantil

Según la Organización Internacional de trabajo, La abolición efectiva del trabajo infantil es un elemento esencial del objetivo de la Organización Internacional del Trabajo que prevé lograr un trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres, Millones de niños de todo el mundo trabajan en condiciones que son un obstáculo para su educación, su desarrollo y su porvenir. Muchos de ellos están ocupados en las peores formas de trabajo infantil que les causan daños físicos y psicológicos irreversibles e incluso ponen en peligro sus vidas. Esta situación es una violación intolerable de los derechos del niño, perpetúa la pobreza y compromete el crecimiento económico y el desarrollo equitativo.

Eliminar discriminación con respecto al empleo y ocupación

El término *discriminación* comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. A los efectos de este Convenio, los términos *empleo y ocupación* incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. (OIT, 1996 - 2019)

Tabla 1
Operacionalización de variables

TIPO	VARIABLE	DIMENSIÓN	SUB DIMENSION	INDICADOR	
Dependiente	Exportaciones hacia EE. UU	Comerciales	Exportación	Costos de exportación Aranceles	
		Condiciones Contractuales según TLC con EE. UU	La libertad de asociación	Existencia	
			El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	Aceptación y Facilidades	
			La eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio	Explotación	
			La abolición efectiva del trabajo infantil y, para fines de este acuerdo, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil	Contratación de menores de edad	
			La eliminación de la discriminación con respecto a empleo y ocupación	Discriminación laboral	
			Libertad de Asociación	Existencia de sindicato Libertad de sindicato	
			Derechos laborales	Contrato	Tipo de contrato Vacaciones Sueldo (CTS, gratificación) Jornada laboral
					Seguro de salud agrario Seguridad y Bienestar del trabajador
		Independiente	Incumplimientos laborales	Condiciones laborales	Beneficios Sociales
Capacitaciones Transporte Alimentación parcial Incentivos					
Infraestructura Implementos de trabajo Trabajo bajo presión					
Físicas	Psicológicas				

3 Capítulo III: Metodología Desarrollada

El tipo de investigación es Cuantitativa, Descriptiva, Propositiva, diseño No Experimental, estudio de carácter Transversal o Transaccional.

Cuantitativo, permite la medición de las variables e indicadores, puede ser de tipo discreto, continuo o interválico, Descriptiva, Lo que busca la presente investigación es analizar y observar el fenómeno (régimen laboral agrario con respecto a los incumplimientos laborales) tal como sucede en la realidad, a partir de las versiones de los trabajadores, análisis documental y los registros de entidades públicas. Propositiva por cuanto se fundamenta en una necesidad o vacío dentro de la institución, una vez que se tome la información descrita, se realizará una propuesta de sistema de evaluación del desempeño para superar la problemática actual y las deficiencias encontradas. Al identificar los problemas, investigarlos, profundizarlos y dar una solución dentro de un contexto específico, No Experimental, dado que no se manipularán las variables ni el fenómeno en sí, Transversal, la aplicación de las encuestas y las entrevistas se realiza en un determinado momento.

Esta investigación se realizó in situ, pues se acudió a las empresas agroexportadoras Lambayecanas para encuestar y entrevistar a los trabajadores. Asimismo, se realizó un análisis documental de las exportaciones anuales hacia Estados Unidos.

3.1 Tipo de estudio

El tipo de estudio que asumirá la presente investigación será Básica. Este tipo de estudio parte de una teoría o conocimiento existente el cual es contrastado con la realidad existente y el fenómeno objeto de investigación. En este caso se trata de contrastar la teoría, doctrina, legislación y casuística del derecho al trabajo decente con la situación que viven los trabajadores de las empresas agroexportadoras de la región Lambayeque. Luego de este contraste se obtiene un nuevo conocimiento respecto a la repercusión de incumplimientos laborales de las empresas

agroexportadoras Lambayecanas. Por tanto, el tipo de estudio Básico fue el más adecuado para esta investigación.

3.2 Población Y Muestra Del Estudio

Este estudio es de carácter regional porque al universo que pertenece es del departamento de Lambayeque, del cual se tomó como muestra a las empresas que estén involucradas con nuestro tema de tesis (Repercusiones de los Incumplimientos laborales de las Agro-Exportadoras Lambayecanas en las exportaciones hacia Estados Unidos dentro del marco del Tratado de Libre Comercio).

Se tiene como dato lo siguiente:

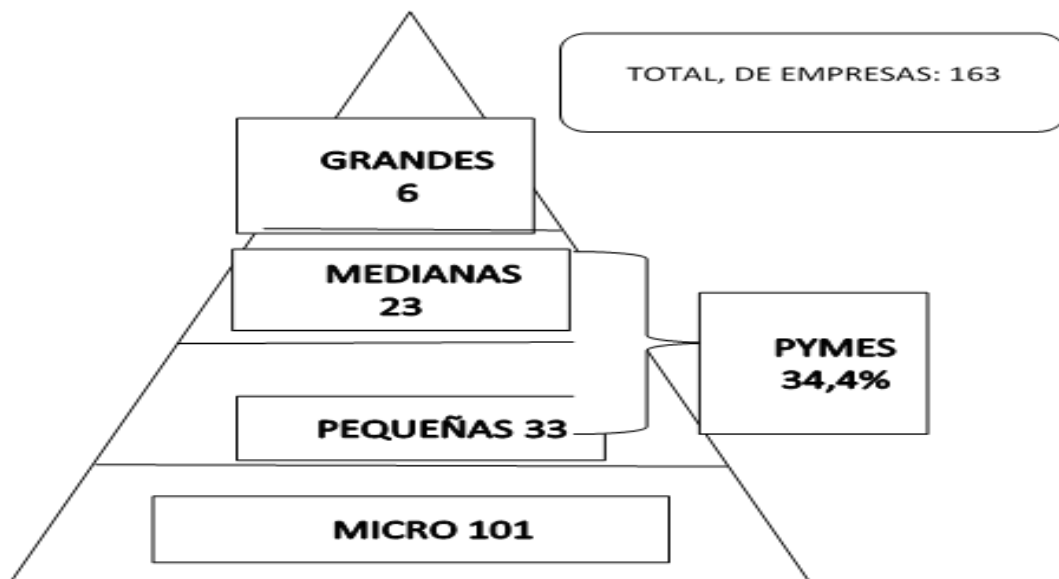


Ilustración 1
Población del estudio

Fuente: (PROMPERU) y (Lambayeque, s.f.)

Elaboración: Grupal

En la ilustración anterior, observamos el total de empresas exportadoras (163), de las cuales se aplicaron los siguientes filtros:

Tipo de actividad: Agro exportadoras

Ubicación del desarrollo de su actividad: Departamento Lambayeque

Estado de empresa: Activa

Destino de exportación: Estados Unidos

Dando como resultado una población de 114 empresas, esto en base a información de (INFODATA, s.f.), (PROMPERU), (Turismo, 2011) entre otros.

El muestreo utilizado fue aleatorio simple, Bietápica de carácter intencional.

En la primera etapa, se determinó el número de trabajadores a encuestar para ello se utilizó la siguiente fórmula estadística de muestreo aleatorio simple:

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

Donde:

z : Valor de la abcisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza. ($Z= 1.96$, por medio de la tabla estadística)

p : Proporción de Empresas agroexportadoras Lambayecanas que no tienen incumplimientos laborales en las exportaciones hacia Estados Unidos debido al TLC ($P = 0.5$, valor asumido debido al desconocimiento de P)

q : Proporción de Empresas agroexportadoras Lambayecanas que tienen incumplimientos laborales en las exportaciones hacia Estados Unidos debido al TLC (Q = 0.5, valor asumido debido al desconocimiento de P).

e : Margen de error 5%

n : Tamaño óptimo de muestra. (Número de trabajadores a encuestar)

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2}$$

$$n = 385 \text{ trabajadores a encuestar}$$

En la Segunda etapa se procedió hacer la Cuantificación e Identificación de las empresas que conformarían la muestra:

Cuantificación de empresas (N)

Teniendo el total de trabajadores a encuestar (385 personas) se procede a la segunda etapa para averiguar el número de empresas a encuestar; para ello se asume el criterio mínimo de cantidad de trabajadores por empresa, mediante la siguiente fórmula:

$$N = \frac{n}{m}$$

Donde:

N : Tamaño óptimo de muestra. (Número total de empresas a encuestar)

m : Mínima cantidad de trabajadores (en este caso la empresa más pequeña cuenta con 18 trabajadores, así que trabajaremos con este número, ya que si sale dicha empresa, sea factible aplicar las 18 encuestas)

n : Número de trabajadores a encuestar (385)

$$N = \frac{385}{18}$$

$$N = 21.38$$

$$N = 21 \text{ empresas a encuestar}$$

Identificación de empresas (A)

Teniendo el total de empresas a encuestar (21 empresas agroexportadoras de la región Lambayeque), se procedió a trabajar mediante aleatoriedad a que empresas correspondía encuestar, de una lista de 114; para lo cual el primer paso fue encontrar el rango base de aleatoriedad, a través de la siguiente división:

$$A = \frac{T}{N}$$

Donde:

A : Rango de aleatoriedad. (Número total de empresas a encuestar)

T : Sumatoria total de trabajadores de las 114 empresas agroexportadoras (en este caso hay 6921 trabajadores)

N : Número total de empresas a encuestar (21)

$$A = \frac{6921}{21}$$

$$A = 329.54$$

$$A = 330$$

Teniendo el rango base de aleatoriedad (1 – 330), se procedió a insertar en Excel la siguiente formula:

$$E = \text{aleatorio.simple}(1,330)$$

E1 =115

Primera empresa

La fórmula establecida arrojó los siguientes números al azar, tal como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 2
Empresas seleccionadas según aleatoriedad.

N° DE EMPRESAS	SUMATORIA ACUMULADA DE TRABAJADORES	EMPRESA SELECCIONADA SEGÚN ALEATORIEDAD
1	115	EMP TROPICAL FARM
2	226	EMP GANDULES
3	335	EMP DAMPER
4	356	EMP TRAPANE
5	458	EMP PAMPABAJA
6	495	EMP FRUSAN
7	526	EMP MAISA
8	575	EMP AGROOLMOS
9	621	EMP BETA
10	698	EMP AGROVISION
11	734	EMP ALPES
12	782	EMP V&F
13	895	EMP PROFUSA
14	962	EMP NOVOLIZ
15	1052	EMP QUICORNAC
16	1178	EMP ALAYA
17	1220	EMP HOTRTIFRUT
18	1360	EMP PROSERLA
19	1450	EMP CHOCLOCAL
20	1530	EMP AGROMANA
21	1620	EMP INAGRO

3.3 Técnicas E Instrumentos

Las Técnicas utilizadas fueron:

Entrevista: Según Tamayo (2007, p. 30) la entrevista es un diálogo acordado, una conversación personal que el entrevistador establece con el sujeto investigado, con el propósito de obtener la información necesaria y lograr los objetivos de la investigación.

Encuesta: Con este tipo de técnica se trata de obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en una investigación, y esto sobre una población o muestra determinada. Esta información hace referencia a lo que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, esperan, desean, quieren u odian, aprueban o desaprueban, o los motivos de sus actos, opiniones y actitudes (Visauta, 1989, p. 259).

Análisis documental: De acuerdo a Quintana (2016, p.19) el análisis de fuente documental implica el punto de inicio a la investigación e, incluso en muchas ocasiones, es el origen del tema o problema de investigación. Los documentos fuente pueden ser de naturaleza diversa [...]. Revelar los intereses y las perspectivas de comprensión de la realidad, que caracterizan a los que han escrito los documentos. El análisis documental se desarrolla en cinco acciones: Rastrear e identificar los documentos existentes, seleccionar los más pertinentes, leer en profundidad su contenido para extraer elementos de análisis y leer en forma cruzada y comparativa los documentos para construir una síntesis de la realidad humana analizada.

Mediante instrumentos tales como:

Cuestionario: Contó con 23 preguntas, los cuales fueron aplicadas a los trabajadores de las empresas agroexportadoras de la región Lambayeque. Estas preguntas fueron de carácter dicotómico y de respuesta múltiple. Así mismo Los datos procedentes de las encuestas se procesaron en el Software Statistical Package for the Social Sciences, también llamado SPSS para realizar los diferentes cruces de información.

Guía de Entrevistas: El cual constó con 17 preguntas, las cuales fueron ejecutadas a los trabajadores de las empresas agroexportadoras de la región Lambayeque con el fin de que el trabajador contara más a fondo su experiencia laboral y la impresión del mismo con respecto a sus derechos como trabajador.

Fichas Documentales: se refiere a los documentos oficiales de manejo interno de los organismos públicos como la Gerencia Regional de Agricultura, La Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo (Gercetur) tales como informes, oficios, planes, programas, mientras que la información secundaria procedió fundamentalmente de las estadísticas de los siguientes organismos públicos: La Gerencia Regional de Agricultura, Prompex (Promoción de exportaciones), también se utilizó la información sobre series históricas contenidas en las publicaciones de sitios privados peruanos como el de Infodata mediante el uso del internet, así como mediante la lectura de publicaciones especializadas del Diario “El Comercio”, “La República”, “Radio Programas del Perú”, “Diario Uno” y el “Repositorio Académico de la USMP”. Los presentes datos procedentes del análisis documental se procesaron mediante un modelo de descripción comparativa.

3.4 Diseño De Contratación De Hipótesis

Para la contratación de la hipótesis se elaboró una descripción comparativa la información de nuestras variables: incumplimientos laborales y exportaciones. Así mismo se elaborará un cuadro en

el cual se encuentren ambas variables (incumplimientos laborales y exportaciones hacia Estados Unidos) en respuesta al volumen de las exportaciones ante los incumplimientos laborales, tomando un periodo base el 2014 al 2017.

Hipótesis: “Si persisten los incumplimientos labores, se podrá ver afectado en el volumen de las exportaciones

Tabla 3
Resumen metodológico

<i>VARIABLE</i>	<i>DIMENSIÓN</i>	<i>POBLACIÓN</i>	<i>MUESTRA</i>	<i>FUENTES DE INFORMACION</i>	<i>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN</i>	<i>INSTRUMENTO</i>
<i>Exportaciones hacia Estados Unidos</i>	<i>Comerciales</i>			- Trabajadores		
	<i>Condiciones contractuales según TLC con EE. UU</i>	<i>114 empresas agroexportadoras de la región Lambayeque</i>	<i>21 empresas agroexportadoras de la región Lambayecana</i>	- Documentos oficiales de manejo interno de los organismos públicos.	- Encuesta	- Cuestionario
				- Estadísticas	- Entrevistas	- Guía de Entrevista
<i>Incumplimientos Laborales</i>	<i>Derechos Laborales</i>			- Series históricas: Infodata	- Análisis Documental	- Fichas Documentales
	<i>Condiciones Laborales</i>			- Diarios, Revistas		

4 Capítulo IV: Resultados Y Discusión

4.1 Resultados De La Investigación

Datos Generales

Tabla 4
Edad

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
18 – 30	230	60,8	60,8	60,8
31 – 42	126	33,3	33,3	94,2
43 – 53	22	5,8	5,8	100,0
Total	378	100,0	100,0	

Tabla 5
Sexo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
MASCULINO	213	56,3	56,3	56,3
FEMENINO	165	43,7	43,7	100,0
Total	378	100,0	100,0	

Tabla 6
Área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
ADMINISTRATIVO	81	21,4	21,4	21,4
PLANTA	150	39,7	39,7	61,1
CAMPO	147	38,9	38,9	100,0
Total	378	100,0	100,0	

Tabla 7
Tiempo en la empresa en meses

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
1 - 5	174	46,0	46,0	46,0
6 - 10	97	25,7	25,7	71,7
12 - 20	34	9,0	9,0	80,7
24 - 48	54	14,3	14,3	95,0
60 - 360	19	5,0	5,0	100,0
Total	378	100,0	100,0	

Tabla 8
Nivel de satisfacción

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
MUY BIEN	47	12,4	12,4	12,4
BIEN	205	54,2	54,2	66,7
REGULAR	116	30,7	30,7	97,4
MAL	10	2,6	2,6	100,0
Total	378	100,0	100,0	

En las tablas anteriores observamos las respuestas obtenidas a través de nuestros instrumentos en lo concerniente a datos generales:

El rango de edad que obtuvo mayor porcentaje fue 18 – 30 con un 60.8%, con respecto al sexo predominante entre los trabajadores este fue el masculino con un 56.3%, el área de trabajo más recurrente fue disputado entre planta y campo con un 39.7% y un 38.9% respectivamente, en el cual más de la mitad de trabajadores respondieron que se encuentra con un nivel de satisfacción “bueno” en la empresa, con un 54,2% para ser exactos, así mismo el tiempo más recurrente de los trabajadores oscilaba entre 1- 5 meses con un 46%.

Tabla 9
Relación entre tiempo en la empresa y área de trabajo.

AREA DE TRABAJO					
TIEMPO EN LA EMPRESA		ADMINISTRATIVO	PLANT A	CAMP O	TOTAL
	1 - 5	11	67	96	174
	6 - 10	18	50	29	97
	12 - 20	14	12	8	34
	24 - 48	29	15	10	54
	60 - 360	9	6	4	19
Total		81	150	147	378

En esta tabla de relación cruzada se observa que son 19 personas que se encuentran en el rango de 5 y 30 años en la empresa; así como 174 personas que se encuentran en el rango de 1 a 5 meses de los cuales 96 pertenecen al área de campo.

Tabla 10
Tipo de Contrato

	Frecuencia	%	Media	Desviación	
				estándar	Varianza
C. INDEFINIDO	55	14,6			
C. POR OBRA O SERVICIO	7	1,9			
C. EVENTUAL (máx. 6 meses)	263	69,6			
C. DE INTERINIDAD (por vacaciones)	3	0,8			
C. DE RELEVO (por jubilación)	3	0,8	3.28	1.806	3.261
C. DE FORMACION Y APRENDIZAJE (máx. 3 años)	8	2,1			
C. DE PRÁCTICAS	23	6,1			
NINGUNO	16	4,2			
Total	378	100,0			

La Tabla N°10 nos muestra que el contrato más recurrente entre los trabajadores es el contrato eventual, el cual tiene una duración máxima de 6 meses, alcanzando un 69.6% con 263 personas, seguido por un contrato indefinido el cual obtuvo el 14.6% con 55 personas; por otro lado observamos que la moda y mediana comparte los mismo contratos los cuales son: contrato de interinidad y el contrato de relevo los cuales se refieren a vacaciones y jubilación respectivamente.

Tabla 11

¿Tiene conocimiento de a qué régimen laboral pertenece?

	Desviación				
	Frecuencia	%	Media	estándar	Varianza
SI	233	61,6	1	0.487	0.237
NO	145	38,4			
Total	378	100,0			

En la tabla anterior se observa que la mayoría de trabajadores SI tienen conocimiento bajo qué régimen laboral trabajan, exactamente son 233 personas que hacen un porcentaje del 61.6%, y quienes NO tienen conocimiento conforman el 38.4% con 145 personas. La desviación estándar nos revela que 1 de cada 2 personas tiene conocimiento bajo qué régimen laboral trabaja.

Tabla 12

De los siguientes derechos, ¿Cuáles respeta la empresa? (respuesta múltiple).

	N	%	% de casos
EXISTENCIA DE SINDICATO	54	4,4%	14,3%
LIBERTAD DE SINDICATO	4	0,3%	1,1%
VACACIONES	213	17,5%	56,3%
JORNADA LABORAL (8 H/D)	289	23,8%	76,5%
SEGURO DE SALUD AGRARIO	146	12,0%	38,6%
SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL TRABAJO	131	10,8%	34,7%
CTS	175	14,4%	46,3%
GRATIFICACIONES	202	16,6%	53,4%
Total	1214	100,0%	321,2%

Con respecto a la tabla N° 12, esta nos revela que los derechos que más se respetan por parte de la empresa son: jornada laboral (8 h/d) y vacaciones con 23.8% y 17.5% respectivamente, siendo libertad de sindicato el derecho menos respetado con un porcentaje del 0.3% equivalente a 4 trabajadores respondiendo a favor; seguido por el derecho a la existencia de un sindicato dentro de la empresa con un porcentaje total del 4.4%.

Tabla 13

Marque si ha tenido o presenciado alguno de estos inconvenientes con la empresa (respuesta múltiple)

	Frecuencia	%	% casos
DISCRIMINACIÓN	17	4,5%	9.25%
TRABAJO FORZOSO (mayor 8 h/d)	28	7,4%	14.2%
OTROS	4	1,1%	2.3%
NINGUNO	329	87,0%	160,8%
Total	378	100,0%	186.55%

La tabla N° 13 nos muestra que el 87% de los trabajadores no ha presenciado inconvenientes en la empresa que labora sin embargo si hay quienes lo presenciaron entre los cuales tenemos trabajo forzoso (específicamente referente a trabajar más de 8 horas sin el respectivo reconocimiento a su labor, entendido como horas extras), discriminación y otros, ordenados en orden de recurrencia con 28, 17 y 4 personas respectivamente.

Tabla 14
¿La empresa contrata menores de edad?

	Frecuencia	%	Media	Desviación estándar	Varianza
SI	6	1,6	1.98	0.125	0.016
NO	372	98,4			
Total	378	100,0			

Siendo 98.4% el porcentaje mayoritario con respuesta negativa ante la pregunta ¿si la empresa contrata menores de edad?, no podemos dejar pasar el 1.6% de trabajadores que respondieron que la empresa para que laboran si contrata menores de edad.

Tabla 15
¿Cuenta con la indumentaria necesaria para efectuar su labor?

	Frecuencia	%	Media	Desviación estándar	Varianza
SI	302	79,9	1.20	0.401	0.161
NO	76	20,1			
Total	378	100,0			

En la tabla N° 15 observamos un porcentaje de 79.9 a favor de los trabajadores que si cuentan con la indumentaria necesaria para efectuar su labor correspondiente y por otro lado en un porcentaje del 20.1% tenemos a los trabajadores que afirman no contar con la indumentaria necesaria para efectuar su labor. La desviación estándar nos revela que 1 de cada 4 personas no cuentan con la indumentaria necesaria.

Tabla 16
¿Considera que trabaja bajo presión?

	Frecuencia	%	Media	Desviación estándar	Varianza
SI	111	29,4	1.71	0.456	0.208
NO	267	70,6			
Total	378	100,0			

En la tabla N° 16 tenemos un porcentaje de 70.6 de los trabajadores que consideran NO trabajar bajo presión y por otro lado en un porcentaje del 29.4 de los trabajadores que consideran SI trabajar bajo presión. La desviación estándar nos revela que 1 de cada 2 personas considera que trabajan bajo presión en su centro de labores.

Tabla 17
¿Los trabajadores cuentan con un sindicato que los respalde?

	Frecuencia	%	Media	Desviación estándar	Varianza
SI	54	14,3	1.86	0.350	0.123
NO	324	85,7			
Total	378	100,0			

Con respecto a la pregunta de ¿contar con un sindicato que los respalde? Un porcentaje considerable respondió con un categórico NO el cual fue el 85.7% de los trabajadores, siendo solo el 14.3% quienes respondieron afirmativamente. La desviación estándar nos revela que 3 de cada 4 personas NO cuentan con un sindicato que los respalde dentro de la empresa.

Tabla 18

¿Con cuál de los siguientes beneficios cuenta? (respuesta múltiple)

	N	%	% de casos
CAPACITACION CONTINUA	184	28,1%	48,7%
INCENTIVOS	111	17,0%	29,4%
MEDIO DE TRANSPORTE	240	36,7%	63,5%
ALIMENTACIÓN O VALES DE CONSUMO	106	16,2%	28,0%
RECIBE % DE LAS UTILIDADES	13	2,0%	3,4%
Total	654	100,0%	173,0%

La tabla N° 18 nos revela los beneficios más recurrentes con los que los trabajadores cuentan, siendo medio de transporte el más marcado con un 36.7% seguido por capacitación continua con un 28.1%, colocándose en último lugar solo con 2% tenemos a recibir porcentaje de las utilidades.

Tabla 19
Relación entre el tipo de contrato y área de trabajo.

		AREA DE TRABAJO			Total
		ADMINISTRATIVO	PLANTA	CAMPO	
TIPO DE CONTRATO	C. INDEFINIDO	33	11	11	55
	C. POR OBRA O SERVICIO	3	0	4	7
	C. EVENTUAL (máx. 6 meses)	38	103	122	263
	C. DE INTERINIDAD (por vacaciones)	0	3	0	3
	C. DE RELEVO (por jubilación)	3	0	0	3
	C. DE FORMACION Y APRENDIZAJE (máx. 3 años)	0	6	2	8
	C. DE PRÁCTICAS	2	19	2	23
	NINGUNO	2	8	6	16
	Total	81	150	147	378

La tabla anterior hace referencia a una tabla cruzada entre el tipo de contrato y el área de trabajo, siendo el contrato eventual (tiene duración máxima de 6 meses) el más recurrente, vemos

que el área en el que más se incide este es el área de campo seguido por el área de planta con 122 y 103 respuestas respectivamente. Por otro lado, vemos que el área administrativa se destaca por tener modalidad de contrato indefinido con un total de 33 respuestas.

Tabla 20

Relación entre presencié o tuvo inconvenientes laborales y área de trabajo

		AREA DE TRABAJO			Total
		ADMINISTRATIVO	PLANTA	CAMPO	
INCONVENIENTES	DISCRIMINACIÓN	8	5	4	17
	TRABAJO FORZOSO (mayor 8 h/d)	4	15	9	28
	OTROS	0	0	4	4
	NINGUNO	69	130	130	329
	Total	81	150	147	378

La tabla anterior hace referencia a una tabla cruzada entre inconvenientes laborales y el área de trabajo, dándonos como resultado que la opción más recurrente fue NINGUNO para las tres áreas de trabajo (administrativo, planta y campo), sin embargo, observamos que el trabajo forzoso y la discriminación están presentes con unas 28 y 17 personas por cada uno respectivamente, siendo el área de planta el que más destaca para trabajo forzoso y el área administrativa para discriminación.

Tabla 21

Relación entre considera que trabaja bajo presión y área de trabajo

		AREA DE TRABAJO			
		ADMINISTRATIVO	PLANTA	CAMPO	Total
TRABAJA	SI	18	41	52	111
BAJO PRESION	NO	63	109	95	267
Total		81	150	147	378

La tabla anterior hace referencia a una tabla cruzada entre trabajar bajo presión y el área de trabajo, siendo la opción más recurrente NO para las tres áreas, observamos e igual modo que el orden de las áreas en que si consideran que trabajan bajo presión son las siguientes; en primer lugar, está el campo, seguido de planta y por último el área administrativa con 52, 41 y 18 respuesta respectivamente.

Tabla 22

Marque las entidades que conozca (respuesta múltiple).

	N	%	% de casos
SUNAT	366	48,4%	96,8%
SUNAFIL	106	14,0%	28,0%
SUNARP	236	31,2%	62,4%
OIT	45	6,0%	11,9%
CLS	3	0,4%	0,8%
Total	756	100,0%	200,0%

En la tabla N° 22 observamos que la mayoría de los trabajadores reconocen a Sunat, Sunarp y Sunafil, logrando entre ellos un porcentaje del 93.6 pero tan solo el 6.4% tiene conocimiento de las empresas que defiende sus derechos laborales.

Tabla 23

¿Cuál de ellas defiende sus derechos laborales? (respuesta múltiple)

	N	%	% de casos
SUNAT	366	48,4%	96,8%
SUNAFIL	106	14,0%	28,0%
SUNARP	236	31,2%	62,4%
OIT	45	6,0%	11,9%
CLS	3	0,4%	0,8%
Total	756	100,0%	200,0%

En la tabla N° 23 observamos que la mayoría de los trabajadores reconocen a Sunat, Sunarp y Sunafil, logrando entre ellos un porcentaje del 93.6 pero tan solo el 6.4% tiene conocimiento de las empresas que defiende sus derechos laborales.

Tabla 24

¿Ha llegado alguna vez alguna entidad fiscalizadora a su centro de labor?

	Frecuencia	%	Media	Desviación estándar	Varianza
SI	144	38,1			
NO	68	18,0	2.06	0.905	0.819
NO SABE	166	43,9			
Total	378	100,0			

La tabla N° 24 nos muestra que la mayoría de trabajadores NO SABE ni tiene idea si alguna identidad fiscalizadora ha ido a su centro de labor, representando el 43,9%, seguido por el 38.1% de trabajadores que afirman que SI ha llegado alguna entidad fiscalizadora y por último el 18% nos dice que NO ha llegado alguna entidad fiscalizadora a su centro de labor.

Tabla 25

¿Cree usted que SUNAFIL debería visitar su centro de labor?

	Frecuencia	%	Media	Desviación estándar	Varianza
SI	369	97,6			
NO	9	2,4	1.02	0.153	0.023
Total	378	100,0			

La tabla N° 25 nos muestra la respuesta ante la pregunta ¿Cree que SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral) debería visitar su centro de labor? El 97.6% de los trabajadores respondieron un categórico SI, ante el 2.4% que NO considera necesario que

Sunafil visite su centro de labor. La desviación estándar nos muestra que solo 1 de cada 10 personas no cree necesario que Sunafil visite su centro de labor.

Tabla 26

¿Cree necesario reemplazar el sistema de contratación laboral el cual brinda la empresa?

	Frecuencia	%	Media	Desviación estándar	Varianza
SI	277	73,3	1.27	0.443	0.196
NO	101	26,7			
Total	378	100,0			

Ante la pregunta ¿Cree necesario reemplazar el sistema de contratación laboral el cual brinda la empresa? La tabla N° 26 nos revela que el 73.3% de los trabajadores considera que SI, mientras que el 26.7% considera que NO, dando una desviación estándar que 2 de cada 3 personas está a favor de cambiar el sistema de contratación laboral.

Tabla 27

¿Estaría dispuesto a permanecer en la empresa con un contrato más largo, con la condición de ejercer una actividad distinta a la que desempeña?

	Frecuencia	%	Media	Desviación estándar	Varianza
SI	313	82,8	1.17	0.378	0.143
NO	65	17,2			
Total	378	100,0			

Ante la pregunta ¿estaría dispuesto a permanecer en la empresa con un contrato más largo, con la condición de ejercer una actividad diferente a la que desempeña? La tabla N° 27 nos

revela que el 82.8% de los trabajadores considera que SI, mientras que el 17.2% considera que NO, dando una desviación estándar que 4 de cada 5 personas está a favor de permanecer en la empresa con un contrato más largo, con la condición de ejercer una actividad diferente a la que desempeña.

Tabla 28

¿Considera usted que es necesario contar con un sindicato en la empresa?

	Frecuencia	%	Media	Desviación estándar	Varianza
SI	288	76,2	1.24	0.342	0.182
NO	90	23,8			
Total	378	100,0			

Ante la pregunta ¿Considera usted necesario contar con un sindicato en la empresa? La tabla N° 28 nos revela que el 76.2% de los trabajadores considera que SI, mientras que el 23.8% considera que NO, dando una desviación estándar que 4 de cada 5 personas está a favor de tener un sindicato en la empresa, aquellas persona que no lo consideran necesario se debe a que su empresa es muy pequeña y hay muy buena comunicación entre todas las jerarquías por ende no es necesario un sindicato, cada quién se puede representar por sí solo.

Tabla 29

De las siguientes alternativas, marque 2 beneficios que considere prioritarios.

	N	%	% de casos
CAPACITACIONES	107	15,8%	28,3%
TRANSPORTE	84	12,4%	22,2%
"VIATICOS	131	19,4%	34,7%
INCENTIVOS	158	23,3%	41,8%
ALIMENTACION	155	22,9%	41,0%
VALES DE CONSUMO	38	5,6%	10,1%
OTROS	4	0,6%	1,1%
Total	677	100,0%	179,1%

La tabla N° 29 nos muestra los dos beneficios prioritarios de los trabajadores, los cuales son incentivos y alimentación, seguido por viáticos y capacitaciones con un acumulado de 46.2% y 35.2% respectivamente, así mismo los trabajadores confesaron no contar con la primera opción por parte de ninguna empresa y de la segunda las empresas solo se hacen cargo de las capacitaciones.

Tabla 30

Relación entre si desea permanecer con un contrato más largo en la empresa y el área de trabajo en el que se desempeña.

		AREA TRABAJO			
		ADMINISTRATIVO	PLANTA	CAMPO	Total
PERMACER CON	SI	59	128	126	313
CONTRATO LARGO	NO	22	22	21	65
Total		81	150	147	378

La tabla anterior hace referencia a una tabla cruzada entre permanecer en la empresa con un contrato más largo a cambio de efectuar otra labor y el área de trabajo, la respuesta más destacada en esta tabla es el SI, siendo el área de planta y campo las más dispuestas hacer este cambio de labor y con respecto a los trabajadores que respondieron NO, estos se dividen de forma equitativa entre las tres áreas (administrativa, campo y planta).

4.2 Discusión Y Análisis De Los Resultados

La metodología empleada por el Tratados de Libre Comercio Perú – Estados Unidos y su la relación con que no se respete los derechos laborales de los trabajadores en uno de los estados firmantes siendo éstos miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), nos proporciona una serie de medios apoyo gubernamentales para que ambos países puedan verificar el verdadero estado de algún evento sucedido y corregirlo, así como también las posibles acciones que se pueden tomar si no se les toma en cuenta. Esto concuerda con la investigación realizada por: (Mosquera, 2008) en su revista jurídica titulada “Derechos laborales y tratados de libre comercio. Análisis comparado de los niveles de protección de los derechos fundamentales en el marco de los acuerdos comerciales.”, donde comenta que los acuerdos comerciales prevén medios de cooperación gubernamental basados en el intercambio de consultas sobre el cumplimiento de las normas laborales en cada país asociado, además de la posibilidad de acudir al dictamen de expertos. Si, pese a la cooperación, persisten diferentes opiniones entre los gobiernos, los acuerdos comerciales establecen la posibilidad de acudir a un arbitraje. Si no se logra establecer un plan de acción para resolver la controversia o no se implementa el plan acordado, el Estado reclamante podrá requerir una contribución monetaria al Estado incumplidor. En caso de que no se pague, se procederá a aplicar sanciones comerciales.

Con la información recaudada mediante la aplicación de la metodología de la encuesta acerca de los Derechos Laborales que cuentan los trabajadores de las empresas agro- exportadoras de la región Lambayeque, proporcionó información que en su mayoría el derecho a la libertad de asociación (sindicato) no es respetado por dichas empresas. Esto concuerda con el informe realizado por (Choque, 2016) titulado “Principales Incumplimientos Laborales del Estado

Peruano en el Marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos” donde menciona que la constante amenaza de la no renovación de sus contratos ha tenido un efecto negativo sobre el derecho de los trabajadores a ejercer su libertad sindical, lo que ha llevado a la predominancia en este sector de una de las más bajas tasas de sindicalización entre la mano de obra nacional.

Los contratos que abarcan gran parte de los trabajadores del sector agrario son del Tipo Contrato Temporal o Eventual, el cual consta con un tiempo de 6 meses, esto es tomado por las Empresas como un elemento utilizado para que los trabajadores quieran hacer valer sus derechos ya que no podrían seguir trabajando y sin un Sindicato que los apoye. Esto guarda relación con la Investigación de (Choque, 2016) en su investigación “Principales Incumplimientos Laborales del Estado Peruano en el Marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos” donde pone en manifiesto el informe N° 111-2008 del Ministerio de Transporte y Promoción del Empleo (MTPE) encontró que “a la luz de los datos estadísticos, se ha evidenciado que la contratación temporal habría sido utilizada repetitivamente como un elemento disuasivo contra la afiliación sindical de los trabajadores y habría generado efectos perjudiciales como el bajo nivel de la remuneración promedio mensual.

En tanto a las posibles repercusiones ante el incumplimiento de los Derechos Laborales en el marco del Tratado de Libre Comercio Perú – Estados Unidos, se tiene 2 puntos de vistas posibles, el primero de forma local, es decir, el levantamiento en huelga de los trabajadores de las empresas agro- exportadoras y el otro es de forma judicial internacional, el cual consta en diferentes quejas enviadas a las distintas organizaciones y/o entidades estatales que velan por los derechos de los trabajadores provocando una investigación y posteriormente una posible sanción,

teniendo esto como base existen artículos y noticias periodísticas que concuerdan con esta investigación acerca de la región Lambayeque y sus quejas de los trabajadores ante el incumplimiento de sus derechos laborales en cuanto al Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos. Dentro de las referencias de estos artículos está la de (Sánchez, 2016) en su artículo denominado: “EE.UU. cuestiona regímenes laborales de exportadores peruanos” donde nos habla que el Departamento de trabajo de los EE.UU. expresó su preocupación por el cumplimiento de la libertad sindical y otras leyes laborales en varias ramas del sector exportador peruano que se benefician del Tratado de Libre Comercio.

En otro reporte periodístico del Diario Uno (UNO, 2017) en su artículo llamado “Gobierno peruano cuestionado por incumplimiento de derechos laborales” también encontramos que la razón de esta queja ante EE.UU. es por el incumplimiento de los compromisos internacionales en materia de derechos laborales específicamente en la violación sistemática a los derechos colectivos e individuales en el rubro textil y agro-exportador, situación que ha sido recurrente con otros países. La consecuencia ante esta queja presentada por sindicatos peruanos es la activación de medidas más drásticas como la sanción comercial, referente a la suspensión total o parcial, dependiendo de las partes, de las ventajas arancelarias al país trasgresor; se llegará a este punto siempre y cuando el Gobierno peruano haga caso omiso a las recomendaciones realizadas por parte de EE.UU. luego de realizar la supervisión y evaluación del asunto abordado, y se haya culminado con los plazos fijados por USDOL (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos) en cuanto a las acciones correctivas en todo el territorio nacional.

5 Capítulo V: Propuesta

Con el fin de lograr el objetivo planteado, se ha recogido información obtenida mediante la conversación en las encuestas, entrevistas, análisis documental, noticieros e informes y se ha rescatado algunas propuestas que a continuación se presentarán:

El Perú al permitir la renovación consecutiva ilimitada de contratos a corto plazo en virtud del Decreto Ley 22342, la ley que rige los contratos en los sectores de exportación no tradicional, se propone:

Cumplir con adoptar e implementar instrumentos legales, derecho establecido en la Declaración relativa a los “Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento” contenida en el TLC Perú – EE.UU en el artículo 17.2.1.como medida de respaldo para los trabajadores con el fin de asegurar que el uso de contratos de corto plazo en el sector exportador no tradicional no restrinja los derechos de asociación de los trabajadores, es decir la falta por parte del estado, carencia de protocolo y recursos para verificar la legalidad de contratos que podrían incluir autorizar a la autoridad administrativa laboral a:

Con el fin de fortalecer el vínculo con los trabajadores, se le recomienda a empleadores renovar contratos o convertir a los trabajadores bajo contratos de corta duración en empleadores permanentes en casos en los que el empleador falle en cumplir los requerimientos del Decreto Ley 22342 (Ley de promoción de las exportaciones no tradicionales) o cuando se halle que el contrato no se renovó por discriminación antisindical y no permitir que ocurran estas acciones durante el procedimiento administrativo o judicial.

Solicitar asistencia continua a la autoridad laboral que verifique y apruebe, de forma proactiva, basadas en un protocolo establecido, que los contratos bajo el Decreto Ley 22342

cumplan con los requerimientos legales y se establezca un plazo de verificación y aprobación apropiados para los contratos de corto plazo.

Siendo “Estados Unidos” quién presentó un informe público ante las quejas en varias instancias por parte de las organizaciones peruanas y sindicatos, para respaldar su alegato de que el gobierno de Perú, a través de su acción o inacción, no ha cumplido con su compromiso de PTPA (Programa de Trabajo Plurianual de Tratado Internacional) de hacer cumplir efectivamente sus leyes laborales en las entidades y en los sectores agrícolas con respecto a la libertad de asociación, el efectivo reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, y condiciones aceptables de trabajo; para eso se toma como base las funciones de SUNAFIL, así como las leyes para recomendar:

- Establecer oficinas de la Sunafil en todas las regiones del Perú tan rápido como sea posible.
- Incrementar el apoyo a las actividades de fortalecimiento de la Sunafil, incluidas las inspecciones laborales y los procedimientos de sanciones administrativas, de forma que permitan una mayor efectividad y rapidez en la ejecución de las leyes laborales locales en todas las regiones del país, tal y como lo dice en sus funciones.
- Expandir las cortes laborales de primera instancia e incrementar el presupuesto del Poder Judicial para los casos laborales en general, incluido aquellos bajos la nueva Ley de procedimiento laboral, de forma que se permita ejecutar, adjudicar y resolver los casos laborales de forma más eficaz y rápida.
- Cambios a la legislación vigente a fondo, disminuir la notable diferencia entre régimen laboral general (decreto legislativo N°728) régimen laboral agrario (decreto legislativo N°27360).
- Garantizar la plena operatividad del sistema inspectivo en todo el territorio nacional

6 CONCLUSIONES

Objetivo específico 1: Identificar los factores laborales que se incumplen en las empresas Agro-Exportadoras de la región Lambayeque.

Se concluye debido a las diversas fuentes consultadas (análisis de la legislación, informes especializados, entrevista a expertos y encuesta a trabajadores) que los factores laborales que se incumplen en las empresas agroexportadoras son: libertad de asociación (sindicato) y existencia de sindicato , así mismo se ha determinado que el régimen laboral agrario limita significativamente y afecta el ejercicio pleno del derecho al trabajo decente de los trabajadores de las empresas agroexportadoras de la región Lambayeque, ello debido a que dichos trabajadores cuentan con menores beneficios y derechos laborales a diferencia que cualquier otro trabajador de la actividad privada que están bajo el Régimen general 728 y se encuentran en una situación de vulnerabilidad, desprotección e indiferencia por parte del Estado que sigue privilegiando, beneficiando y promoviendo los intereses de las empresas agroindustriales en desmedro de los derechos laborales de los trabajadores y deja de lado los alcances jurídicos del Trabajo decente formulado en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo.

Objetivo específico 2: Determinar las posibles repercusiones de los incumplimientos laborales con el Tratado de Libre Comercio con EE.UU.

Las quejas presentadas ante los estados unidos dan cuenta de violaciones sistemáticas a los derechos colectivos e individuales en el rubro agroexportador, se registra una cantidad enorme de denuncias contra empresas que usan los contratos temporales para debilitar la capacidad organizativa de los trabajadores e inhibir la afiliación sindical.

El Estado porque es este quien tendría que asegurarse del cumplimiento de lo establecido, acordado y negociado por parte recíproca. Por consiguiente, las posibles repercusiones serían las siguientes:

Pasa a la etapa contemplada en el capítulo 21 del Tratado de Libre Comercio, es decir se activa proceso de solución de controversias

Sanciones comerciales como suspensión de las ventajas arancelarias al país infractor

Penalización, se perderían los beneficios comerciales en momentos en que la economía más lo necesita.

Desde las entrevistas y encuestas formuladas se pudo corroborar que la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) no ha logrado constituirse en la instancia que salvaguarde y fiscalice el cumplimiento de los derechos laborales que todos esperaban, más por el contrario esta entidad desde su creación ha cumplido un rol tímido, limitado e inidóneo en su labor preventiva y sancionadora respecto al cumplimiento del derecho al trabajo decente de los trabajadores de las empresas agroexportadoras de la región Lambayeque, quienes continúan en una situación de desprotección por parte del Estado.

Objetivo específico 3: Plantear recomendaciones para reducir los incumplimientos laborales en el marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos.

Se considera necesario reivindicar el estatus del trabajador de la agroindustria, ya que la alta tasa de ganancias del sector agroindustrial, sumado a los beneficios que conceden los Tratados de Libre Comercio y al régimen laboral actual, no se han visto reflejados en mejoras a nivel económicas ni condiciones de trabajo de los citados trabajadores.

Por ende se recomienda cumplir con adoptar e implementar instrumentos legales, hacer cambios a la legislación vigente a fondo para disminuir la notable diferencia entre régimen laboral general (decreto legislativo N°728) régimen laboral agrario (decreto legislativo N°27360) e incrementar el apoyo a las actividades de fortalecimiento de la Sunafil, incluidas las inspecciones laborales y los procedimientos de sanciones administrativas, de forma que permitan una mayor efectividad y rapidez en la ejecución de las leyes laborales locales en todas las regiones del país, tal y como lo dice en sus funciones.

7 RECOMENDACIONES

Objetivo específico 1: Identificar los factores laborales que se incumplen en las empresas Agro-Exportadoras de la región Lambayeque.

El Estado deberá fomentar políticas económicas y sociales donde deberá estar enmarcado el trabajo decente, constituirse en la entidad tutelar de los derechos fundamentales, en ese sentido debe dejar sin efecto la recientemente ampliada Ley de Promoción del Régimen Agrario Ley N°27360, a fin de evitar y corregir esas desigualdades, desventajas e inequidades sociales y laborales que sufren los trabajadores del sector agroindustrial, y en particular los de la empresa Camposol, S.A., tal como se ha demostrado en la presente investigación. En ese sentido, recomendamos que los trabajadores deben pasar al régimen laboral general del Decreto Legislativo 728 a fin de que se les reconozca sus derechos y beneficios laborales

Objetivo específico 2: Determinar las posibles repercusiones de los incumplimientos laborales con el Tratado de Libre Comercio con EE.UU.

La SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) deberá asumir la decisión política e institucional de fortalecer sus mecanismos y protocolos de intervención, prevención, fiscalización y sanción a quienes vulneran los derechos laborales de los trabajadores. Esta entidad deberá contar con un presupuesto y logística adecuada y con Fiscalizadores suficientes que le permitan cubrir todas las demandas de los trabajadores y hacer respetar el derecho al trabajo decente.

Objetivo específico 3: Plantear recomendaciones para reducir los incumplimientos laborales en el marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos.

Se hace necesario que con el fin de aprovechar las ventajas que ofrece el TLC firmado por Perú y Estados Unidos, establecer el mecanismo de organización asociativa más conveniente para todas las partes y poder llegar a un acuerdo donde se practique el comercio justo. Se debe tomar en cuenta que la región Lambayeque ocupa el séptimo lugar en las exportaciones no tradicionales a nivel nacional con un aporte cerca del 2,6% del PBI (Producto Bruto Interno). Por lo que una sanción puesta por los Estados Unidos agravaría fuertemente la economía regional, así que se debe de realizar todos los esfuerzos posibles para que los trabajadores, empresas y estado lleguen a un entendimiento y se solucione estos problemas, esto se verá cristalizado en la calidad de los productos agroexportables que ingresen a esta nación y el bienestar regional. Los profesionales de Negocios Internacionales no solo deben trabajar conjuntamente con las agroexportadoras sino también ver más allá de cantidades y precios, ver las posibles sanciones que éstas podrían tener por su mala praxis y a su vez implementar medidas para disminuirlas o en el mejor caso evitarlas.

8 REFERENCIAS

- Alejandro Beltrán, D. (2017). *LOS 20 PROBLEMAS DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA*. Obtenido de file:///C:/Users/LENOVO/Desktop/1574-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5417-1-10-20101012.pdf
- AMBIENTAL, S. P. (1 de AGOSTO de 2010). *SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO AMBIENTAL*. Obtenido de SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO AMBIENTAL: <http://www.actualidadambiental.pe/?p=6220>
- Ballesteros, R. A. (2010). *Comercio Exterior: Teoría y práctica*.
- Cabezas, M. (2003). *TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CHILE Y ESTADOS UNIDOS: REVISION DE ESTUDIOS QUE CUANTIFICAN SU IMPACTO*". Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/6642232.pdf>
- Canessa Montejo, M. (2014). *EL IMPACTO DEL CAPITULO LABORAL DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE PERÚ Y ESTADOS UNIDOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO PERUANO*. Obtenido de <http://www.relatos.org/documentos/GLOB.Canessa.pdf>
- Carazo, J. A. (2018). *Capital Humano*. Wolters Kluwer.
- Cervantes Liñán, L. C. (2017). *TRATADO DE LIBRE COMERCIO (TLC) PERÚ - CHINA EN LAS AGROEXPORTACIONES*. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1896/MAEST_MBA_CHE_N%20MIN.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: The McGraw-Hill Companies .
- Choque, L. E. (2016). Principales Incumplimientos Laborales del Estado Peruano en el Marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos. *Revista Derecho & Sociedad*, 59.
- CICLO, G. I.-U. (2018). Obtenido de FICHA LAMBAYEQUE: <https://www.mincetur.gob.pe/wp->

content/uploads/documentos/comercio_exterior/Sites/Pecex/avance_regiones/Lambayeque/FichaLambayeque.pdf

CONCYTEC. (28 de ABRIL de 2015). *CONCYTEC*. Obtenido de CONCYTEC:

<https://sites.google.com/a/concytec.gob.pe/manual-dina/secciones/lineas-de-investigacion/areas-ocde>

CONTABLE, P. (19 de MAYO de 2017). *PERU CONTABLE*. Obtenido de PERU CONTABLE:

<https://www.perucontable.com/contabilidad/planilla-de-remuneraciones/>

ECONOMIPEDIA. (2015). *ECONOMIPEDIA*. Obtenido de ECONOMIPEDIA:

<http://economipedia.com/definiciones/oferta.html>

ECUADOR, P. U. (2018). *ECONOMIA Y FINANZAS INTERNACIONALES*. Obtenido de ECONOMIA Y FINANZAS INTERNACIONALES:

<http://puceae.puce.edu.ec/efi/index.php/economia-internacional/2-uncategorised/91-david-ricardo-ventajas-comparativas>

EFE, A. (25 de ENERO de 2018). *Agencia EFE*. Obtenido de Agencia EFE:

<https://www.efe.com/efe/america/mexico/demandan-a-eeuu-y-mexico-por-incumplir-obligaciones-laborales-bajo-el-tlcan/50000545-3504090>

EL TIEMPO. (13 de JUNIO de 2018). Obtenido de EL TIEMPO:

<http://www.eltiempo.com/economia/sectores/aranceles-de-estados-unidos-al-acero-y-al-aluminio-230106>

Evelyn, Maggi, Guido, & Pretel. (1998). *EL SECTOR AGROEXPORTADOR PERUANO Y SUS RELACIONES LABORALES*. Obtenido de

https://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/Agro_2018.pdf

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, A. Y. (2018). *UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO*. LAMBAYEQUE. Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO.

FARLEX. (2003). *THE FREE DICTIONARY*. Obtenido de THE FREE DICTIONARY:

<https://es.thefreedictionary.com/incumplimiento>

- FINANZAS, M. D. (2017). *MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS*. Obtenido de MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS: <https://www.mef.gob.pe/es/economia-internacional/politica-arancelaria/definiciones>
- Flores Arcos, Cabrera Vidoso, & Tenorio Terrones. (2018). *El régimen laboral agrario como limite al derecho al trabajo decente de los trabajadores de la empresa del sector agroindustrial Camposol S.A., Trujillo-2017*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19988>
- Garcia Espino, R. E. (2014). *REALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES AGROINDUSTRIALES DE LA CIUDAD DE ICA*. Obtenido de <http://repositorio.unica.edu.pe/handle/UNICA/1292>
- GARCIA. JULIO, C. C. (2015). *PRACTICAS DE GESTION EMPRESARIAL*. MC GRAW HILL.
- GESTIÓN. (2018). *QUÉ ES LA EXPORTACIÓN*. LIMA, PERÚ: GESTIÓN ORG.
- Gonzalo, S. (2009). *N.G. El arbitraje internacional. Cuestiones de actualidad*. (J. Bosh, Ed.) JM Bosh.
- Hernández, G. (2014). *UNA REVISION DE LOS EFECTOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE COLOMBIA Y ESTADOS UNIDOS*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/le/n80/n80a2.pdf>
- HOGG, J. (2013). COMERCIO EXTERIOR. *SEMANA ECONÓMICA*.
- HUMANOS, R. (3 de SEPTIEMBRE de 2007). *RECURSOS HUMANOS*. Obtenido de RECURSOS HUMANOS: <http://recursoshumanosperu.blogspot.com/2007/09/las-condiciones-de-trabajo.html>
- INFODATA. (s.f.). *INFODATA*. Obtenido de INFODATA: <https://www.infodata.com.ar/informes/>

INFORMATICA, I. N. (2016). *INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA*.

Obtenido de INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA:

<https://www.inei.gob.pe/preguntas-frecuentes/>

Jhon D. Daniels, L. H. (2004). International business. En J. D. Daniels, *Daniels, Jhon D. Radebaugh, Lee H. Sullivan* (pág. 752). México: Pearson Education Inc.

JOHN D. DANIELS, L. (2004). *NEGOCIOS INTERNACIONALES*. PRETINCE HALL.

LA SEMANA. (13 de MARZO de 2016). Obtenido de LA SEMANA:

<https://www.semana.com/economia/articulo/tlc-empresas-extranjeras-demandan-al-estado-colombiano-por-incumplimiento/496194>

Lafuente, F. (s.f.). *ASPECTOS DEL COMERCIO EXTERIOR*.

Lambayeque, G. R. (s.f.). *Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque*. Obtenido de Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque:

<https://www.regionlambayeque.gob.pe/web/?pass=NTY2>

MINCETUR. (2011). *Ministerio de Comercio Exterio y Turismo*. Obtenido de Ministerio de Comercio Exterio y Turismo:

http://www.acuerdoscomerciales.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=48:lo-que-debemos-saber-de-los-tlc&catid=44:lo-que-debemos-saber-de-los-tlc

Monge Gonzales, R., Loria Sagot, M., & Gonzales Vega, C. (2003). *RETOS Y OPORTUNIDADES PARA LOS SECTORES AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL DE CENTRO AMÉRICA ANTE UN TRATADO DE LIBRE COMERCIO CON LOS ESTADOS UNIDOS*. Obtenido de http://ctrc.sice.oas.org/geograph/mktacc/go_lo_ve.pdf

Mosquera, S. (2008). *DERECHOS LABORALES Y TRATADOS DE LIBRE COMERCIO. ANALISIS COMPARADO DE LOS NIVELES DE PROTECCION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MARCO DE LOS ACUERDOS COMERCIALES*.

OIT, O. I. (1996 - 2019). *Libertad sindical*.

- Pardo Galvez, J. E. (2018). *CARACTERIZACION DEL COSTO DE INCUMPLIMIENTO TRIBUTARIO EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES*. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/3381>
- PEIRO, A. (2017). DEMANDA. *ECONOMIPEDIA*.
- PERU, R. P. (19 de JUNIO de 2009). *RADIO PROGRAMAS DEL PERU*. Obtenido de RADIO PROGRAMAS DEL PERU: <http://rpp.pe/economia/economia/peru-esta-incumpliendo-el-tlc-con-estados-unidos-advierte-araoz-noticia-189237>
- Posada, R. (2014). *CENTRO EUROPEO DE POSTGRADO*. Obtenido de CENTRO EUROPEO DE POSTGRADO: <https://www.ceupe.com/blog/modelo-heckscher-ohlin.html>
- PROMPERU. (s.f.). *FICHA TECNICA LAMBAYEQUE*. Obtenido de FICHA TECNICA LAMBAYEQUE: https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/comercio_exterior/Sites/Pecex/avance_regiones/Lambayeque/FichaLambayeque.pdf
- PYME, D. G. (s.f.). *DIRECCION GENERAL DE LA INDUSTRIA Y DE LA PYME*. Obtenido de DIRECCION GENERAL DE LA INDUSTRIA Y DE LA PYME: <http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/Paginas/ContratoTrabajo.aspx>
- Rodil, G. (s.f.). *Los beneficios flexibles y la tecerización de su administración*.
- SÁNCHEZ, A. H. (Febrero de 2004). *BALANZA DE PAGOS*. Obtenido de BALANZA DE PAGOS: https://www.uam.es/personal_pdi/economicas/ainhoahe/pdf/bp_economia.pdf
- SANCHEZ, J. V. (19 de MARZO de 2016). *EL COMERCIO*. Obtenido de EL COMERCIO: <https://elcomercio.pe/economia/peru/ee-uu-cuestiona-regimenes-laborales-exportadores-peruanos-213212>
- Sánchez, J. V. (19 de MARZO de 2016). *EL COMERCIO*. Obtenido de EL COMERCIO: <https://elcomercio.pe/economia/peru/ee-uu-cuestiona-regimenes-laborales-exportadores-peruanos-213212>

SINDICAL, E. N. (7 de JUNIO de 2016). *ESCUELA NACIONAL SINDICAL*. Obtenido de ESCUELA NACIONAL SINDICAL:

<http://ail.ens.org.co/movilizaciones/incumplimiento-del-capitulo-laboral-del-tlc-estados-unidos/>

Steinberg, F. (2004). *La nueva teoría del comercio internacional y la política comercial estratégica*. eumed.net.

(2011). *Su*.

(2011). *SUNAT*. PERU.

SUNAT. (2016). *SUNAT*. Obtenido de SUNAT:

<http://www.sunat.gob.pe/orientacionaduanera/exportacion/index.html>

TAYPE, M. M. (27 de MAYO de 2013). *FISCALIZACIÓN LABORAL*. Obtenido de FISCALIZACIÓN LABORAL: www.gestiopolis.com/fiscalizacion-laboral-una-herramienta-para-la-prevencion-de-conflictos/

TELESUR. (1 de ABRIL de 2016). *TELESUR*. Obtenido de TELESUR:

<https://www.telesurtv.net/news/Multinacional-demanda-a-Colombia-por-incumplimiento-del-TLC-20160401-0058.html>

TORREÓN, E. S. (17 de MARZO de 2007). *EL SIGLO DEL TORREÓN*. Obtenido de EL SIGLO DEL TORREÓN: <https://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/265400.viola-e-incumple-eu-el-tlcan-denuncian.html>

TRABAJO, O. I. (s.f.). *ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. Obtenido de ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/intro/inmain.htm

UNO, D. (30 de OCTUBRE de 2017). *DIARIO UNO*. Obtenido de DIARIO UNO:

<http://diariouno.pe/columna/gobierno-peruano-cuestionado-por-incumplimiento-de-derechos-laborales/>

Valencia Diaz, R. (2015). *EL TLC Y LOS PRODUCTOS SENSIBLES: UN ANALISIS*

ECONÓMICO PARA EL CASO DEL ALGODON. Obtenido de

<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/47145>

ZAMBON, H. (18 de FEBRERO de 2012). *IMNEUQUEN*. Obtenido de IMNEUQUEN:

<https://www.lmneuquen.com/arghiri-emmanuel-y-el-intercambio-desigual-n137773>

ZAPICO, D. (12 de SEPTIEMBRE de 2013). *EXPANSIÓN*. Obtenido de EXPANSIÓN:

<https://expansion.mx/opinion/2013/09/12/opinion-mexico-y-el-incumplimiento-a-los-tratados-internacionales-en-dh>

9 ANEXOS

TABLA DE MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 31
Matriz de consistencia general

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
<i>Problema General:</i>	<i>Objetivo General:</i>	<i>Independiente</i>		
Como repercuten los Incumplimientos Laborales de las Empresas Agro - Exportadoras Lambayecanas en las Exportaciones dentro del Marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos	Analizar la repercusión de los incumplimientos laborales de las empresas agro exportadoras lambayecanas en las exportaciones con Estados Unidos.	Si persisten los incumplimientos labores, se podrá ver afectado en el volumen de las exportaciones	Incumplimientos Laborales	Derechos Laborales Condiciones Contractuales según TLC con EE. UU

<i>Problemas Específicos:</i>	<i>Objetivos Específicos:</i>	<i>Dependiente</i>
1. ¿Qué factores laborales incumplen las empresas Agro-Exportadoras de la región Lambayeque?	1. Identificar los factores laborales que se incumplen en las empresas Agro-Exportadoras de la región Lambayeque.	
2. ¿De qué manera estos incumplimientos laborales perjudicarían a las agro-exportaciones lambayecanas hacia Estados Unidos?	2. Determinar las posibles repercusiones de los incumplimientos laborales con el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos.	Comerciales
3. ¿Cómo reducir los incumplimientos laborales por parte de las empresas agro exportadoras lambayecanas a Estados Unidos?	3. Plantear propuestas para reducir los incumplimientos laborales en el marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos.	Exportaciones hacia Estados Unidos
		Condiciones Contractuales
		Según TLC con EE. UU

GLOSARIO

- **ARANCEL:**
Tarifa oficial determinante de los derechos que se han de pagar en varios servicios, como el de costas judiciales, aduanas, etc., o establecida para remunerar a ciertos profesionales.
- **CONDICIONES CONTRACTUALES:**
Cláusulas que pertenecen a un tratado o convenio.
- **COSTOS DE EXPORTACION:**
Son todos aquellos costos en los que se incurre para llevar un producto hasta el exterior.
- **DERECHOS LABORALES:**
Conjunto de reglas que se encarga de regular las obligaciones entre trabajadores y patrón, es decir, las partes que intervienen en una relación de trabajo.
- **EMPRESA AGROEXPORTADORA:**
Aquellas empresas que emplean con referencia a la exportación de materias primas obtenidas a través de la agricultura.
- **EXENCION:**
Efecto de eximir a una persona de una carga, culpa, obligación o compromiso. El término de exención consiste en liberar a una persona del pago de un impuesto. De hecho, la exención en términos tributarios es considerada como una técnica con la que sin alterar los elementos tributarios como lo son el sujeto, la base, la cuota, tasa o tarifa- se aminorar o libera, según sea el caso, la obligación de pago de impuestos a determinadas personas, ya sean estas físicas o jurídicas.
- **EXPORTACION:**
Las exportaciones son el conjunto de bienes y servicios vendidos por un país en territorio extranjero para su utilización.
- **FACTORES LABORALES:**
Condiciones que existen en el trabajo que de no ser eliminados tendrán como consecuencia accidentes laborales y enfermedades profesionales. Se relacionan siempre con una probabilidad y unas consecuencias.
- **INCUMPLIMIENTO LABORAL:**
Referente a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber. Es una obligación implícita del trabajador evitar que su conducta fuera del ámbito laboral afecte la buena imagen de su empleador.
- **LEGISLACION LABORAL:**

Aquel conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador.

- **LEY:**

En el régimen constitucional, disposición votada por las Cortes y sancionada por el jefe de Estado. Estatuto o condición establecida para un acto particular. Establece los principios esenciales de una regulación, que luego han de ser desarrollados mediante un decreto legislativo.

- **OTLA – OFICINA DE ASUNTOS LABORALES INTERNACIONALES DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS:**

Recopila información de manera que puede entender mejor las denuncias e informar públicamente sobre las opiniones del Gobierno estadounidense respecto a si las acciones del Perú estuvieron de acuerdo con el capítulo laboral del TLC.

- **REGIMEN LABORAL AGRARIO:**

Es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos. Existe multiplicidad de regímenes en la administración: Generales y especiales (15 aproximadamente).

- **TLC – TRATADO DE LIBRE COMERCIO:**

Es un acuerdo comercial vinculante que suscriben dos o más países para acordar la concesión de preferencias arancelarias mutuas y la reducción de barreras no arancelarias al comercio de bienes y servicios.

GUIA DE ENTREVISTA

1. Indicar su sexo (Masculino o Femenino)
2. ¿Cuántos años tiene?
3. ¿En qué área de trabajo labora? (Administrativo, Planta, Campo)
4. ¿Cuánto tiempo lleva en la empresa?
5. Si tuviera que calificar el nivel de satisfacción trabajando en la empresa, ¿Cuál sería? (muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno)
6. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene?
7. ¿Tiene conocimiento a que régimen laboral pertenece usted?
8. ¿Con que derechos laborales cuenta en la empresa?
9. ¿Alguna vez ha presenciado o ha sido víctima de algún inconveniente laboral?
10. ¿Los trabajadores cuentan con un sindicato que los respalde dentro de la empresa? ¿por qué?
11. ¿Pertenece a este? (referente a la pregunta 10)
12. ¿Lo considera relevante? (referente a la pregunta 10)
13. ¿Cuenta con beneficios dentro de la empresa? (Hospedaje, Alimentación, Transporte, Incentivos, Etc.)
14. ¿Sabe qué entidad defiende sus derechos laborales?
15. ¿Ha llegado alguna vez alguna entidad fiscalizadora a su centro de labor?
16. ¿Qué beneficios le brinda la empresa?
17. A opinión personal, ¿Hay algún aspecto en el que usted crea que la empresa debería mejorar?

CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO TESIS

Repercusiones de los incumplimientos laborales de las empresas Agro exportadoras

Lambayecanas en las exportaciones hacia Estados Unidos dentro del marco del tratado de libre comercio.

Somos estudiantes del décimo ciclo de la Escuela profesional de Comercio y Negocios Internacionales y estamos realizando esta encuesta que es parte de la investigación para nuestra tesis de grado. A través de la misma estamos tratando de identificar las causas más frecuentes que hacen que las empresas agroexportadoras infrinjan en los derechos laborales para hallar posibles soluciones para evitarlas.

Indicaciones: La información que se obtendrá es confidencial y usted podrá solicitar el envío de los resultados de estudio. Lea cuidadosamente cada pregunta y responda adecuadamente.

DATOS GENERALES DE LOS COLABORADORES/TRABAJADORES:

1. Edad:

4. Tiempo en la empresa:

2. Sexo:

- a. Masculino
- b. Femenino

5. Nivel de satisfacción trabajando en la empresa:

- a. Muy bien
- b. Bien
- c. Regular
- d. Mal
- e. Muy mal

3. Área de Trabajo:

- a. Administrativo
- b. Planta
- c. Campo

OBJ.1 DETERMINAR FACTORES DE LOS POSIBLES INCUMPLIMIENTOS LABORALES

6. Tipo de contrato:

- a. Contrato Indefinido.
- b. Contrato por Obra o Servicio.
- c. Contrato Eventual (Máximo 6 meses).
- d. Contrato de Interinidad (por vacaciones)
- e. Contrato de Relevo (reducción Por jubilación).
- f. Contrato de Formación y Aprendizaje (Máximo 3 años)
- g. Contrato de Prácticas.
- h. Contrato Intermitente (Cuando la empresa lo requiere)
- i. Ninguno

7. ¿Tiene conocimiento a que régimen laboral pertenece usted?

- a. Si
- b. No

8. De los siguientes derechos, ¿Cuáles respeta la empresa? (respuesta múltiple)

- a. Existencia de sindicato
- b. Libertad de sindicato
- c. Vacaciones
- d. Jornada Laboral (8 h/d)
- e. Seguro de Salud Agrario
- f. Seguridad y Bienestar del trabajo
- g. CTS
- h. Gratificaciones

9. Marque si ha tenido o presenciado alguno de estos inconvenientes con la empresa (respuesta múltiple)

- a. Discriminación
- b. Trabajo forzoso (Trabajo mayor a 8 h/d)
- c. Explotación infantil
- d. Agresión física y/o psicológica
- e. Otro: _____
- f. Ninguno

10. ¿La empresa contrata menores de edad?

- a. Si
- b. No

11. ¿Cuenta con la indumentaria necesaria para efectuar su labor?

- a. Si
- b. No

12. ¿Considera que trabaja bajo presión?

- a. Si
- b. No

13. ¿Los trabajadores cuentan con un sindicato que los respalde?

- a. Si
- b. No (**PASAR A LA 14**)

¿Por qué?: _____

- a. Respeta el hecho de formar un sindicato sin temor a represalias.
- b. Establece canales de comunicación entre empresa – sindicato.
- c. Pone a disposición instalaciones apropiadas para facilitar la práctica sindical.
- d. Toma medidas para mejorar la relación empleadora – sindicato.
- e. Permite la distribución de documentos sobre el sindicato durante el tiempo de trabajo

14. Con cuál de los siguientes beneficios cuenta (respuesta múltiple):

- a. Capacitación continua.
- b. Incentivos.
- c. Medio de transporte.
- d. Alimentación (Parcial, total o vales de consumo).
- e. Recibe un % de las utilidades de la empresa.

OBJ. 3. PROPUESTAS PARA LA REDUCCIÓN DE LOS INCUMPLIMIENTOS LABORALES.

15. Marque las entidades que conozca (respuesta múltiple):

- a. SUNAT (Superintendencia Nacional de Administración Tributaria y Aduanas)
- b. SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral)
- c. SUNARP (Superintendencia Nacional de Registro Público)
- d. OIT (Organismo Internacional del Trabajo)
- e. CLS (Comité de Libertad Sindical)

16. ¿Cuál de ellas defiende sus derechos laborales?

- a. SUNAT (Superintendencia Nacional de Administración Tributaria y Aduanas)
- b. SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral)
- c. SUNARP (Superintendencia Nacional de Registro Público)
- d. OIT (Organismo Internacional del Trabajo)
- e. CLS (Comité de Libertad Sindical)

17. ¿Ha llegado alguna vez alguna entidad fiscalizadora a su centro de labor?

- a. Si
- b. No
- c. No sabe

18. ¿Cree usted que SUNAFIL debería visitar su centro de labor?

- a. Si
- b. No

19. ¿Cree necesario reemplazar el sistema de contratación laboral el cual brinda la empresa y en qué debería de mejorar?

- a. Si
- b. No

Mejorar _____

20. Estaría dispuesto a permanecer en la empresa con un contrato más largo, con la condición de ejercer una actividad distinta a la que desempeña

- a. Si
- b. No

21. ¿Considera usted que es necesario contar con un sindicato en la empresa?

- a. Si
- b. No

22. De las siguientes alternativas, marque 2 beneficios que considere prioritarios:

- a. Capacitaciones
- b. Transporte
- c. Viáticos
- d. Incentivos
- e. Alimentación.
- f. Vales de consumo.
- g. Otro, cual: _____

23. A opinión personal, ¿En qué aspecto(s) cree usted que la empresa debería mejorar?

PRINCIPALES EMPRESAS AGRO-EXPORTADORAS LAMBAYECANAS

Tabla 32

Principales empresas Agro-exportadoras lambayecanas

#	PRINCIPALES EMPRESAS AGRO EXPORTADORAS LAMBAYECANAS	FOB TOTAL (MILLONES)
1	GANDULES INC SAC	39,996,711.88
2	AGROINDUSTRIAS AIB S. A	10,065,488.30
3	PROCESADORA PERU SAC	6,535,694.76
4	V & F SAC	3,955,794.90
5	AGROVISION PERU S.A.C.	3,901,630.50
6	SERVICIOS PROCESADORA PERU S.A.C.	3,380,548.98
7	COMPLEJO AGROINDUSTRIAL BETA S.A.	3,184,616.47
8	NEGOCIACION AGRICOLA JAYANCA S.A.	3,148,221.27
9	FRUSAN AGRO S.A.C.	2,656,120.50
10	EMPRESA AGRICOLA SAN JUAN S. A	2,642,558.00
11	AGRICOLA PAMPA BAJA S.A.C.	2,451,951.01
12	INVERSIONES AGRICOLAS OLMOS S.A.C.	2,286,181.90
13	QUICORNAC S.A.C.	2,074,460.00
14	TROPICAL FARM S.A.C.	1,445,808.35
15	AGRICOLA LAS MARIAS S.A.C.	1,432,154.86
16	SOCIEDAD AGRICOLA SAN AGUSTIN DE Zaña SA	1,139,751.95
17	AGROINVERSIONES DE EXPORTACION SUR S.A.C.	1,133,039.78
18	AGRICOLA CERRO PRIETO S.A.	1,058,724.58
19	PROMOTORA Y SERVICIOS LAMBAYEQUE SAC	953,568.00
20	FRUTOS TROPICALES DEL NORTE SA	931,350.00
21	OTRAS	8,905,419.01
	TOTAL	103,279,795.00

**RESUMEN DE LOS COMPROMISOS ASUMIDOS EN EL CAPITULO VXII DEL TLC
PERU – EE.UU. INCUMPLIDOS POR EL PERU**

Tabla 33
Resumen de los compromisos

ARTICULO 17.2.1	
<p>El Gobierno peruano no cumple con su compromiso de “adoptar y mantener las leyes y reglamentos y su correspondiente aplicación con los derechos establecidos en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Subsistencia de regímenes promocionales que precarizan el empleo mediante el uso abusivo de la contratación temporal y afectan la igualdad de trato, ejerciendo el derecho de libertad sindical, con especial incidencia en los sectores agroindustria (Ley 27360) y textil y confecciones (Ley 22342). • No elevación de la edad mínima de admisión al empleo, de conformidad a lo establecido en el Convenio 138 de la OIT y falta de medidas y programas específicos para combatir las peores formas de trabajo infantil en los sectores vinculados al comercio y la inversión. • Ausencia, en la legislación penal, de sanciones para todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, de conformidad con lo establecido en el Convenio 29 de la OIT.
ARTICULO 17.2.2	
<p>El Gobierno peruano no cumple con su obligación de “adoptar y mantener” las leyes laborales consistente con los estándares internacionales y no fomentar el comercio o la inversión mediante el debilitamiento de sus leyes laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación del régimen promocional de la microempresa (con derechos reducidos) a las empresas con ventas de hasta 1700 UIT (Ley 30056). • Reforma regresiva de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el debilitamiento de las sanciones penales, que afecta, entre otros, al sector minero (Ley 30222). • Reforma regresiva de la Inspección de Trabajo con la adopción del “enfoque preventivo” y a la rebaja de multas, de especial incidencia en los sectores de agroindustria, textil y confecciones minería (Ley 30222). • Reforma regresiva de la Ley del Servicio Civil, que elimina la negociación colectiva y toda forma de participación en las remuneraciones de servicios públicos y que afecta en especial a funcionarios de servicios públicos de tributos y aduanas (Ley 30057).
ARTICULO 17.3.1 (a)	
<p>El Gobierno peruano incumple el compromiso de “aplicar efectivamente su legislación laboral [...] por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio o la inversión entre las partes”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alta impunidad de las prácticas antisindicales y del incumplimiento de normas sobre seguridad y salud en el trabajo, con especial incidencia en los sectores minería, agroindustria, y textil y confecciones. • Falta de medidas para el rescate de las víctimas de trabajo infantil forzoso en sectores como de programas específicos para su protección y para la restitución de • sus derechos.

PRINCIPIOS Y ESTÁNDARES LABORALES INCLUIDOS EN EL TLC PERÚ - EE. UU

Tabla 34 Principios y estándares laborales incluidos en el tlc Perú - EE. UU.

PRINCIPIOS Y ESTÁNDARES	CONVENIOS DE LA OIT	DERECHO INTERNACIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS
Libertad sindical y negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio 87, relativo a la libertad sindical. • Convenio 98, relativo al derecho de sindicación y negociación colectiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración universal de Derechos Humanos, art.23.4. • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art.8.
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio 29, sobre el trabajo forzoso • Convenio 105, sobre la abolición del trabajo forzoso 	<ul style="list-style-type: none"> • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art.6.1.
Eliminación de la discriminación en material de empleo y ocupación	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio 100, sobre igualdad de remuneración • Convenio 111, sobre la discriminación de empleo y ocupación 	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración universal de Derechos Humanos, art.23.2. • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, arts.7.i y 7.c. • Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art.7.a. • Convención sobre toda eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, arts.11.1, 1.d, 11.2.b y 11.2. d
Abolición del trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio 138, relativa a la edad mínima del empleo • Convenio 111, prohibición de las peores formas de trabajo infantil 	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, arts.7. f.
Salarios	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio 95, sobre la protección del salario (1945) • Convenio 131, sobre la fijación de salarios mínimos 	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración universal de Derechos Humanos, art.23.3. • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, arts.7.a y 7.a.i. • Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, arts. 6.1 y 7.a.
Jornada de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio 1, sobre las horas de trabajo de la industria (1919) • Convenio 30, sobre las horas de trabajo en el comercio y la oficina (1930) • Convenio 47, sobre las 40 horas (1935) • Convenio 153, sobre las horas de trabajo de la industria (1919) 	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración universal de Derechos Humanos, art.23.4. • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art.7.d • Protocolo adicional DD. HH en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Arts. 7.t, 7.g y 7.h
Seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio 155 (1983), sobre seguridad y salud de los trabajadores y medioambiente de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art.7. b. • Convención sobre toda eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, arts.11.1 y 11. f.

**COMPARATIVO ENTRE EL RÉGIMEN LABORAL GENERAL Y EL RÉGIMEN
LABORAL AGRARIO.**

Tabla 35

Comparativo entre el régimen laboral general y el régimen laboral agrario.

REGIMEN LABORAL GENERAL (Decreto Legislativo N°728)		REGIMEN LABORAL AGRARIO (Decreto Legislativo N°27360)
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada	Personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas en el ámbito rural (con excepción de la industria forestal). También personas naturales o jurídicas que realizan actividad agroindustrial.
REMUNERACIÓN	Remuneración no inferior a la remuneración mínima legal	Pago de remuneración diaria (incluye gratificaciones y CTS. Se actualiza en el mismo porcentaje que los incrementos de la remuneración mínima legal
VACACIONES	Descanso vacacional de 30 días calendario por cada año de servicio.	Descanso vacacional de 15 días calendario por cada año de servicio
GRATIFICACIONES LEGALES	Se abonan en julio y diciembre, en cada caso un monto equivalente a la remuneración	Las gratificaciones legales se encuentran subsumidas en la remuneración diaria
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	Se depositan en mayo y noviembre, tantos dozavos de la remuneración como meses completos haya laborado	La compensación por tiempo de servicio (CTS) se encuentra subsumida en la remuneración diaria
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO	Una remuneración y media mensual por cada año de servicio con un tope de 12 remuneraciones mensuales.	15 remuneraciones diarias por cada año de servicio con un tope de 180
APORTES DE SEGURO SOCIAL EN SALUD	Aporte mensual de 9% de la remuneración por concepto de seguridad social en salud	Aporte mensual de 4% de la remuneración por concepto de seguridad social en salud