

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



Estrategias sindicales en el sector agroexportador: el sindicato
de trabajadores de la empresa Camposol S.A. - SITECASA
(Virú, 2007-2023)

Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Relaciones
Laborales que presenta:

Juan Diego Motta Villegas

Asesor:

Omar Alberto Cavero Cornejo

Lima, 2025

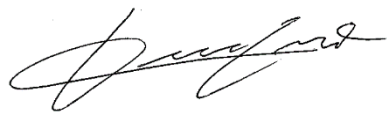
Informe de Similitud

Yo, Omar Alberto Cavero Cornejo, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis titulada(o) “Estrategias sindicales en el sector agroexportador: el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A. - SITECASA (Virú, 2007-2023)”, de el autor Juan Diego Motta Villegas, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 11%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 12/06/2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de investigación, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 12 de Junio de 2025.

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Cavero Cornejo, Omar Alberto</u>	
DNI: 43210080	Firma 
ORCID: 0000-0001-7934-5332	

RESUMEN

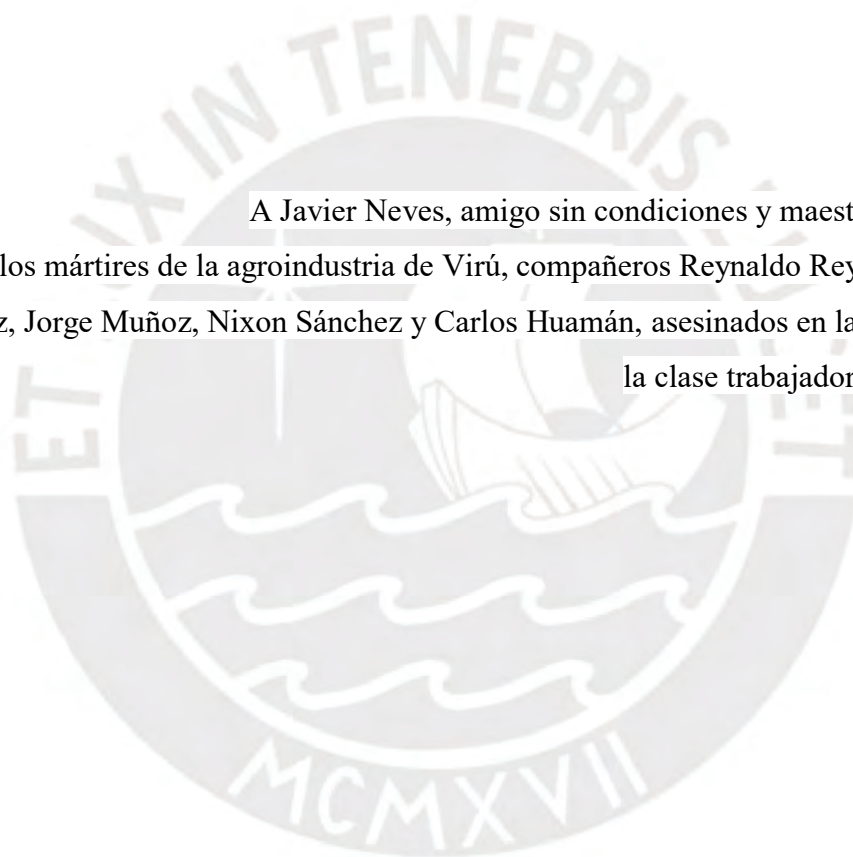
La presente tesis busca analizar las *estrategias sindicales* utilizadas en la trayectoria del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A., para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en el periodo que abarca desde el 2007 al 2023. Todo ello desde un uso crítico del denominado enfoque de recursos de poder sindical. Para alcanzar ese objetivo se identificará *qué* elementos o medios (recursos) ha movilizad el Sindicato para conseguir sus objetivos; así como, se describirá el contexto económico, político y jurídico que el sindicato ha tenido que enfrentar en su trayectoria para organizarse, resistir y desarrollarse. Para luego examinar la manera *cómo* han sido utilizados estos recursos en cada contexto en particular, es decir analizar las *estrategias sindicales* empleadas por el SITECASA en un escenario hostil a la acción sindical.

El alcance del diseño de la investigación ha sido descriptivo; mientras la metodología, cualitativa, centrada en el análisis de entrevistas semi estructuradas realizadas a trabajadores, dirigentes y ex dirigentes sindicales; así como el examen estadístico de la afiliación sindical, los conflictos y las paralizaciones, los convenios colectivos suscritos y las denuncias presentadas por el sindicato. El tema de investigación resulta pertinente pues permite contar con mayores elementos para el análisis de las estrategias sindicales, y a partir de ello potenciar el desarrollo de las organizaciones sindicales como actores relevantes, en la consolidación de una sociedad verdaderamente democrática y con justicia social.

El resultado de la investigación identifica tres periodos en la trayectoria sindical del SITECASA (de constitución, de estabilidad, y de crecimiento) en la que se usaron cuatro recursos de poder sindical (asociativo, estructural, institucional y social) en distintos niveles (incipiente, intermedio y avanzado). Esto respondió a necesidades inmediatas y problemas concretos, que fueron perfilando objetivos algunas veces previamente definidos y otras orientados por un instinto de clase. No se puede hablar de una única estrategia, si no más bien de una evolución que parte de respuestas reactivas, hasta perfilar una estrategia que identifica las causas de los problemas (régimen laboral agrario) y no solo enfrenta los síntomas; que salta del ámbito local al escenario nacional; de lo reivindicativo laboral, a lo político social; y del nivel empresarial al nivel de rama de actividad en la negociación colectiva.

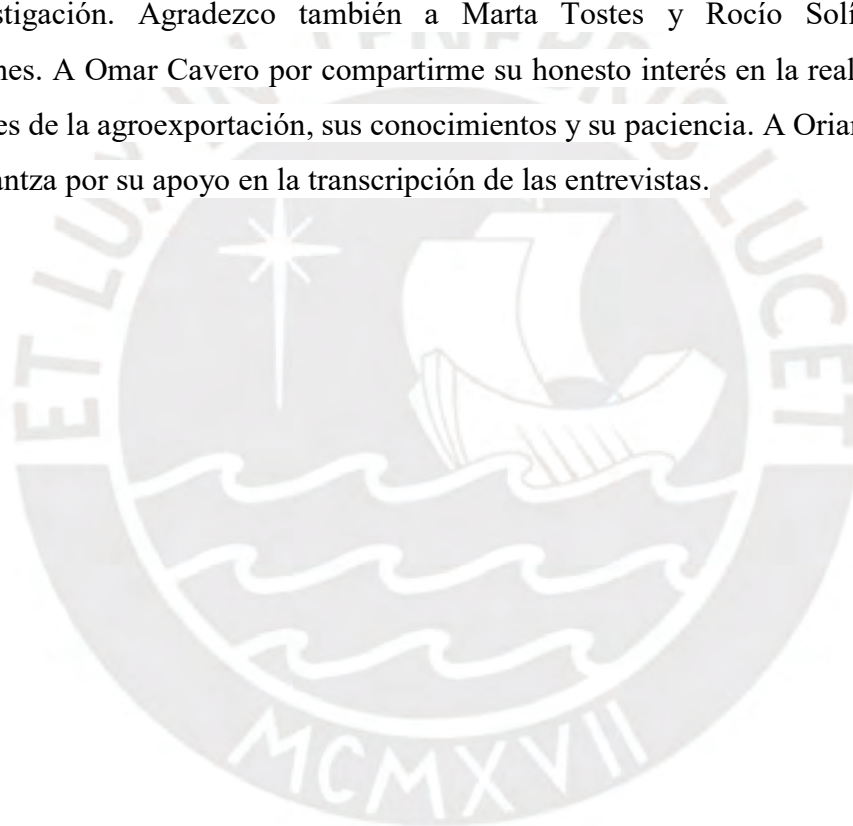
A Javier Neves, amigo sin condiciones y maestro siempre.

A los mártires de la agroindustria de Virú, compañeros Reynaldo Reyes, Kauner Rodríguez, Jorge Muñoz, Nixon Sánchez y Carlos Huamán, asesinados en las luchas de la clase trabajadora liberteña.



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a los trabajadores y dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A. y de la Federación de Trabajadores del Sector Agroindustrial – Región La Libertad, principales protagonistas de este trabajo, quienes lo hicieron posible y a quienes va dirigido. A Rony Álvarez por el trabajo previo compartido, el cual permitió esta investigación. Agradezco también a Marta Tostes y Rocío Solís por sus orientaciones. A Omar Cavero por compartirme su honesto interés en la realidad de los trabajadores de la agroexportación, sus conocimientos y su paciencia. A Oriana América e Illari Arantza por su apoyo en la transcripción de las entrevistas.



**ESTRATEGIAS SINDICALES EN EL SECTOR AGROEXPORTADOR: EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CAMPOSOL S.A. -
SITECASA (VIRÚ, 2007-2023)**

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
II. PREGUNTAS Y OBJETIVOS	13
2.1 Preguntas de investigación	13
2.1.1 Pregunta principal.....	13
2.1.2 Preguntas específicas.....	13
2.2 Objetivos.....	14
2.2.1 Objetivo General.....	14
2.2.2 Objetivos Específicos	14
III. <i>ANTECEDENTES Y CONTEXTO</i>	14
3.1 Contexto y características económicas, políticas y jurídicas del modelo agroexportador y su impacto en las relaciona laborales.....	15
3.1.1 Crecimiento económico: acumulación, concentración y formación de una burguesía agroexportadora	15
3.1.2 Bajas condiciones laborales: explotación, homogenización y formación de un proletariado agroexportador	20
3.2 El modelo laboral agroexportador en Virú y el SITECASA	24
IV. MARCO TEÓRICO	26
V. METODOLOGÍA	37
5.1 Alcance del diseño de la investigación: descriptivo.....	37
5.2 Enfoque cualitativo.....	38
5.3 Fuentes primarias y secundarias.....	38

5.4 Marco muestral.....	38
5.5. Limitaciones	39
VI. ESTRATEGIAS SINDICALES EN LA TRAYECTORIA DEL SITECASA: PRINCIPALES HALLAZGOS	39
6.1 Caracterización de la producción y rasgos generales de las relaciones laborales en la empresa CAMPOSOL S.A.	39
6.2 Rasgos generales de las condiciones laborales de los trabajadores de CAMPOSOL S.A.	44
6.3 Dificultades en la trayectoria sindical y estrategias desplegadas por el SITECASA 49	
6.3.1 Primer periodo: de constitución y sobrevivencia sindical (2007 y antecedentes)	52
6.3.2 Segundo periodo: de permanencia y estabilidad sindical (2008 a 2020....	65
6.3.3 Tercer periodo: de acción política sindical a nivel regional y nacional (2020- 2023).....	78
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	95
7.1 Conclusiones.....	95
7.2 Recomendaciones	99
REFERENCIAS.....	101
ANEXO.....	106

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1	18
Ilustración 2	40
Ilustración 3	41
Ilustración 4	41
Ilustración 5	42
Ilustración 6	71
Ilustración 7	76

Ilustración 8	77
Ilustración 11	88
Ilustración 12	88
Ilustración 13	90
Ilustración 14	90
Ilustración 15	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	43
Tabla 2	44
Tabla 3	44
Tabla 4	45
Tabla 5	63
Tabla 6	77



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El sector agropecuario no tradicional, en el que se desarrolla el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A. (en adelante, SITECASA o el Sindicato), es uno de los sectores más importantes en la economía peruana y uno de los que utiliza mayor cantidad de mano de obra. El 2023 el sector representó el 28.80% de las exportaciones nacionales, equivalente a US \$18 457 millones, ocupando el segundo lugar del ranking, y solo por detrás del sector minero con un 61.42% (SUNAT, 2024). El sector agroexportador es uno de los que más ha evolucionado, creciendo en más de 21 veces su valor en el periodo del 2000 al 2022 (BCRP, 2023).

La masa laboral del sector también ha experimentado profundos cambios. Mientras el 2008 existían a nivel nacional 182,552 trabajadores dependientes en el sector privado formal insertos en el denominado régimen laboral agrario, para el 2023 la cifra se duplicó hasta llegar a los 360,066 trabajadores (MTPE, 2024). Este creciente proletariado agrícola se encuentra concentrado principalmente en las regiones costeñas de Ica con 100,715 trabajadores y La Libertad, con 85,152 trabajadores, es decir alrededor de la tercera y cuarta parte respectivamente del total de trabajadores para el año 2023 (MTPE, 2024).

Un sector económico poderoso e industrial, que requiere grandes cantidades de obreros y que concentra a estos en espacios geográficos acotados, debería generar como contrapartida un movimiento sindical fuerte, al incidir sobre dos de los intereses históricos para la creación de sindicatos: la supervivencia y la identidad compartida (Hopenhayn, 2001). Sin embargo, ello no ha sido así; la presencia de las organizaciones sindicales es más reducida que abundante, y efímera que constante.

De acuerdo con la Asociación de Exportadores (ADEX) existen un total 1044 empresas agroexportadoras en la agroindustria nacional (ADEX, 2024). Asimismo, de acuerdo con la planilla electrónica del MTPE, del total de trabajadores sujetos al régimen laboral agrario en 2024, el 93.7% forma parte de empresas grandes, es decir, con más de 100 trabajadores (MTPE, 2024). No obstante, solo se reportan 13 organizaciones sindicales a nivel de empresa

en el sector (FENTAGRO, 2024), las cuales agrupan a apenas al 2.67% de trabajadores del régimen laboral agrario sindicalizados (MTPE, 2024). En Ica apenas existen tres sindicatos, y en La Libertad solo 5 en el nivel de empresa (Motta y Álvarez, 2024). Todo lo cual sería contradictorio pues se esperaría que, al haber mayor concentración de trabajadores en grandes empresas, sea más probable que se organicen en sindicatos.

Si bien existen causas estructurales que explican desde diversas aristas y en términos generales la baja tasa de afiliación sindical que se produjo en el Perú desde inicios de la década de 1990: apertura comercial neoliberal, privatización de empresas públicas, descentralización productiva (tercerización), cambios en el comportamiento ante la vida laboral, y flexibilización del Derecho del Trabajo, principalmente en materia de estabilidad laboral y en el debilitamiento de la libertad sindical, negociación colectiva y la huelga (Zapata, 2003; Villavicencio, 2002; Neves, 2000; Verdera, 2000; Canessa, 1999; Sanguinetti, 1994); adicionalmente, para el sector agroexportador se planteará particularidades que intentan explicar por qué si la tasa de afiliación sindical a nivel nacional bordea apenas el 5% (Motta, 2022), la tasa de afiliación del sector agroexportador es aún más baja que la del promedio nacional, a saber, apenas poco más del 2% (MTPE, 2024).

Y el punto de mira se ha fijado en las barreras institucionales: la existencia de un régimen legal promocional exclusivo para el capital agroexportador (Ley 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario y normas posteriores que la modifican o derogan). Este marco jurídico, además de otorgar amplios beneficios tributarios a las empresas, les ha permitido contratar a trabajadores con un régimen laboral especial que se caracteriza por menores condiciones laborales y condiciones jurídicas contractuales, como una temporalidad laboral aún más extrema (contratos intermitentes), que hacen difícil el ejercicio de derechos sindicales en comparación, con el ya debilitado régimen laboral privado general (Sánchez, 2023; Zapata, 2022; Zegarra, 2023, Motta y Álvarez, 2024).

Si a este escenario se agrega evidencia empírica de prácticas antisindicales (despidos masivos, “descansos” o suspensiones perfecta de labores, hostigamiento a dirigentes, existencia de sindicatos pro patronales, etc.), de actos de presión y de amedrentamiento por

parte de las empresas (amenazas, procesos penales, represión, violación de derechos humanos, etc.), que han derivado en la desarticulación de varios nóveles sindicatos (Méndez, 2016 pp. 26 y 70; Motta y Álvarez, 2024, p. 175 y ss.); entonces se entiende la contradicción existente y lo que Méndez plantea como una “paradoja”. Méndez señala a partir del estudio del caso de Ica, que a pesar de que el marco normativo del sector agroindustrial buscaba fortalecer el boom del crecimiento en el sector, lo ha hecho a costa de recortar derechos laborales, generando un ambiente adverso para el desarrollo sindical (Méndez, 2016, pp. 91 y ss.).

Se podría decir que el sector agroindustrial moderno peruano expresa diversas contradicciones en relación con las funciones del propio Derecho del Trabajo, que en última instancia buscan mantener el modelo de producción capitalista. Así, a un elevado crecimiento económico en el sector, le corresponden escasas condiciones laborales para los trabajadores. Entendiendo como condiciones laborales, los derechos y los beneficios laborales que poseen los trabajadores. Lo que a su vez generaría incentivos para la organización sindical, acciones de protesta y amenazas al sistema capitalista.

Sin embargo, tal y como se ha señalado la tasa de afiliación sindical, y el número de sindicatos en el sector agroindustrial, está por debajo incluso del ya bajo promedio nacional. Por qué a pesar de existir condiciones materiales, léase económicas, para el surgimiento de un movimiento sindical fuerte en el sector, esto no sucede, y, por el contrario, es más débil que el promedio nacional. Una posible, pero no única, respuesta estaría en el rol que juega el marco normativo especial del sector. Y con ello se valida la particularidad del rol del Derecho que sostiene Engels (Engels, 2001): El Derecho no es sólo la expresión de la situación económica general, la economía también se ve impactada por el Derecho. Las normas específicas no solo son la manifestación pura y dura de los intereses de una clase sobre otra, son el resultado de la dinámica de la confrontación de estos intereses.

En el momento de la aprobación de la Ley N° 27360, la correlación de fuerzas era prácticamente absoluto en favor del empresariado agroexportador (el ministro de Agricultura impulsor de la norma, José Chlimper Ackerman, era a su vez representante de los empresarios

del sector), de allí la naturaleza de la norma que restringe gravemente el ejercicio de los derechos laborales y sindicales.

A pesar de ello, existen algunos casos puntuales, que se denominarán como emblemáticos, que han sido reportados por la literatura especializada, sobreponiéndose a tales dificultades y sosteniendo un relativo éxito: El caso del Sindicato Único de Trabajadores de Agrícola Chapi en Ica (Méndez, 2016, pp. 111 y ss.); así como el caso del sindicato de la empresa Camposol, el SITECASA, o el Sindicato de Trabajadores de Hortifrut (SITH) en Virú, La Libertad (Motta y Álvarez, 2024). Se trata de sindicatos del sector que, contrario sensu, poseen un número considerable de afiliados y que se han mantenido en el tiempo.

Se analizará el caso del SITECASA. Esta organización sindical se encuentra en la región de La Libertad, región donde la masa trabajadora y las empresas más importantes del sector se concentran específicamente en el valle del Chao, provincia de Virú, beneficiaria del proyecto de irrigación estatal Chavimochic. Existen 157 empresas agroexportadoras en esta región, las que acumulan un valor de US\$ 1 740.79 millones de dólares en exportaciones (SUNAT, 2021). El grupo exportador más grande es CAMPOSOL del Grupo Dyer, el SITECASA pertenece a esta empresa. La empresa concentra entre 10 mil a más de 15 mil trabajadores según estación en Virú y moviliza un valor de US\$ 338.36 millones de dólares (SUNAT, 2023).

Bajo este marco se tiene que de las más de 150 empresas agroexportadoras en la región La Libertad, existen solo cinco organizaciones sindicales en tres empresas (CAMPOSOL, Hortifrut y TALSA); además de una organización de grado superior: la Federación de Trabajadores del Sector Agroindustrial – Región La Libertad (FETSA). Así, en la empresa CAMPOSOL existen tres sindicatos: el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A (SITECASA), el Sindicato de Trabajadores de Planta de la empresa Camposol y el Sindicato de Trabajadores de Campo de la empresa Camposol. Sin embargo, estos dos últimos han sido señalados por los trabajadores por ser sindicatos pro patronales (Motta y Álvarez, 2024, pp. 127 y ss.).

Una primera mirada a la trayectoria sindical del SITECASA, a partir de entrevistas a actores claves, permite afirmar que se trata de la organización sindical agroexportadora más antigua de la región, fundada en 2007. Asimismo, que es la que posee más afiliados, aproximadamente 2000 sindicalizados; la que presenta un mayor número de negociaciones colectivas y con ello una relativa mejora en las condiciones laborales de sus trabajadores; así como la que presenta más reclamos de derechos laborales a nivel del sistema inspectivo laboral; y la que registra mayores acciones de incidencia, a nivel de manifestaciones y protestas, en los medios de comunicación y redes sociales. Ello evidencia que, a pesar de un escenario adverso a la sindicalización, el Sindicato no solo se ha mantenido en el tiempo, sino que ha conseguido instalarse como la organización más representativa, ser valorada como defensora de los derechos de los trabajadores, ser aceptada por la empresa Camposol, así como por instituciones estatales, como un interlocutor válido para tratar aspectos relativos a las condiciones de trabajo y en general diversos tópicos relativos a las relaciones laborales. (Motta y Álvarez, 2024).

Frente a ello surgen las interrogantes que motivaron esta investigación ¿Qué ha hecho el SITECASA para sobrevivir y desarrollarse en un escenario tan adverso y contradictorio, qué medios utilizó y cómo lo hizo, qué estrategias desarrolló?

La literatura especializada ha aportado algunas importantes variables que pueden ayudar a responder estas interrogantes. Los estudios de revitalización del movimiento sindical surgen, desde inicios del presente siglo, marcados por la crisis del sindicalismo y el debate con las teorías de estudios de los movimientos sociales que ponían el énfasis en la capacidad de agencia de los actores (Gotelli, 2023, p. 18). En ese marco, el enfoque de recursos de poder busca recoger diversos aportes teóricos, manteniendo las dimensiones estructurales y organizativas en el quehacer sindical, combinándolas con las dimensiones institucional y social, que ponen la atención en las relaciones de los actores sindicales con otros actores y su capacidad de agencia (Schmalz, 2017 y Marticorena y D'Urso, 2022).

En ese sentido la investigación contribuirá a desarrollar los estudios sindicales y el enfoque de los recursos sindicales en el contexto peruano. De otro lado, los resultados del estudio

ayudarán a crear una mayor conciencia respecto a la necesidad de fomentar relaciones laborales democráticas en el sector agroexportador peruano, a fin de alcanzar mayores dosis de justicia social. Por último, la investigación desarrollará un método en el que se utiliza tanto las entrevistas a los actores sindicales claves, junto al análisis de documentos jurídicos como leyes, convenios colectivos, denuncias inspectivas y demandas judiciales, como el análisis estadístico de indicadores de empleo y relaciones laborales, todo lo cual podría contribuir a seguir explorando lo provechoso que resulta el análisis interdisciplinario para el estudio de las relaciones laborales.

No obstante, para el análisis de una realidad concreta, el uso de este marco teórico será situado, es decir tomaremos en cuenta su génesis y desarrollo en un contexto determinado, así como sus debates y los aportes que toma de otras corrientes teóricas. En ese sentido, la teoría marxista aporta a una aproximación desde la realidad social e histórica concreta, teniendo en cuenta los intereses en juego de los actores analizados y su pertinencia a sectores de clase determinados (Marx y Engels, 2011). Se debe tener en cuenta además que el método de análisis marxista no solo plantea un análisis del objeto de estudio, es una propuesta que interactúa con el propio objeto de estudio y plantea su transformación. Es decir, hay una relación dialéctica entre sujeto y objeto de estudio, no se sitúa desde afuera de la realidad que analiza, es parte de ella (Marx, 1980).

II. PREGUNTAS Y OBJETIVOS

2.1 Preguntas de investigación

2.1.1 Pregunta principal

- ¿Qué estrategias ha desplegado el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A. (SITECASA) a lo largo de su trayectoria sindical para el logro de sus objetivos en un contexto hostil a la sindicalización, entre los años 2007 y 2023?

2.1.2 Preguntas específicas

- ¿Cuáles han sido los hitos en la trayectoria del SITECASA durante el periodo 2007-2023?

- ¿Qué recursos de poder sindical ha usado el SITECASA en su trayectoria durante el periodo 2007-2023?
- ¿Qué estrategias ha desplegado el SITECASA para el logro de sus objetivos en su trayectoria, durante el periodo 2007-2023?

2.2 Objetivos

2.2.1 Objetivo General

- Determinar las estrategias desplegadas por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A. (SITECASA) a lo largo de su trayectoria sindical para el logro de sus objetivos en un contexto hostil a la sindicalización, entre los años 2007 y 2023.

2.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar los hitos en la trayectoria del SITECASA durante el periodo 2007-2023.
- Describir los recursos de poder sindical usados en la trayectoria del SITECASA durante el periodo 2007-2023.
- Analizar las estrategias desplegadas en la trayectoria del SITECASA para el logro de sus objetivos durante el periodo 2007-2023.

III. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

En este apartado se presentará la forma en que se intentará comprender teóricamente la realidad en que se encuentra inserta el sindicato SITECASA (el modelo laboral agroexportador). En ese sentido, revisaremos y sistematizaremos tanto el contexto histórico, como los antecedentes, es decir los aportes existentes tanto a nivel de datos estadísticos como bibliográficos (estado del arte).

El objetivo de esta investigación, tal y como se ha indicado en el acápite anterior, es describir las estrategias de acción sindical adoptadas por los trabajadores agroexportadores de la provincia de Virú, para constituirse, sobrevivir y desarrollarse como organización sindical,

en un contexto altamente desfavorable para el ejercicio efectivo de la libertad sindical y la obtención de mejores condiciones de trabajo (Méndez, 2016; Sánchez, 2023; Zapata, 2022; Zegarra, 2023; Motta y Álvarez, 2023).

Para ello se identificarán los diferentes hitos que han marcado la trayectoria de vida del SITECASA, en el contexto general del crecimiento del sector agroexportador en el departamento de La Libertad en las últimas dos décadas; para a través de ellos describir los recursos que utiliza la organización sindical (recursos de poder sindical), y analizar cómo y porqué (estrategias de acción sindical) la organización sindical moviliza dichos recursos en un contexto político determinado.

No obstante, a fin de entender el proceso de constitución y evolución del SITECASA, necesitamos comprender el contexto histórico y económico en que se desarrollan las relaciones laborales de los trabajadores agroexportadores en la empresa Camposol en la provincia de Virú. En ese sentido, debemos bosquejar los antecedentes económicos, políticos y jurídicos del sector agroexportador y cómo estos van impactando concretamente en la trayectoria del SITECASA.

3.1 Contexto y características económicas, políticas y jurídicas del modelo agroexportador y su impacto en las relaciones laborales

El sector agroexportador nacional ha tenido un desarrollo impresionante en el último cuarto de siglo, mostrando características muy peculiares respecto a la dinámica de la relación capital-trabajo. Esas características particulares son, de un lado, el *alto nivel de crecimiento económico* de los empleadores agroindustriales; y, de otro, las *bajas condiciones laborales* y *escasos niveles en el ejercicio de derechos sindicales* de los trabajadores (Sánchez, 2023; Zapata, 2022; Zegarra, 2023, Motta y Álvarez, 2003).

3.1.1 Crecimiento económico: acumulación, concentración y formación de una burguesía agroexportadora

Entre el año 2000 y el 2022, las exportaciones agropecuarias no tradicionales pasaron de ser cercanas a los 394 millones de dólares anuales a superar los 8 mil 436 millones (BCRP, 2023), elevando 21 veces su valor en ese periodo. La agroindustria lidera al 2023 el sector de exportaciones no tradicionales, encontrándose en segundo lugar con un 28.89% respecto a los bienes exportados en general, y solo detrás de la minería que representó el 61.42% (SUNAT, 2024). El crecimiento anual promedio en el periodo mencionado ha sido de 15%, bastante por encima del crecimiento promedio del Producto Bruto Interno (PBI) nacional. (SUNAT, 2023). Este fenómeno que fue catalogado tempranamente como un boom agroexportador sin precedentes (León, 2009, pp. 5, 6 y 18), se mantiene hasta la fecha y no hay indicios que nos lleven a pensar que vaya a cambiar.

Respecto a las causas del crecimiento económico del sector, Eduardo Zegarra (Zegarra, 2023) sostiene que estas no se encuentran tanto en la productividad de las empresas, como si en otros factores, como las *exoneraciones tributarias* y los *bajos costos laborales*, introducidos a partir de la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, los cuales han permitido un nivel de acumulación de capital extraordinario. Cabe precisar que la naturaleza de esta norma era promocional, es decir temporal para colaborar con la inserción en el mercado y la productividad de las empresas hasta el año 2010; sin embargo, su vigencia fue ampliada hasta el año 2021 y luego hasta el año 2031, a pesar de que ya se había logrado un gran crecimiento en el sector.

A ello es necesario agregar un elemento externo adicional, pues las agroexportaciones no tradicionales crecieron en 17% promedio al año entre el 2002 y 2017, es decir desde la vigencia del *acceso sin aranceles a los grandes mercados internacionales*, principalmente el de Estados Unidos de América, primero con el denominado ATPDEA y posteriormente con el Tratado de Libre Comercio (Cuadros, 2020). A lo que habría que sumar el posterior ingreso a otros importantes mercados sin las barreras arancelarias como son los casos de la Unión Europea, Canadá y la República Popular China, luego de la firma de sendos tratados comerciales.

En cuanto a los *beneficios tributarios* otorgados a las empresas agroexportadoras, la Ley 27360 permitió que la tasa de impuesto a la renta disminuyera del 29,5% (bajo el régimen general) al 15%, para efectos del cálculo del impuesto. Asimismo, facilitó mecanismos para que estas empresas puedan aplicar un sistema de depreciación acelerada (20% anual) sobre el monto de las inversiones en infraestructura hidráulica y de riego; y por último se les concedió, para determinados casos, una recuperación anticipada del impuesto general a las ventas (Sánchez, 2023, p.4).

Mientras en *materia de reducción de costos laborales* debemos señalar que el régimen legal promocional de la agroexportación es único y exclusivo pues, en comparación a otros sectores, se caracteriza por mantener bajas remuneraciones y menores derechos laborales, poseer una extrema flexibilidad en la temporalidad de contratos laborales (intermitencia o “descansos”). Todo ello genera un desincentivo respecto a la sindicalización, apenas 2% del total de los trabajadores formales del régimen agrario al 2023 (MTPE, 2024 b) y la escasa capacidad para negociar mejores remuneraciones y condiciones de trabajo (como se analizará más adelante).

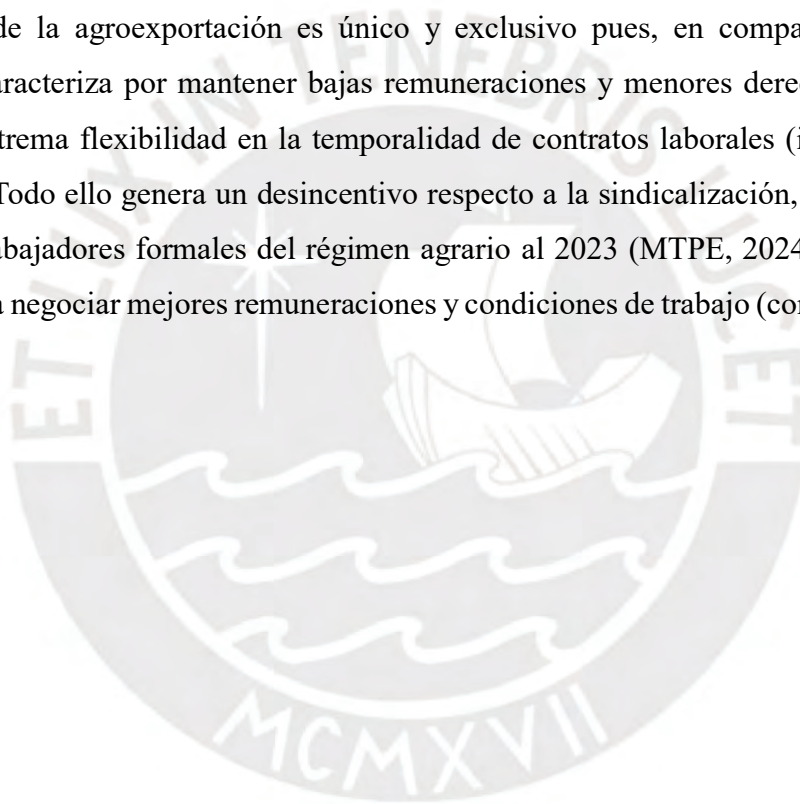
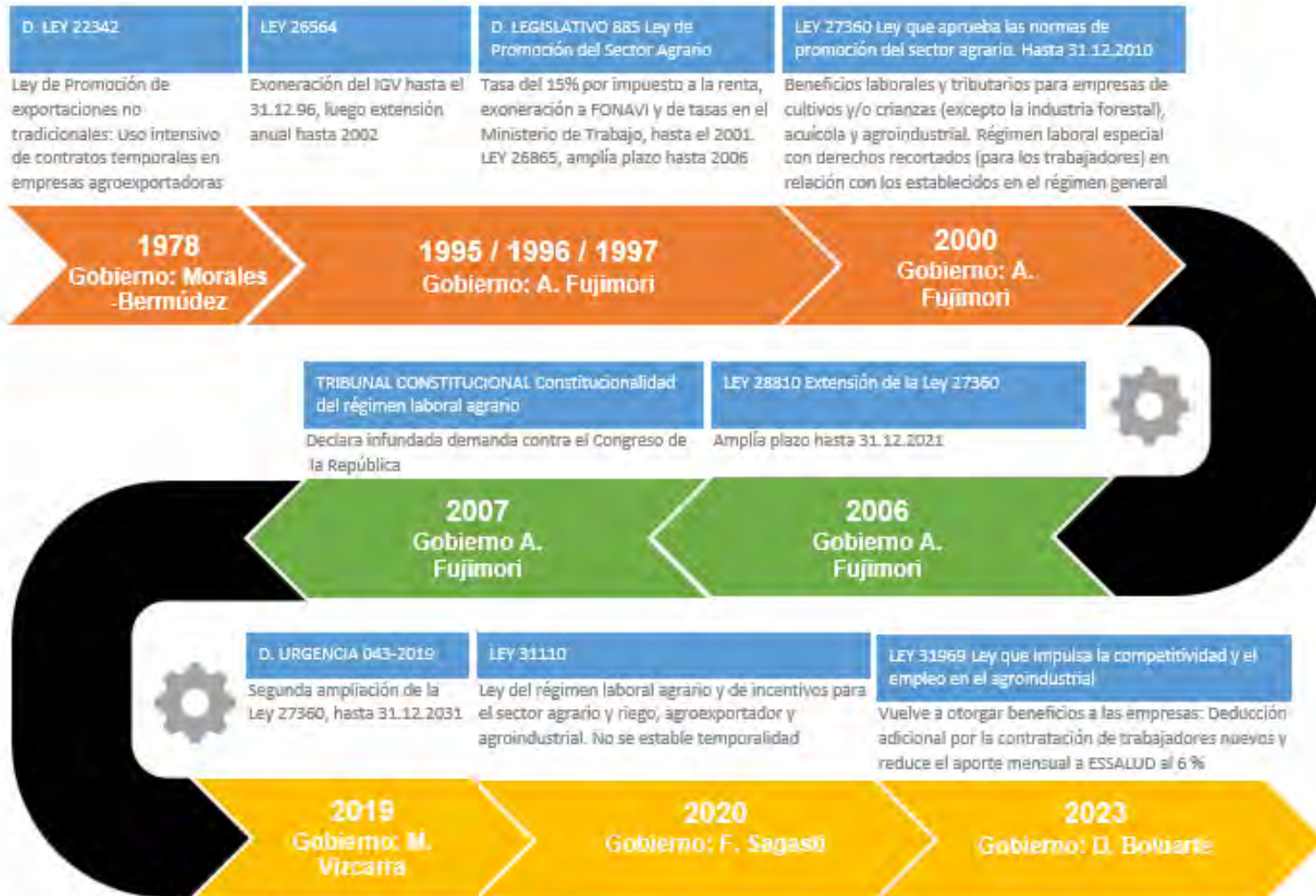


Ilustración 1

Línea de tiempo del régimen laboral agrario en el Perú 1978 - 2023



Fuente: Zapata, C. (2022) y Sánchez, C. (2023)

Nota: Elaboración propia

En ese sentido, el boom del sector agroexportador se caracteriza por los beneficios de ingreso a mercados internacionales sin barreras arancelarias (condicionado a factores de política comercial externa); los beneficios en materia tributaria y los bajos costos laborales asociados a la existencia de normas promocionales del sector (condicionado a factores políticos internos). Estas determinantes económicas, políticas y jurídicas impactan necesariamente en nuestro sujeto de estudio, el SITECASA, pues condicionan a los actores laborales, sus relaciones y su acción colectiva.

El boom agroexportador produjo que en el periodo 2008 a 2023 (periodo de análisis de la trayectoria del SITECASA) el empleo formal se duplicara, ello de acuerdo con datos de la planilla del MTPE, pasando de 182,552 trabajadores dependientes del sector privado insertos en el régimen especial agrario a 360,066 trabajadores (MTPE, 2024 b).

Sin embargo, el crecimiento del empleo formal en el sector está determinado por los incentivos producidos por el acceso a menos costo a los grandes mercados internacionales. De esta manera, el empleo creció cuando hubo períodos de expansión de la producción y exportaciones agrícolas; en tanto que decreció, cuando hubo épocas de reducción del poder de compra en EE. UU. (Cuadros, 2020). Podemos afirmar que existe una dependencia del mercado laboral y la generación de empleo, hacia las reglas político-comerciales que los países pactan, específicamente respecto a la permanencia de los beneficios arancelarios antes descritos, y que estas reglas políticas se han mantenido estables durante el periodo.

Así, la estabilidad mostrada en este tipo de reglas ha permitido, de un lado, la proliferación de un considerable proletariado agroindustrial, concentrado en espacios delimitados como son los valles costeros, principalmente aquellos que gozan de beneficios especiales para la irrigación (La Libertad, Ica, Piura, etc.). Convirtiéndose en un polo de atracción de mano de obra migrante de diversas regiones, con diversas identidades previas, pero que presentan como elemento aglutinador e identificador la pertenencia a una clase social (Motta y Álvarez, 2024, p. 61).

De otro lado, la estabilidad de las reglas políticas del comercio exterior ha permitido, que se consolide una burguesía agroexportadora, que por lo menos habría incrementado su capital en 21 veces. En efecto, de los datos hasta aquí presentados se observa no solo un

alto nivel de acumulación del capital agroexportador, si no una concentración en pocas manos. El 2023 las agroexportaciones alcanzaron los US \$18 457 millones de dólares, de este monto solo las 10 empresas más grandes (encabezadas por Camposol) se reparten cerca de la mitad de los ingresos, US\$ 7 057 millones de dólares (SUNAT, 2024).

En el otro extremo de la relación, y a contrapelo de lo que sucede con los ingresos de las empresas, las remuneraciones de los trabajadores se han mantenido estancadas o solo han tenido incrementos cuando la remuneración mínima vital ha subido. El 2008 el promedio remunerativo del sector fue de S/. 895, mientras que el 2023 fue de apenas S/. 1 301. Es decir, mientras las exportaciones de las empresas del sector aumentaron en más de 20 veces, las remuneraciones crecieron solo en la mitad aproximadamente (BCR, 2024 y MTPE, 2024 b). Las remuneraciones reales promedio estuvieron estancadas del 2004 al 2007, en tanto que del 2008 al 2017 se incrementaron solo cuando subió la remuneración mínima general, es decir por una suerte de efecto rebote por disposición del Gobierno (MTPE, 2024; Sánchez, 2023, p.6).

El impacto de estas variables económicas supone el fortalecimiento de la burguesía agroexportadora, y el debilitamiento económico del proletariado agrario. No obstante, también supone una homogenización en las condiciones económicas y de vida del sector trabajador. Esta homogenización del proletariado agroexportador en sus condiciones económicas y de vida, son producto también de las especiales condiciones laborales a las que son sometidos producto del régimen jurídico laboral especial de la agroexportación, introducidos por la Ley 27360.

3.1.2 Bajas condiciones laborales: explotación, homogenización y formación de un proletariado agroexportador

El boom económico agroexportador implicó en materia de relaciones laborales un modelo donde las diferencias de poder entre la burguesía agroexportadora y los trabajadores del sector son muy grandes, no solo en términos de ingresos, como ya se ha visto, si no en otras dimensiones de la relación. El sistema de relaciones laborales agroexportador se caracteriza por la imposición de contratos de trabajo temporales e intermitentes (inestabilidad laboral); por las duras condiciones de trabajo, en materia de seguridad y

salud laboral y de jornadas agotadoras por encima del máximo legal; por un sistema de organización del trabajo que impone un ritmo explotador de trabajo (sistema de calificación de personal por metas de avance en la producción); así como por mecanismos sutiles de disciplinamiento (programación de “descansos” como una suerte de suspensión perfecta de laborales) (Motta y Álvarez, 2024, p. 85). La piedra angular en que se sostiene, y a partir del cual se reproduce, este modelo de relaciones laborales es el régimen de laboral agrario introducido por la Ley 27360 y normas posteriores.

Este régimen implicó una reducción de derechos en comparación al régimen laboral general, por ejemplo, en las vacaciones, que se redujeron a la mitad, en el recorte de las gratificaciones, en la eliminación de la asignación familiar y la cobertura de seguro complementario por trabajo riesgoso. Asimismo, los beneficios sociales como la compensación por tiempo de servicio – CTS y las gratificaciones se “salarizan”, es decir, se incluían en la remuneración (Zapata, 2022, p. 11; Motta y Álvarez, 2024, p. 21).

En el mismo sentido opina Sánchez, quien señala que se creó un “régimen laboral especial con derechos recortados (para los trabajadores) en relación con los establecidos en el régimen laboral general” (Sánchez, 2023, p. 4). Entre estos recortes, además de los ya señalados, se agregan los casos de la reducción de la “indemnización por despido arbitrario equivalente a 15 remuneraciones diarias por cada año de servicio con un tope de 180”, en tanto que en el régimen general la indemnización equivale a 1,5 remuneraciones mensuales por cada año de servicio con un tope de 12; así como “el aporte mensual del empleador de 4% de la remuneración por concepto de seguridad social en salud (EsSalud) vs. 9% en el régimen general”; y la afiliación obligatoria al sistema de pensiones (Sánchez, 2023, p.4).

Se puede apreciar en este régimen una extrema y múltiple flexibilidad: en materia remunerativa con los derechos a la CTS y las gratificaciones licuados en la remuneración; en materia de estabilidad en el empleo través de la alta temporalidad, la intermitencia y la flexibilidad de contratos laborales; y en materia de Libertad Sindical, dado se trata de uno de los regímenes “que tiene mayor flexibilidad y dificultades para lograr algún tipo de sindicalización de los trabajadores” (Zegarra, 2023, p. 22).

Respecto a la temporalidad de los contratos de trabajo en el sector podemos apreciar que el 2008 el 22% de los trabajadores tenía un contrato indeterminado (gozaba de estabilidad laboral), mientras que el 2023 solo el 3% tenía ese tipo de contrato (MTPE, 2024 b). Asimismo, la alta temporalidad impacta notoriamente en el débil ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva. La ausencia de estabilidad de entrada en el empleo coloca a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad laboral, lo cual los condiciona a que, para conservar su fuente de ingreso, acepten condiciones precarias de empleo, y no presenten reclamos. A ello se debe agregar la alta rotación de trabajadores y los despidos encubiertos en no renovaciones de contrato, todo lo cual genera un impacto elevado en las condiciones de sindicalización.

En el mismo sentido, Sánchez señala que, en buena medida, debido al uso intensivo de contratos de trabajo temporales, además probablemente desnaturalizados, solo el 4% de trabajadores bajo el régimen agrario está sindicalizado y ejerce su derecho a la negociación colectiva (con datos hacia el 2017) (Sánchez, 2023, p.8). Esta situación conlleva a un círculo vicioso, pues el hecho de no poder hacer uso efectivo de la libertad sindical y la negociación colectiva no permite que los trabajadores se organicen y puedan mejorar sus condiciones de trabajo.

En ese sentido, a partir de una investigación previa con actores laborales del sector agroexportador del valle de Virú, se ha podido registrar diversos testimonios de trabajadores, dirigentes y exdirigentes, en relación con la situación de desprotección en la que se encuentran los trabajadores del sector agroindustrial. Se ha constatado una situación que podría considerarse de estructural, en relación con la criminalización de la protesta, así como la instauración de un aparato de acoso y condicionamiento del contrato laboral por parte de las empresas, lo que es una clara práctica de limitación de la libertad sindical (Motta y Álvarez, 2024, p. 47). Y frente a esta situación, la respuesta de instancias administrativas para gestionar estos casos no responde a la altura que se espera, dejando en situación de mayor indefensión a los trabajadores, dejándolos en una situación complicada por la imposibilidad de insertarse en el mercado laboral, generando un contexto de ‘estigmatización’ de la protesta y la participación sindical.

Así, desde la óptica del portal Trabajo Digno (2018) se afirma que el verdadero fundamento para la existencia del régimen especial agrario sería el de consolidar “el

esquema flexibilizador”. La existencia de este régimen no respondería a criterios técnicos (diferencias sustanciales en el tipo de trabajo respecto a otros sectores), si no a la:

puja por la distribución del excedente económico (...) la pretensión de las empresas de asegurar los altos márgenes de ganancia obtenidos durante el boom, y no necesariamente –como proclaman a los cuatro vientos– la promoción del empleo formal y de la inversión. (Trabajo Digno, 2018).

Mientras que del lado de quienes promovieron el régimen especial agrario, la necesidad de este se justificó principalmente en la necesidad de promocionar la formalidad, lo que a su vez permitiría a los trabajadores acceder a derechos y mejorar sus ingresos (Balbín, 2020). No obstante, de acuerdo con el mismo autor la evidencia indica que:

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

Se evidencia pues, que el régimen laboral agrario, y su mantenimiento en el tiempo luego de más de dos décadas, a pesar de su naturaleza temporal y promocional, posibilitó la extracción de mayor cantidad de excedente económico en el negocio de la agroexportación a favor del empresariado y en perjuicio de los trabajadores. No obstante, el propio modelo contendría un carácter contradictorio, pues es negativo para los trabajadores en tanto precariza el empleo y debilita su acción colectiva; pero a la vez genera condiciones para el surgimiento de una identidad de clase, y con ello la posibilidad de la organización y la acción sindical.

Justamente, el contexto hasta ahora descrito permite que a partir del análisis de un caso concreto (SITECASA) podamos evaluar las diversas variables que inciden en la conformación y trayectoria sindical. Desentrañando las contradicciones entre el capital y el trabajo, y analizando las tácticas y estrategias de las organizaciones sindicales.

3.2 El modelo laboral agroexportador en Virú y el SITECASA

Una característica importante de la agroexportación es que concentra trabajadores en espacios geográficos acotados, principalmente alrededor de valles costeros, siendo los principales, los valles de Chao en Virú - La Libertad e Ica. Así, para el año 2023 la Libertad concentraba a 85 152 trabajadores, mientras que Ica 100 715, lo que equivale al 27.97% y 23.65% respectivamente del total de trabajadores agroexportadores a nivel nacional (MTPE, 2024 b).

Sin embargo, cabe resaltar que el peso de La Libertad es más significativo en comparación con Ica y el resto de las regiones, pues se trata de la región con mayores ventas en el rubro de la agroexportadora a nivel nacional, representando un 20% del total (MINCETUR, 2024). La agroexportación de la región alcanzó la cifra récord de US\$ 2 046 millones gracias a las mayores ventas de las frutas como la uva (+82%), el arándano (+18%) y la palta (+4%). En el sector frutas el crecimiento ha sido impactante en la última década, pasando de US\$ 172 millones el 2014 a US\$ 1 297 el 2023. Colocando a La Libertad como la 1º región productora de arándano con un 51% a nivel nacional, así como de palta con un 31%. (MINCETUR, 2024).

De acuerdo con lo ya analizado en acápite anterior, una característica del boom agroexportador es que este se encuentra concentrado en pocas empresas. La Libertad no es la excepción, según cifras del MTPE al 2023 existen 283 empresas agroexportadoras, básicamente asentadas en la provincia de Virú. De estas más de 50 se encuentran en el rubro de las grandes empresas: 25 correspondían al segmento de 101 a 500 trabajadores, y 26 al segmento de 501 a más trabajadores, Camposol es la que lidera el ranking (MTPE, 2024 b).

Camposol lidera el ranking de producción de arándanos, y destaca también en el cultivo de paltas, como antes lo hizo también el rubro de uvas y espárragos. Lo cual la coloca como la primera empresa agroexportadora de la región La Libertad, representando el 6% de todo lo que exporta la región (MINCETUR, 2024). De todas las empresas agroexportadoras la más grande es CAMPOSOL del Grupo Dyer, tanto a nivel regional como nacional, concentrando entre 10 mil a más de 15 mil trabajadores según estación en Virú y un valor de US\$ 338.36 millones de dólares (SUNAT, 2023).

Estos altos niveles de acumulación y concentración han permitido que la familia Dyer, organizada a través de DC Capital, propietaria de la empresa Camposol, haya ingresado el 2023 al top de las familias más ricas del Perú ocupando el puesto 16 con un capital de US\$ 330 millones (Linares, 2023). Estamos hablando de una empresa familiar de origen provinciano, descendientes de terratenientes dedicados al cultivo de hoja de coca, que pasaron de un moderado negocio ferretero a acumula capital recién a inicios del presente siglo, coincidiendo con el boom agroexportador (Linares, 2023; Durand, 2016). En la actualidad, DC Capital, la corporación que controla los negocios de la familia, ya ha empezado una estrategia de diversificación de capitales y de crecimiento a nivel internacional. Así tienen operaciones en el negocio de la agroexportación no solo en Perú, sino también en Colombia, Uruguay, Chile y México; mientras que a través de la empresa Operadores Concentrados Peruanos el 2022 ha adquirido la mina Cobriza por US\$ 19.7 millones, y esperan llegar al cierre del 2024 a producir 8 mil toneladas de cobre, lo que le daría el estatus de gran minería (Linares, 2023).

Frente al poder empresarial de Camposol tenemos al SITECASA. El Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A., SITECASA por sus siglas, es un sindicato de nivel empresarial, que afilia a trabajadores y trabajadoras de la empresa Camposol S.A. Abarca tanto a trabajadores que se desempeñan de diversas categorías (cosechadores, mantenimiento, empaquetadoras, etc.), no haciendo distinción entre obreros y empleados; no obstante, los trabajadores que se afilian al sindicato son los que realizan labores de obreros. Afilia también a trabajadores tanto de las secciones de planta, donde se procesan y empaquetan los productos congelados; como a los de campo, es decir los que hacen labores de cosecha o de mantenimiento. Asimismo, afilia, en su gran mayoría, a trabajadores de los distintos fundos o establecimientos de la empresa en La

Libertad; pero también ha empezado a afiliarse a los trabajadores del establecimiento de Camposol en Piura y en Arequipa.

Con el objeto de poder realizar un análisis detallado de la trayectoria sindical del SITECASA, se ha periodificado la trayectoria del sindicato en tres periodos que van desde la constitución del sindicato el año 2007, hasta la presentación del proyecto de negociación colectiva de rama de actividad y cuando se producen actos de protestas de gran impacto protagonizado por los líderes sindicales el año 2023. Estos periodos van marcados por los “hitos” que los mismos trabajadores identifican como relevantes, pero que no necesariamente han sido sistematizados, registrados, socializados y aceptados por todos los integrantes del sindicato, o por los integrantes de la Junta Directiva o por aquellos que, sin ser miembros de la Junta Directiva, mantienen un rol de liderazgo (a los que denominaremos dirigentes históricos). La periodificación planteada intenta reconstruir la trayectoria organizativa del sindicato, recogiendo las opiniones de los dirigentes entrevistados:

Primer periodo: de constitución y sobrevivencia sindical (2007 y antecedentes).

Caracterizado por la conformación de la organización sindical y los intentos de la empresa por desarticularla.

Segundo periodo: de permanencia y estabilidad sindical (2008 a 2020). En donde la organización sindical llega a acuerdos institucionales sucesivos con la empresa (convenios colectivos), pero manteniéndose el conflicto.

Tercer periodo: de acción política sindical a nivel regional y nacional (2020-2023).

Representado por las medidas de lucha de alcance nacional contra la Ley 27360 (2020), el estallido social luego de la destitución del presidente Pedro Castillo Terrones (2022-2023), y la presentación del proyecto de convenio colectivo de rama de actividad a nivel de la agroexportación en la región (2023).

IV. MARCO TEÓRICO

En este apartado se expondrá la manera en que abordaremos teóricamente a nuestro sujeto de análisis (el sindicato SITECASA), desarrollando las categorías de análisis y definiciones que utilizaremos desde las perspectivas de análisis de la realidad que diversos autores han desarrollado en el tiempo.

Existen distintos marcos teóricos para analizar al sindicato como organización que vincula a los trabajadores asalariados modernos. Por ejemplo, desde un horizonte histórico mayor pero muy concreto, para Zapata la pregunta a responder es ¿por qué los trabajadores se organizan en sindicatos? (Zapata, 2003, p. 4). Por su parte Gotelli, enfocándose en los últimos años, se preguntará respecto a las corrientes teóricas que existen actualmente para el estudio de la acción sindical (Gotelli, 2023, pp. 10 y siguientes). Mientras que Atzeni, desde una perspectiva marxista, se pregunta ¿qué es lo que lleva a los trabajadores a cuestionar la realidad y cómo organizan sus protestas? (Atzeni, 2017, 23 y siguientes).

Zapata se responderá indicando que en un primer momento las respuestas de quienes estudian el tema señalaban que los trabajadores se organizan y se asocian para cooperar entre sí como productores, en el marco de un mercado capitalista donde se les obliga a competir por los escasos puestos de trabajo. Frente a ello surge la idea de disputar el control del proceso del trabajo a través del principio de solidaridad entre trabajadores, y de allí la idea de Marx de “combinación” como fundamento para luego hablar de la identidad de clase trabajadora (Zapata, 2003, p. 2). El sindicalismo sería un resultado de ello, pero siempre como instrumento contingente, lo que realmente importa es la solidaridad frente a la competencia, la identidad de clase frente al capitalismo.

Posteriormente, surge la idea del control del puesto del trabajo (“job control”), elaborada por los estudios ingleses de fines del en el siglo XIX y norteamericanos de inicios del siglo XX, los trabajadores tomarán conciencia del puesto de trabajo como propiedad privada para sobrevivir (Zapata, 2003, p. 3). Estas ideas irán dejando paso a la perspectiva que involucran la dimensión política (Sorel, Bakunin, y Marx). Los trabajadores recurren a la política, o la inventan como única opción para sobrevivir frente a las fuerzas adversas de la explotación capitalista; ya sea por intereses pragmáticos que buscan espacios de representación, o porque desarrollan nuevas formas de hacer política en base a la influencia de corrientes políticas revolucionaras (anarquismo, y luego socialismo). Así,

por ejemplo, se cuestionará la idea del “job control” como referente de la acción sindical, en tanto se trataría de una aspiración de considerar el puesto de trabajo como propiedad privada (Zapata, 2003, p.4).

Dentro del desarrollo del socialismo se desarrollarán dos posturas, la que plantea que la construcción de una nueva sociedad sería compatible con el desarrollo de las fuerzas productivas inherentes en el capitalismo, y por tanto con una transición paulatina (socialdemocracia); y otra, la bolchevique, que propone la necesidad de comprender las relaciones de producción y el antagonismo insalvable entre capital y trabajo, y por tanto la necesidad de politizar la acción sindical. Estas dos grandes opciones en el sindicalismo: control privado del puesto de trabajo o disputa del poder político y del Estado, habrían definido las opciones en el sindicalismo del siglo XX (Zapata, 2003, p.4 y 5).

Ya en el siglo XXI, para Gotelli, la literatura especializada mostraría el debate entre, por un lado, las teorías de los recursos que ponen el énfasis en la agencia de los actores y los incentivos para su acción colectiva; y, por otro lado, las teorías que criticaban que se dejara de lado las dimensiones políticas y culturales, colocando el peso en el análisis de los procesos políticos (Gotelli, 2023, p. 10).

Estos enfoques ponen en debate la lógica instrumental y subjetiva en el que habían devenido las teorías sociales que analizan la agencia y los incentivos a la acción colectiva, las cuáles no servían para explicar el porqué de la supervivencia y de la reinvención de las organizaciones sindicales en el contexto de la globalización neoliberal de finales del siglo XX. En ese contexto la teoría de la movilización de Kelly, de acuerdo con Gotelli, revitaliza el debate utilizando el marco de análisis de los nuevos movimientos sociales en los viejos sindicatos europeos, centrándose en elementos como la motivación para la participación de los trabajadores para explicar la acción sindical. Se analiza cómo los sindicatos sobreviven y se adaptan en el escenario de la crisis sindical a partir de la hegemonía de los ajustes del modelo neoliberal, lo que da pie a lo que se ha denominado los estudios de la revitalización sindical de inicios de siglo (Gotelli, 2023, pp. 11 y siguientes).

Sin embargo, estas aproximaciones no se apartan del enfoque de la movilización de recursos y los incentivos, es decir de una mirada subjetiva de los actores. Se sigue sin

prestar atención suficiente al proceso del trabajo capitalista como el lugar de valorización del capital y de la cooperación de los trabajadores.

La crisis sindical mundial de los años 80s y 90s ocurrida con la implementación del modelo neoliberal, impactó también en los estudios del movimiento sindical. En ese sentido, se abandonan las teorías que ponían la centralidad en la contradicción capital-trabajo, la dinámica de la lucha de clases y los factores estructurales, y se pasa a un análisis propio de las organizaciones sociales y el marco interpretativo de estas. No obstante, aún existen estudios en las últimas décadas que plantean, desarrollan y complejizan estos tópicos desde la coyuntura actual, tales como los textos de Atzeni, Ness, Fishwick, Connolly, Nowak, Dutta, Birke, que pondrán el foco en la “profundidad de la crisis capitalista global” (Marticorena y D’Urso, 2022, p. 281).

En ese contexto, pero desde otra perspectiva, algunos años después Atzeni plantea un nuevo giro de tuerca y requiere centrar el debate en torno al contexto estructural, a las contradicciones del proceso de trabajo capitalista, absteniéndose de todo tipo de explicación subjetivo e individualista, rescatando la importancia estrategia del principio de solidaridad en el lugar de trabajo (Atzeni, 2010).

Atzeni critica la teoría de la movilización de Kelly señalando que está basada en el concepto de la injusticia, y que este sería subjetivo e individualista, toda vez que el ideal de justicia está construido socialmente y por tanto no es ajeno a las contradicciones de las clases sociales. En ese sentido afirma que:

El problema no radica en negar la existencia de la injusticia en el discurso cotidiano de los líderes políticos y sindicales, ni negar que los trabajadores puedan percibir realmente que una situación es injusta, sino en que poner énfasis en la injusticia como la base conceptual de la movilización, es teóricamente erróneo y refuerza la idea de que la acción en el lugar de trabajo sólo se limitaría a una lucha por derechos en vez que a una disputa de clase y poder. (Atzeni, 2010, p.31)

Para Atzeni encontrar una teoría total de la acción colectiva de los trabajadores será siempre una tarea inacabada, pues es una realidad en constante transformación; no obstante, se pueden identificar las condiciones estructurales de la acción sindical. Ello supone inevitablemente el estudio del proceso de trabajo, como el lugar donde la

contradicción y la dependencia entre trabajo y capital, sindicalistas y empresarios, se reproducen constantemente, donde los vínculos de solidaridad entre trabajadores, como oposición al impulso de la iniciativa privada se establecen y donde el disciplinamiento del trabajador ante las órdenes del empleador se vuelve un requisito básico para la producción (Atzeni, 2010, pp. 32 y 33).

De lo expuesto hasta aquí, consideramos que las diferentes teorías para abordar el fenómeno de la organización de los trabajadores y su acción colectiva en sindicatos se han movido en una tensión que va desde aquellas que privilegian los aspectos subjetivos, como la capacidad de los actores, y las que colocan el énfasis en las condiciones estructurales determinantes, de influencia marxista. Consideramos válido y útil el análisis de los sujetos, pero en tanto estos sean analizados como parte de un todo integral y mayor, y no vistos de manera aislada o descontextualizada. Es decir, el análisis de las capacidades del actor sindical debe estar situado en el proceso de reproducción social del trabajo, analizado desde la unidad de producción misma, desde el fundo o la planta de producción, desde el centro del conflicto y no desde el laboratorio teórico que muchas veces niega o subestima el conflicto intrínseco en las relaciones laborales, cuando el conflicto es la vida misma¹.

Considerando ello usaremos los elementos del denominado enfoque de recursos de poder sindical (Schmalz, 2017; Marticorena y D'Urso, 2022), pero resignificados dentro del marco teórico de análisis de la teoría marxista. Es decir, analizaremos la producción social de los dirigentes sindicales y sus intereses como trabajadores; y a partir de ello describiremos los *recursos* que tienen disponibles y como los usan, situándolo en el escenario de contradicción de la estructura de clases. Buscaremos identificar las *estrategias* desarrolladas, enmarcadas en la particular manera en que se desarrollan los antagonismos de clase en el modelo agroexportador.

¹ Al respecto Luis Enrique De la Villa y Carlos Palomeque al hablar del conflicto inherente en todas las relaciones laborales como objeto de estudio del Derecho del Trabajo, y de la Economía del Trabajo señalarán que “Reducir lo conflictivo a algo marginal o “patológico” supone desconocer que la conflictividad social se encuentra en la propia esencia de los mecanismos sociales, que los conflictos aparecen cotidianamente y forman la trama de la historia del mundo (...) Los conflictos no pueden constituir una especie de “tumor” de la vida: ellos son la vida misma”. (De La Villa y Palomeque, 1980, p. 23)

Desde una perspectiva semántica entenderemos los recursos como la diversidad de medios o elementos disponibles que sirven para conseguir determinados objetivos o resolver una necesidad (RAE, 2024). El enfoque de recursos de poder sindical (Schmalz, 2017; Santella y Montes de Oca, 2020; Marticorena y D'Urso, 2022), identifica grosso modo los siguientes cuatro recursos:

- **poder estructural:** refiere a la fuerza que se detenta a partir de la posición vital de los asalariados en el sistema productivo;
- **poder asociativo/organizativo:** la potencia resultante de la asociación en organizaciones políticas o sindicales;
- **poder institucional/negociación:** es el resultado de luchas y procesos de negociación que promueven normas e instituciones;
- **poder social/movilización:** está definido por el grado de alianzas con otros sectores sociales y la capacidad de movilización y de discurso.

Esta perspectiva surge en el marco de la crisis de las organizaciones sindicales, producto del auge del neoliberalismo en el mundo, para analizar las respuestas que se vienen produciendo desde las organizaciones sindicales. En específico estudia los recursos usados por los sindicatos para afrontar la arremetida capitalista contra el trabajo (Marticorena y D'Urso, 2022). En ese sentido, consideramos será muy útil para explicar el surgimiento de organizaciones sindicales en el escenario de una industria que funciona como el ejemplo perfecto de los sectores emergidos en el auge de la implementación del modelo neoliberal, como la agroexportación.

La aproximación de los recursos de poder sindical plantea la relación entre el poder estructural y el poder asociativo/organizacional con el poder institucional/de negociación y el poder social/movilización como opciones estratégicas que tendrían los sindicatos. No obstante, no se trataría de una elección neutra, pues la elección de estos recursos dependerá de preguntas sobre el cómo de la acción sindical (el proceso organizacional del sindicato frente a un problema específico) y el para qué de la acción sindical (los objetivos que se plantea el sindicato frente a una situación específica).

Es decir, el enfoque de los recursos de poder considera a las estrategias sindicales como *opciones estratégicas* que estos usan. La crítica al enfoque de recursos señala que esta no considera que en la decisión de cada recurso de poder hay una orientación política o incluso ideológica que tiene que ver con las estrategias sindicales (Marticorena y D'Urso, 2022, p. 284).

Además, dado que el enfoque de los recursos de poder no pone el centro de interés en el análisis del papel que juegan las relaciones estructurales previas; el énfasis se enfoca en la capacidad de los trabajadores para imponer sus intereses bajo las condiciones estructurales existentes. El enfoque en ese sentido es más subjetivo, busca “sondear el margen de maniobra de los sindicatos y trabajadores” (Schmalz, 2017, p. 21).

Por ello, Marticorena y D'urso plantean utilizar los recursos de poder considerando la capacidad de cada sindicato para decidir en cada momento y cada contexto cómo y para qué utilizarlas. En ese sentido, Marticorena y D'urso concluyen que será importante identificar qué móviles políticos pudiera haber en cada decisión que orienta el accionar sindical (Marticorena y D'Urso, 2022).

No obstante, desde nuestro punto de vista, consideramos que al utilizar las categorías del enfoque de los recursos de poder no debemos descuidar el contexto: las relaciones estructurales económicas y políticas son el escenario determinante donde las organizaciones movilizarán los recursos de poder y desarrollarán sus estrategias particulares y específicas. Su margen de maniobra (aspectos subjetivos) está determinada por las condiciones objetivas.

Entonces el enfoque de recursos de poder no debe considerar los recursos de poder como un mero stock de medios que los sindicatos tienen a mano y que utilizan a discreción. Ello sería una mirada mecánica que olvidaría que el uso de estos recursos, la medida en que se usa uno u otro, la lógica de su uso y cómo se usan, están condicionados por la dinámica de las relaciones estructurales, por todo un ecosistema económico, político y jurídico que se entreteje alrededor de la dinámica (en términos marxistas) de la lucha de clases. Hay una disputa por el poder en el seno de la empresa, los actores buscan el poder para imponer sus intereses, y de la correlación de las fuerzas en juego (los acuerdos más

o menos pacíficos o los desacuerdos más o menos beligerantes), se desprenderán las reglas que regirán las relaciones laborales.

Situemos entonces ahora nuestro sujeto de estudio (las estrategias empleadas por el SITECASA), en un momento histórico y geográfico determinado, empezando por esto último. Al respecto, el análisis marxista señala que históricamente la organización del proletariado surge como respuesta a la explotación a la que son sometidos, en un marco de expansión del capital, de migración de sectores rurales a las ciudades en busca de trabajo, explotación que se produce en ambientes de producción en masa con división del trabajo y en torno a oficios y comercios específicos² (Engels, 2009; Hobsbawm, 1979). Otros autores contemporáneos, como Martín Hopenhayn, y desde una perspectiva distinta coincidirán al señalar dos condiciones propiciadoras para el surgimiento de organizaciones sindicales: la supervivencia frente a escenarios adversos, y la identidad compartida (Hopenhayn, 2001).

De una mirada rápida podríamos inferir, a manera de hipótesis, que todos los elementos mencionados son reproducidos por el propio modelo del sector agroexportador peruano. Es decir, estamos en un escenario de expansión del capital, frente a una situación de malas condiciones laborales y salariales, y, por lo menos en el caso de Virú, con una

² Al respecto, Marx y Engels indican sobre el surgimiento del proletariado, la contradicción con el capital y sus primeras organizaciones: “las colisiones entre obreros y burgueses aislados van tomando el carácter, cada vez más señalado, de colisiones entre dos clases. Los obreros empiezan a coaligarse contra los burgueses, se asocian y unen para la defensa de sus salarios. Crean organizaciones permanentes para pretrecharse en previsión de posibles batallas. De vez en cuando estallan revueltas y sublevaciones. Los obreros arrancan algún triunfo que otro, pero transitorio siempre. El verdadero objetivo de estas luchas no es conseguir un resultado inmediato, sino ir extendiendo y consolidando la unión obrera. (...) las múltiples acciones locales, que en todas partes presentan idéntico carácter, se convierten en un movimiento nacional, en una lucha de clases. Y toda lucha de clases es una acción política. (...) Esta organización de los proletarios como clase, que tanto vale decir como partido político, se ve minada a cada momento por la concurrencia desatada entre los propios obreros. Pero avanza y triunfa siempre, a pesar de todo, cada vez más fuerte, más firme, más pujante. (Marx y Engels, 1998)

Engels señala sobre los mecanismo de explotación del capital, la aparición del sindicalismo inglés y sus primeras acciones en el siglo XIX, que: “la protesta concreta del inglés hace su efecto, mantiene la codicia de la burguesía dentro de ciertos límites y mantiene constantemente despierta la oposición de los obreros contra la omnipotencia social y política de la clase poseedora, mientras tienen que admitir, es cierto, que las asociaciones obreras y las huelgas no son suficientes para romper la dominación de la burguesía. Pero lo que da a esas asociaciones y a las huelgas que ellas organizan su verdadera importancia, es que son el primer intento de los obreros para abolir la competencia. Ellas suponen la muy correcta idea de que la dominación de la burguesía no está fundada sino sobre la competencia de los obreros entre sí, o sea sobre la división infinita del proletariado, sobre la posibilidad de oponer entre ellas las diversas categorías de obreros. Y precisamente porque ellas acusan-aunque de manera unilateral y bastante limitada- a la competencia, ese nervio vital del orden social actual, es que constituyen tal peligro para dicho orden social”. (Engels, 2009, p. 305).

concentración de masas obreras en espacios geográficos acotados, todo lo cual incidiría en la formación de una identidad común. Sin embargo, como ya se ha señalado son muy pocos los sindicatos existentes.

Ello nos lleva a repasar nuevamente la pervivencia de las condiciones generales y particulares que impiden el desarrollo de un movimiento sindical más amplio en el sector agroexportador. Entre los elementos generales, heredados del neoliberalismo en la década de 1990, y que funcionan como marco, hemos mencionado anteriormente: la apertura comercial, las privatizaciones, los fenómenos de descentralización productiva, los cambios en el comportamiento ante la vida laboral y el crecimiento de la informalidad, además de la desregulación y flexibilización del Derecho del Trabajo (Zapata, 2003; Villavicencio, 2002; Neves, 2000; Verdera, 2000; Canessa, 1999; Sanguinetti, 1994). En tanto que en términos más específicos tendríamos a las limitaciones propiciadas por el régimen laboral especial agrario implementado a partir de la Ley 27360, ya analizado anteriormente.

Al respecto, Méndez habla de una situación paradójica en el sector: si bien el marco normativo agroindustrial buscaba fortalecer el crecimiento económico en el sector, lo ha hecho a costa de recortar derechos laborales y dificultando gravemente el desarrollo sindical (Méndez, 2016, pp. 26 y 27).

Sin embargo, la paradoja descrita por Méndez puede resultar, al contrario, muy coherente. Así, desde una concepción de un sector del marxismo, el marco normativo hegemónico al recoger el interés del sector burgués o empresarial promueve justamente que no haya sindicatos o haya pocos, pues es adverso a los intereses del proletariado. En esa línea, Vyshinski³ entiende que el derecho son las reglas de conducta general establecidas a través de las instituciones, que expresa la voluntad de la clase dominante (Conde, 1968, p. 119). Es decir, el derecho laboral sería el fiel reflejo de los intereses económicos de clase empresarial.

Al respecto Engels, plantea un enfoque distinto, que podría parecer solo un ligero matiz a lo señalado por Vyshinski, pero que encierra un poderoso parte aguas. Engels señala

³ Vocero de la teoría del derecho en la etapa estalinista de la URSS (Conde, 1968).

que el Derecho no sólo es expresión de la situación económica general, también tiene que ser una expresión coherente en sí misma, que no esté reñida con contradicciones internas. En ese sentido, el reflejo mecánico y exacto de las condiciones económicas no deja de ser impactado también por las instituciones jurídicas. Por lo que una norma (por ejemplo, la Ley 27360 que regula el régimen laboral agrario, o su modificatoria con la Ley 31110), no solo es la expresión ruda, sincera, descarada de la supremacía del sector empresarial agroexportador por sobre los trabajadores agroexportadores. Ello sería contrario al propio concepto de Derecho (Engels, 2001).

Por ello el derecho en general es el resultado en lenguaje jurídico de los diversos intereses políticos, económicos y culturales que se encuentran y confrontan en la sociedad, sumario no ideal de consensos, si no manifestación real de la correlación de fuerzas existente en un momento histórico determinado (Motta, 2018, p. 37). En específico el Derecho del Trabajo presenta una doble valencia: Será tanto una concesión de la burguesía como una conquista de los trabajadores. Una Ley laboral, como la que regula el régimen laboral agrario, no es la manifestación pura y dura de la imposición de los intereses del sector empresarial sobre los trabajadores. Pues existe una atenuación que expresa la correlación de fuerzas entre los intereses en disputa y que se ha ido condensando en los parlamentos con la creación de diversas normas.

En ese sentido, Bayón Chacón y Pérez Botija, citados por Monereo (1996, p. 15), señalan que el Derecho del Trabajo surge históricamente como la réplica política del capitalismo liberal para la subsistencia del capitalismo y de la empresa privada, corrigiendo o atenuando algunos de sus postulados. En la misma línea, Alfredo Villavicencio señala que el Derecho del Trabajo y en específico la libertad sindical tiene como funciones sociales: equilibrar los poderes desiguales entre el trabajador individual y el empleador, componer o pacificar el conflicto intrínseco, y procurar la cohesión social o democracia material en la sociedad (Villavicencio, 2007, pp. 6-8 y Villavicencio, 2010, p. 24).

En ese sentido, desde el punto de vista histórico la función de las normas labores es buscar equilibrar, componer los intereses contradictorios, a través de un reparto equitativo entre trabajadores y empleadores de las ganancias producidas por estos. De manera concreta se busca encauzar el conflicto para no poner en riesgo el orden establecido con protestas que se puedan salir de control; por otro lado, el reparto equitativo de las ganancias buscaría

que el trabajador tenga un poder adquisitivo suficiente para que este pueda consumir los propios productos realizados por el sistema, y así garantizar la continuidad del sistema.

Sin embargo, el esquema enunciado pareciera estar lejos de cumplirse en las relaciones laborales peruanas en general y del sector agroexportador en particular. En efecto, el marco legal laboral de este sector no solo sigue la lógica de flexibilización y precarización laboral plasmada con la reforma de la década de 1990, sino que eleva estos a niveles más graves. Asimismo, estamos frente a un capitalismo agroexportador que no parece estar interesado en que sus trabajadores posean un poder adquisitivo suficiente para consumir sus productos, pues no serían parte de su mercado. Es un capitalismo, que atenta contra las propias promesas del capitalismo.

Si analizamos la exposición de motivos del dictamen de los proyectos de ley en el Congreso de la República, en base a los cuáles se aprueba la Ley N° 27360 del año 2000, observamos que la justificación del régimen laboral y de beneficios tributarios comprendidos en la norma se encuentra en: reactivar las actividades productivas frente a la recesión, promoviendo el sector agrario e industrial por tratarse de un sector intensivo de empleo y de alto valor agregado. Es decir, se partía del supuesto que el sector era muy productivo, o por lo menos se esperaba que lo fuese. No obstante, de acuerdo con Eduardo Zegarra la productividad de las empresas agroexportadoras en la actualidad no es muy alta. Por lo que si los márgenes de rentabilidad en el sector son altos se debería a otros factores, como las exoneraciones tributarias y los bajos costos laborales, propiciados por la Ley N° 27360. En específico Zegarra señala que un obrero bajo la norma del régimen laboral agrario recibe 365 soles menos de remuneración (36% menos) en comparación de un obrero bajo la norma del régimen laboral general (Zegarra, 2023, p. 28 y 29).

Es necesario identificar cómo este escenario particular impacta en la clase trabajadora agroexportadora de Virú. A decir de Hobsbawm la experiencia compartida de la explotación y la opresión en el lugar de trabajo, generó históricamente la formación de una conciencia de clase entre los trabajadores. Lo cual llevó a la creación de organizaciones sindicales e incluso partidos políticos, que buscaban representar los intereses de la clase obrera (Hobsbawm, 1979). En razón a ello cabe preguntarse, ¿se ha generado una conciencia de clase entre los afiliados al SITECASA, o cuanto menos entre los líderes de la organización? ¿Existen niveles de identidad compartidos, de qué clase

serían y hasta que tan fuertes son? ¿La existencia o no de una identidad de clase, y los niveles que este alcance, qué impacto tienen al momento que el sindicato va haciendo uso de los recursos de poder disponibles o planteando su estrategia?

En ese sentido, la presente tesis pretende identificar y analizar cómo y porqué el SITECASA ha logrado el nivel de desarrollo que tiene en un contexto tan complicado, a diferencia de otros trabajadores del sector. Partimos del hecho de que las condiciones laborales de los trabajadores de la agroexportación en la empresa Camposol, si bien se encuentran como todo el sector en un nivel bajo, han ido mejorando paulatinamente en los últimos 15 años. Ello podría tener una explicación relacionada con la acción sindical del SITECASA. Sin embargo, consideramos que la ecuación: a mayor ejercicio del derecho a la libertad sindical por parte de los trabajadores, mejores condiciones laborales; no es automática, ni ineludible, si no que dependerá de las estrategias sindicales que se desarrollen en cada contexto económico, histórico, político y legal, así como de la dinámica de las contradicciones en las relaciones laborales de los actores, y de la correlación de las relaciones de poder en específico.

Asimismo, a fin de describir comparativamente el uso de los recursos de poder sindical, y analizar las estrategias político-sindicales utilizadas en cada contexto, se estudiará el proceso de vida de la organización sindical. Para ello se reconstruirá su trayectoria a partir de los testimonios de los propios dirigentes, así como de documentos claves (convenios colectivos, denuncias inspectivas, pronunciamientos, etc.), descubriendo los hitos de esa historia, las principales luchas, los momentos de crecimiento y estancamiento, las derrotas, etc. En ese proceso es justamente que se evalúa la movilización de recursos de la organización y las estrategias empleadas en cada contexto.

V. METODOLOGÍA

5.1 Alcance del diseño de la investigación: descriptivo

El alcance del diseño de la investigación será descriptivo, pues se concentrará en analizar las estrategias y cómo han sido usados los recursos de poder sindical para que el

SITECASA se organice, resista y se desarrolle, en un contexto hostil a la sindicalización durante el periodo 2007-2023.

5.2 Enfoque cualitativo

El presente estudio es principalmente cualitativo, pues realiza la exploración de hechos en profundidad, y analiza realidades subjetivas e intersubjetivas, a partir de entrevistas semi estructuradas a informantes claves (trabajo de campo), los cuales serán los propios trabajadores y dirigentes sindicales.

Asimismo, se revisa, estudia, sistematiza, sintetiza y analiza distinta información teórica, publicada, así como los estudios y diagnósticos preexistentes, tanto como normas nacionales relevantes y estudio de denuncias y casos presentados de litigios y reclamaciones laborales; así como estadísticas publicadas por instituciones oficiales y especializadas.

El estudio realiza una triangulación entre las investigaciones y estudios previos, la normativa existente, la información estadística y la narrativa de los informantes con la finalidad de identificar, describir e interpretar las condiciones laborales, el ejercicio de la libertad sindical y la estrategia sindical, a partir de los hallazgos encontrados.

5.3 Fuentes primarias y secundarias

Se llevará a cabo entrevistas a partir de un cuestionario semi estructurado, dirigidas a trabajadores, dirigentes y ex dirigentes sindicales. Además, se analizará: Estadísticas de conflictos y huelgas en la empresa (reportes Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo); variación de número de trabajadores y variación de número de afiliados (Informes de sostenibilidad de la Empresa y registros del sindicato); convenios colectivos suscritos; y denuncias presentadas por el sindicato.

5.4 Marco muestral

En relación con el marco muestral, se debe mencionar que para la presente investigación es una muestra no representativa, y que se compone principalmente con informantes clave que han sido contactados teniendo en cuenta principalmente su disponibilidad para acceder a la entrevista. Por tanto, esta selección tampoco ha sido aleatoria, pues más bien ha seguido la técnica de bola nieve.

5.5. Limitaciones

Al no aplicarse una muestra representativa, las aseveraciones y conclusiones vertidas deben tomarse como referenciales, pero lo que no implica que no sean reflejo de un hecho o situación que ocurre y que tiene efecto en la vida de las personas. Por lo que las conclusiones no deben asumirse como determinantes, lo que podría complementarse con un estudio cuantitativo, pero que de igual forma deben asumirse como representación de un contexto que afecta a los individuos, en este caso a los trabajadores de SITECASA.

Las entrevistas a actores sindicales han estado limitadas a seis informantes debido a que no todos han querido participar por temor a algún tipo de represalias, y porque no todos los informantes disponían de tiempo suficiente para realizar las entrevistas dado sus jornadas de trabajo extenuantes.

Asimismo, se debe tener en cuenta las dificultades que existieron para realizar las entrevistas con los informantes trabajadores debido a las dificultades en sus horarios de trabajo y su disponibilidad de tiempo.

VI. ESTRATEGIAS SINDICALES EN LA TRAYECTORIA DEL SITECASA: PRINCIPALES HALLAZGOS

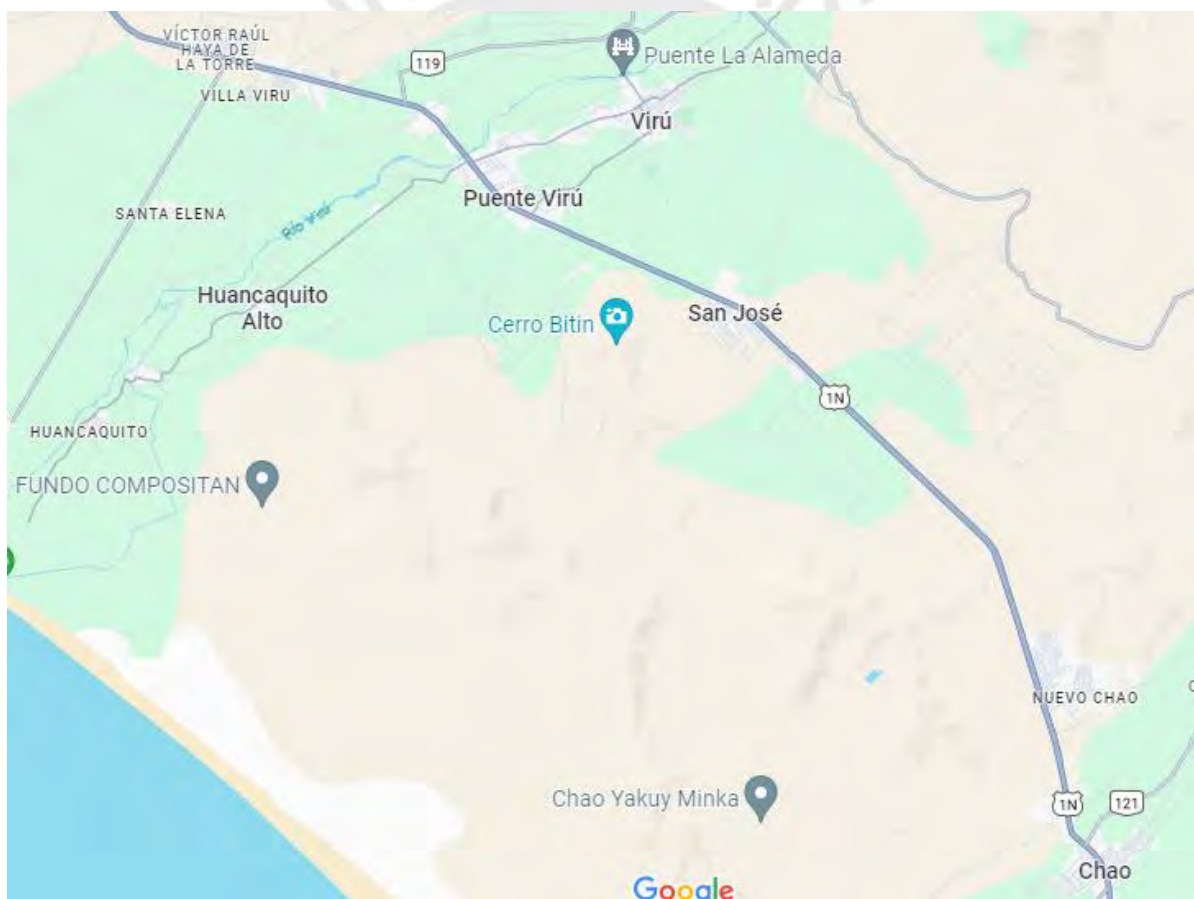
6.1 Caracterización de la producción y rasgos generales de las relaciones laborales en la empresa CAMPOSOL S.A.

La empresa Camposol S.A. fue fundada en 1997, en la región de La Libertad, Perú. Para el 2023 tiene operaciones en Perú, Colombia, Uruguay, México y Chile, oficinas

comerciales en Estados Unidos, España, Países Bajos y China; así como presencia en más de 40 países. De acuerdo con la empresa Camposol S.A., para el 2023, el total de trabajadores de la empresa en Perú, Colombia, Uruguay, Chile y México se compuso de 21,540; de los cuáles 20,799, el 95.56% estaban ubicados en Perú. De estos últimos 11,517 (55.4%) son hombres, mientras que 9,282 (44.6%) son mujeres (Camposol, 2024). En Perú tiene operaciones en la provincia de Virú, La Libertad y Piura. Cuenta con 31 fundos, 11 plantas de empaque y 17 centros de distribución. Su principal presencia se encuentra en el distrito de Chao y alrededores (Virú).

Ilustración 2

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



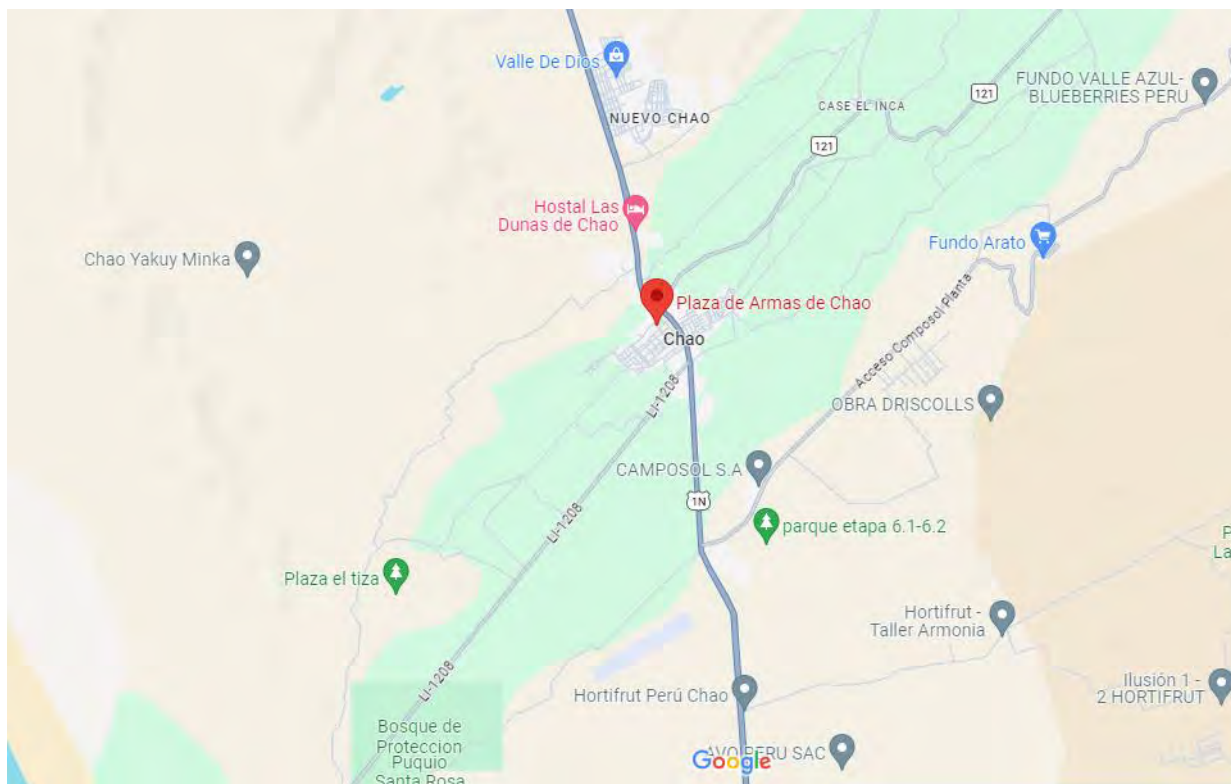
Fuente: Google maps

En la Ilustración 2 se puede apreciar los principales centros urbanos que se han desarrollado o se han creado en la provincia de Virú, vinculados a la actividad agroexportadora de la zona, y de donde se recluta la mayoría de la mano de obra de esta

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

Ilustración 3

Los fundos de la agroexportación, Chao y alrededores.

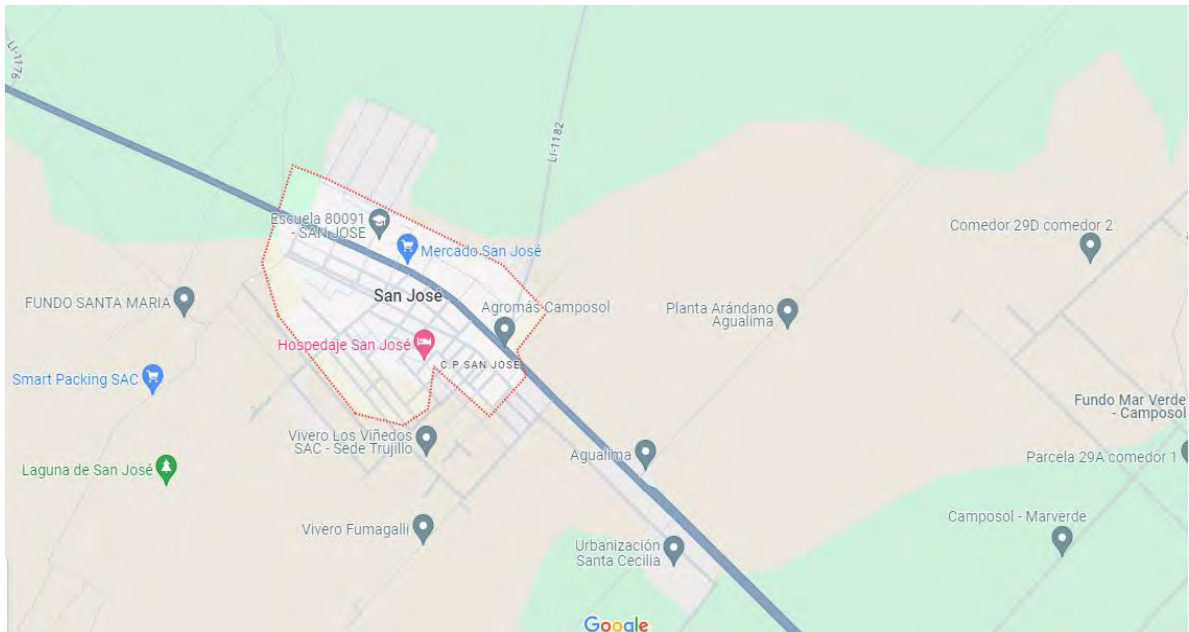


Fuente: Google maps

En la Ilustración 3 se observa además de la ciudad de Chao, ubicada sobre la Panamericana Norte a 65Km de Trujillo aproximadamente, las localidades de Nuevo Chao y Valle de Dios. Estas últimas creadas a partir del inicio de la agroexportación intensiva en la zona y, de acuerdo a lo informado por los trabajadores, de donde proviene una gran cantidad de trabajadores. Se puede apreciar también algunos fundos y otras instalaciones de la empresa Camposol S.A.

Ilustración 4

Los fundos de la agroexportación, San José (donde se ubica el loncal sindical del SITECASA) y alrededores



Fuente: Google maps

En la imagen se aprecia la localidad de San José ubicada a 55Km de la ciudad de Trujillo aproximadamente. En dicha localidad se encuentra el ingreso del Fundo Agromás de Camposol donde funcionan las oficinas de atención al personal de dicha empresa. Asimismo, también se encuentra el local del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A., tal y como se puede apreciar en la Ilustración 5.

Ilustración 5

Local del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A. (SITECASA), San José, Virú



Fuente: Trabajo de campo

La empresa lidera el ranking de exportaciones nacionales en el sector de productos agropecuarios no tradicionales, llegando el 2022 a exportar \$ 358.18 millones de dólares y el 2023 \$ 338.09 millones de dólares (SUNAT, 2024). Tuvo ingresos totales por \$ 497 millones, lo que significa un aumento del 14.4% respecto al año 2022. Ello a pesar de que el año 2023 implicó dificultades climáticas que afectaron los cultivos.

Tabla 1

Valor Económico Directo Generado y Distribuido (Miles de USD): 2021-2023

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO (MILES DE USD) ¹			
Componente	2021	2022	2023
Valor económico directo generado	401,070	434,432	496,974
Ingresos	401,070	434,432	496,974
Valor económico distribuido ²	322,198	424,135	364,954
Costos operacionales ³	198,291	274,006	231,538
Salarios y beneficios de los colaboradores	118,704	142,897	124,900
Pagos al gobierno ⁴	4,210	6,743	8,297
Inversiones en la comunidad ⁵	993	509	223
Valor económico retenido	78,872	110,297	132,020

¹ Nota de tabla: Los valores corresponden a las cinco operaciones de Camposol (Perú, Colombia, Uruguay, México y Chile).
² No se incluye el pago a proveedores de capital debido a que este es financiado con deuda a mediano plazo.
³ Corresponde al gasto en proveedores únicamente.
⁴ Corresponde al pago total de impuestos.
⁵ Considera solo el alcance para las operaciones de Perú, Colombia y Uruguay, para las cuales se cuenta con la información.

Fuente: Reporte de Sostenibilidad de Camposol S.A. 2023

En Perú fue la empresa con mayor valor exportado en la producción de arándanos y mango llegando a 38,291 toneladas y 20,985 toneladas respectivamente (Camposol, 2024)

Tabla 2

Áreas para la producción (HA) y producción por cultivo principal (TN): 2021-2023

Origen	Producto	Área para producción activa			Volumen de cosecha		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
Perú	Arándanos	2,670.0	2,663.0	2,767.0	36,367.0	51,580.0	38,281.0
	Paltas	2,527.0	2,568.0	2,583.0	33,572.0	35,892.0	35,429.0
	Mangos	739.0	726.0	726.0	17,387.0	20,048.0	20,985.0
	Mandarinas	412.0	412.0	440.0	8,913.0	11,722.0	6,196.0
	Uvas	567.0	560.0	560.0	13,541.0	14,993.0	7,361.0
Chile	Cerezas	139.0	139.0	139.0	0.0	0.0	118.0
Colombia	Paltas	2,162.0	2,162.0	2,058.0	1,724.0	2,651.0	2,831.0
México	Arándanos	50.0	43.0	37.0	0.0	262.0	208.9
Uruguay	Mandarinas	773.0	870.0	870.0	8,771.0	12,352.0	12,775.0
Total		10,039.0	10,143.0	10,180.0	120,275.0	148,500.0	124,184.9

Fuente: Reporte de Sostenibilidad de Camposol S.A. 2023

6.2 Rasgos generales de las condiciones laborales de los trabajadores de CAMPOSOL S.A.

Respecto a las condiciones laborales la empresa señala que de los 20,799 trabajadores de la empresa en Perú 4,612 tendrían contratos laborales permanentes, y 16,187 contratos laborales temporales, es decir 87.93% del total son trabajadores que carecen de estabilidad laboral (Camposol, 2024). La modalidad de contratación de personal con empresas es mínima, apenas 173 trabajadores y circunscrita a actividades de seguridad y limpieza.

Tabla 3

Número total de personas por operación: 2022-2023

Operación	2022		2023	
	Número colaboradores	Porcentaje	Número colaboradores	Porcentaje
Perú	23,280	95.99%	20,799	96.56%
Colombia	584	2.41%	457	2.12%
Uruguay	274	1.13%	157	0.73%
Chile	19	0.08%	23	0.11%
México	96	0.40%	104	0.48%
Total	24,253	100.00%	21,540	100.00%

Fuente: Reporte de Sostenibilidad de Camposol S.A. 2023

Respecto a la rotación de personal y la estabilidad laboral, Camposol posee una alta tasa de rotación la cual puede superar el 100%. La empresa señala que esto se debe, en buena parte, a la naturaleza estacional del negocio, en donde la temporada de cosecha genera una gran demanda de mano de obra. Añadiendo que existe una alta competencia por el talento en el proceso de contratación y retención de personal (Camposol, 2024).

Sin embargo, Sánchez cuestiona lo señalado por la empresa, pues no debería predominar la contratación temporal, pues a pesar de que ciertas fases de la actividad agroexportadora son discontinuas y cíclicas, la actividad es en sí permanentes. Así existirían diferentes tipos de contratos (no todos temporales) en relación con las distintas tareas: trabajos de carácter permanentes (poda, maleza, mantenimiento del campo de cultivo, etc.), tareas discontinuas pero permanentes (cuando el ciclo agrario así lo requiera el personal puede aumentar o disminuir cada temporada, siempre se repetirá el proceso productivo, por lo menos mientras la actividad agraria continúe), y tareas estrictamente temporales (Sánchez, 2023, p.13).

Tabla 4

Número de nuevas contrataciones laborales versus número de ceses laborales por operaciones: 2021-2023

Nuevas contrataciones				Número de ceses			
NÚMERO TOTAL DE NUEVAS CONTRATACIONES, POR OPERACIÓN				CANTIDAD TOTAL DE CESES, POR OPERACIÓN			
Operación	2021	2022	2023	Operación	2021	2022	2023
Perú	37,420	52,680	39,823	Perú	30,142	28,985	40,166
Colombia	193	276	205	Colombia	171	266	285
Uruguay	136	94	543	Uruguay	83	80	618
México	48	1,734	1,713	México	7	1,647	1,665
Chile	13	2	6	Chile	6	1	8
Total	37,810	54,786	42,290	Total	30,409	30,979	42,742

Fuente: Reporte de Sostenibilidad de Camposol S.A. 2023

Sobre el particular, conforme a las entrevistas recogidas, los dirigentes de SITECASA señala que la empresa condiciona la permanencia en el empleo a metas de rendimiento irracionales (órdenes de prioridad), o a determinadas condiciones físicas (juventud y altura de los trabajadores). Asimismo, programa descansos temporales como mecanismo de castigo a las madres gestantes, o por plantear reclamos o no cumplir con metas de productividad irracionales.

Los trabajadores identifican estos mecanismos como un sistema de extrema explotación, interiorizado dentro del esquema del negocio de las empresas en el sector de la agroexportación. Asimismo, identifican el uso de estos mecanismos como un medio para disciplinar la mano de obra, en la que para mantener el trabajo no sería conveniente reclamar, embarazarse o afiliarse a una organización sindical.

Sobre los aspectos remunerativos, Camposol señala que estos se manejan de acuerdo con la remuneración mínima vital establecida por ley (S/.1130 soles), aplicándose bonos de acuerdo con la Ley 31110 (Bonos BETA, 30 % de la remuneración mínima vital) la normativa, además de bonos de productividad (Camposol, 2024).

Asimismo, la empresa manifiesta que cumple con entregar los siguientes beneficios legales a sus trabajadores (Camposol, 2024):

- Seguro de vida obligatorio desde el primer día de trabajo.
- Seguro médico.
- Asignación familiar.
- Licencia de maternidad y paternidad.
- Licencia por familiar directo grave.
- Licencia por fallecimiento de familiar directo.
- Permiso de lactancia.
- Vacaciones.
- Participación en las utilidades.
- Además de beneficios adicionales a la ley:

- Transporte de personal 100% asegurado por la empresa.
- Servicios de comidas / Vales de alimentación.
- Cobertura al 100% de las primas del seguro médico y del seguro oncológico privado.
- Guardería para cuidado de niños.
- Cursos de educación y formación.
- Préstamos para colaboradores (emergencias de salud y escuela).
- Entrega de paquetes de material escolar.
- Canasta de Navidad u otro beneficio similar.
- Celebraciones especiales como cumpleaños, día del padre, día de la madre, entre otros.
- Licencia por cumpleaños o tramites personales.

Se debe precisar que la mayoría de estos beneficios son producto de los Convenios Colectivos suscritos entre la empresa y el SITECASA, así como derechos reconocidos en la normativa peruana.

Sin embargo, según información recopilada en las entrevistas a los dirigentes y trabajadores de SITECASA, si bien han mejorado los ingresos, no ha sido suficiente, pues la inflación acumulada ha hecho que en términos reales disminuya la capacidad adquisitiva de los trabajadores. Se ha detectado casos de pérdida de bonificaciones anteriores a la entrada en vigor de la ley N° 31110.

Los trabajadores manifiestan también la vulneración a la jornada laboral máxima, con jornadas extenuantes que implican 10 o más horas de trabajo. A ello que hay que sumar el deficiente sistema de gestión de la movilidad que lleva a los trabajadores hasta los alejados fundos y la demora en el ingreso hasta el puesto de trabajo, con lo cual existen casos de trabajadores que suben a los buses de la empresa a las 4am y regresan a sus paraderos a las 7pm. Lo cual genera un impacto en la salud de los trabajadores (física y emocional), como también repercute en la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.

Denuncian también deficiencias en el sistema de transporte de personal, tales como, demora en las unidades de transporte a la salida de los fondos, inconvenientes en el uso de los códigos de transporte que generan que el trabajador pierda su turno y no pueda movilizarse, paraderos mal ubicados o muy alejados de los hogares de los trabajadores, entre otros. Asimismo, los trabajadores entrevistados señalan la imposición indirecta de horas extras a través del mecanismo de la puesta a disposición tardía de los buses de transporte, así como también el no pago oportuno y de manera suficiente de las horas extras o de la sobre tasa de trabajo nocturno. Al respecto se ha tenido acceso de demandas y sentencias en instancia judicial, que otorgan la razón a los trabajadores y ordenan el pago de estos beneficios a las empresas.

Los dirigentes de SITECASA también reportan un inadecuado servicio de refrigerio principal, habiéndose reportado comida en mal estado (engusanada), o fría. Largas colas y comedores con poco espacio para la cantidad de trabajadores, falta de espacio de descanso, teniendo los trabajadores que hacer la digestión en la tierra.

Asimismo, la prohibición de llevar comida de casa en algunos sectores del trabajo, viéndose obligados a comprar comida proporcionada por la empresa; y malas condiciones en los servicios sanitarios, tales como, ausencia de duchas y vestidores, servicios higiénicos sucios y sin tasa, solo con pozo sépticos, etc.

También denunciaron temas de discriminación basada en el género. Casos de acoso sexual en el trabajo, en donde la empresa no habría cumplido con los protocolos respectivos, revictimizando a la víctima. Problemas en el ejercicio de derechos por la condición de género, como el ineficiente o inexistente servicio de guardería infantil y de lactario.

Un dato resaltante es que los reportes obtenidos, se tiene que las mujeres tuvieron una mayor participación en las entrevistas respecto a los casos que tienen que ver con las condiciones de trabajo, o los derechos laborales individuales y más cotidianos. Mientras que, a la inversa, fueron los trabajadores hombres los que desarrollaron más los aspectos relacionados a derechos colectivos laborales.

A manera de datos adicionales, pero muy significativos, debemos decir que Méndez identifica algunas características del sector agroexportador iqueño que podrían generalizarse al caso de Virú, de la siguiente manera. Primero, la agricultura es un sector que requiere de mano de obra intensiva; no obstante, la alta demanda laboral es conforme con los ciclos de la producción: altísima demanda de mano de obra durante las campañas de siembra y cosecha, demanda relativamente baja en el resto del año (Méndez, 2016, p.69).

Segundo, bajo el pretexto de la estacionalidad mencionada, se implementa jurídicamente un régimen laboral especial con contratos de trabajo de carácter exclusivamente temporal. Ello condiciona la constitución y afiliación a organizaciones sindicales. Existe también mucha población migrante estacional, es decir que acuden a la zona a trabajar solo por un periodo de tiempo, aunque también existe un buen número que ya se han asentado en la provincia de manera permanente (Motta y Álvarez, 2024, p.64).

Tercero, el fomento de grandes olas migratorias, pues la alta demanda de mano de obra promueve la migración de personas de provincias y departamentos cercanos, reconfigurando el espacio geográfico. Constituyéndose nuevos bolsones de urbanos con viviendas precarias y alquiler de habitaciones por cortos periodos de tiempo (Méndez, 2016, p. 70). Se sabe que en el distrito de Chao hay una masa considerable de población joven y migrante, que vienen de zonas costeras, alto andinas y amazónicas de Cajamarca, Ancash, La Libertad, Amazonas, Loreto, San Martín, incluso de regiones del sur del país, pues son atraídos por el hecho de contar con un empleo en el sector agroindustrial. (Motta y Álvarez, 2024, p. 61).

6.3 Dificultades en la trayectoria sindical y estrategias desplegadas por el SITECASA

De acuerdo con las entrevistas a dirigentes del Sindicato el sindicato se conforma en junio del año 2007 y se mantiene vigente a la fecha, con un aproximado de 2000 afiliados⁴, siendo el sindicato más grande del sector a nivel nacional. Está afiliado a tres

⁴ De la información recopilada a la fecha no se ha podido precisar el número exacto de afiliados. Una posible causa es la alta rotación en la contratación de los trabajadores que impacta en la afiliación, así como que los dirigentes sindicales no divulguen la información exacta por temor a represalias sobre todo con los trabajadores afiliados que se encuentran en una situación de mayor desprotección y puedan ser sometidos a actos de hostigamiento.

organizaciones sindicales de grado superior: una a nivel regional y sectorial, la Federación de Trabajadores del Sector Agroindustria Región La Libertad (FETSA -RLL); otra a nivel nacional y sectorial, la Federación Nacional de Trabajadores de Agroindustrias y Afines (FENTAGRO); y a una confederación nacional, la Confederación General de Trabajadores del Perú.

El SITECASA compite dentro de la empresa con otros dos sindicatos, el Sindicato de Trabajadores de Planta de la Empresa Camposol y el Sindicato de Trabajadores de Campo de la Empresa Camposol, los cuales han sido acusados por los dirigentes por ser sindicatos “pro patronales”, conforme la definición de la OIT, es decir de ser sindicatos controlados por los empleadores (Motta y Álvarez, 2024, p.126). El SITECASA ha logrado contar con un local sindical en las inmediaciones de los fundos de la empresa, desde donde gestiona la Junta Directiva del sindicato, se brindan asesorías sindicales, legales y capacitaciones según programación, así como se desarrollan sus asambleas.

Por su parte, la empresa Camposol S.A. mantiene un discurso en el que enfatiza su respeto y no interferencia con el derecho a la libertad de sindical y negociación colectiva, así como su cumplimiento con las condiciones económicas y beneficios laborales, conforme a la norma y a los convenios colectivos suscritos. La empresa también rescata como un aspecto relevante que respecto al año 2023 no se registraron días de paralización formal (Camposol, 2024). Sin embargo, conforme a la información recogida a continuación se puede observar que dicha afirmación es severamente cuestionada por los miembros del SITECASA.

A continuación, observaremos los principales hallazgos obtenidos en el trabajo de campo a partir de las entrevistas realizadas ordenados en tres periodos, cada uno subdividido en los hitos más relevantes identificados en su trayectoria sindical.

Tabla 5

Trayectoria Sindical del SITECASA, 2007-2023

Periodos	Hitos en los periodos
Primer periodo: de	Primer hito: Decisión de conformar el sindicato, junio 2007
constitución y	Segundo hito: Paralización de 5 días el 21 de junio de 2007

sobrevivencia sindical, 2007	Tercer hito: Constitución del SITECASA el 2007, 15 de agosto de 2007
	Cuarto hito: Reacción de la empresa y respuesta del sindicato
Segundo periodo: de permanencia y estabilidad sindical, 2008-2020	Primer hito: Negociaciones Colectivas constantes (2008 al presente)
	Segundo hito: Variadas acciones de lucha contra la campaña de prácticas antisindicales: (paralizaciones, demandas judiciales, denuncias inspectivas, espacios de diálogo, etc.)
Tercer periodo: de acción política sindical a nivel regional y nacional, 2020-2023	Primer hito: Paralización contra la Ley 27360, finales de 2020
	Segundo hito: estallido social luego de la destitución del presidente Pedro Castillo Terrones de 2022 a 2023
	Tercer hito: FETSA -RLL, y SITECASA, presentación de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad, 18 de octubre de 2023.

Fuente: Entrevistas y Convenios Colectivos. Elaboración propia.

A fin de poder operativizar el enfoque de recursos de poder, han sido adaptadas sus categorías a fin de utilizarlas a nuestro caso de estudio, así mismo se les ha dado un determinado nivel de desarrollo o implementación en la medida que este recurso o herramienta haya sido utilizado en el caso concreto.

Tabla 6

Recursos de poder sindical y niveles de implementación

Recursos	Niveles de implementación
Organizativo/Asociativo La potencia resultante de la asociación de los trabajadores en organizaciones políticas o sindicales. Por ejemplo, la constitución de una organización sindical y su grado de orden, gestión, institucionalización y democracia interna.	Incipiente
	Intermedio
	Avanzado

Estructural Fuerza para interrumpir la apropiación del capital a partir de la producción y circulación de las mercancías, a partir de la posición estratégica de los trabajadores en el sistema productivo. Por ejemplo, paralizaciones intempestivas o huelgas legales, bloqueos de vías, plantones, movilizaciones, etc.	Incipiente
	Intermedio
	Avanzado
Institucional/Negocial Resultado de luchas y procesos de negociación que promueven normas e instituciones. Por ejemplo, actas de acuerdo, convenios colectivos, leyes, espacios de diálogo institucional, etc.	Incipiente
	Intermedio
	Avanzado
Social/Movilización Definido por el grado de alianzas con otros sectores sociales y la capacidad de movilización y de colocar un discurso en la agenda sectorial, regional o nacional. Por ejemplo, coordinaciones con otros sindicatos o actores sociales de la región, ganar espacios en medios de comunicación masivos, etc.	Incipiente
	Intermedio
	Avanzado

Fuente: Schmalz, 2017; Santella y Montes de Oca, 2020; Marticorena y D'Urso, 2022. Elaboración propia.

Por razones de seguridad no se han colocado los nombres de las personas entrevistadas, los cuales figuran en documento aparte. En el anexo al final de este documento aparece una tabla con los cargos, sexo, situación actual de cada entrevistado (Dirigente hombre, I; Afiliada Mujer, I; Exdirigente hombre, I; Dirigente mujer, I; Dirigente masculino, II; y Exdirigente despedido, I) así como las fechas de las entrevistas, las mismas que se realizaron en dos momentos durante el 2024 y el 2025.

6.3.1 Primer periodo: de constitución y sobrevivencia sindical (2007 y antecedentes)

En este periodo se experimentan los abusos contra los trabajadores antes de la formación del SITECASA, así como las dificultades en la formación y en los primeros años del

sindicato. Se han identificado 4 hitos en este periodo de la trayectoria sindical, los mismos que se vinculan en algunos casos a determinados recursos de poder y determinadas estrategias sindicales, como se puede apreciar resumidamente en la Tabla 7.

Uno de los primeros hitos en este periodo será la decisión de un grupo reducido de trabajadores de conformar el sindicato ante la situación de extrema explotación e injusticia que padecían los trabajadores. La conformación de facto del sindicato se materializa con la reunión de alrededor de 30 trabajadores en junio de 2007. De acuerdo con los testimonios la formación del sindicato se gestó sin ningún apoyo externo y se da en condiciones semi clandestinas:

Nos reuníamos un grupo de trabajadores; yo era muy joven todavía, no entendía mucho lo de derecho, nada, no conocíamos CGTP, no conocíamos abogado, no conocíamos nada. Entonces había alguien que decía que hay que reunirse para hacer un sindicato, para parar los abusos. Nos reuníamos en lugares clandestinos, escondidos, ahí nos reuníamos promedio de 20, 30 personas, en los pueblos, dentro de la empresa no.

(Exdirigente hombre, I)

Un tema que los trabajadores resaltan en sus declaraciones está relacionado a comparar la situación de sus derechos laborales antes y después de la creación de la organización sindical, resaltando el grado de abuso y explotación, así como la manera que fueron solucionando algunos problemas en virtud de la acción sindical:

Había una explotación más dura que ahora nos trasladábamos en carretas de leña sin nada de protección. Producto de eso había accidentes mortales que a veces ni siquiera salía la luz (...) Nos sentábamos a almorzar en el suelo, para ahora que tenemos mesas y sillas (...) El que ganaba se iba sentado en el bus y el que no, parado. Entonces hemos ganado todos sentados y eso la empresa todavía llevaba gente parada para reducir costos. Entonces también participó en el comité de seguridad y salud. En el comité al presidente le dije mira la ley dice esto, y si no me crees ahí tienes un abogado pregunta si la ley faculta que tu lleves personal parado. Porque si ese bus se choca esa gente parada no va a cubrir el SOAT del bus. Entonces se puso en un acta de cumplimiento, ahora toda la gente se va sentada.

(Afiliada Mujer, I)

Una trabajadora complementa indicando que una de las prácticas antisindicales sería la de deslegitimar a los sindicalistas con lo que se ha conocido como el *terruqueo* como dispositivo de deslegitimación, aniquilación y estigmatización social: “no había libertad de expresión en ese entonces. Es duro decir, pero no había. Si alguien hablaba lo tomaban como terrorista, lo tomaban como agitador, nadie hablaba de sindicato” (Dirigente mujer, I).

Conforme se aprecia la formación del SITECASA se da como respuesta colectiva frente a la percepción de extrema explotación, opresión e injusticia que los trabajadores padecían:

Pucha, pero les comento que en ese entonces el trato... Mejor dicho, había un maltrato directo hacia el trabajador. Prácticamente trabajar para la empresa era... obligatorio. Casi nadie conocía el trabajo de 8 horas. Por el desconocimiento. Por el temor también. Y a raíz de eso se forma el sindicato en 2007.

(Dirigente hombre, I)

En esa época cosechábamos el espárrago y no había horario de entrada ni horario de salida. Ingresábamos en el horario en el que te amanecías, al instante, salíamos a la hora en que anochece y nos pagaban supuestamente por despacho, o sea si tu hacías más kilos cosechados te pagaban por esa cantidad. Pero en ese momento tu cosechabas en una java y una java pesa 22 kilos pero la empresa lo llevaba supuestamente a la planta donde había una balanza electrónica, lo pesaban con todo y camión y de ahí sacaban un promedio y la java al final salía pesando 7 kilos, 14 kilos. Entonces eso era una indignación. El tema es cuando el trabajador reclamaba lo botaban en ese momento, ya no lo dejaban ingresar a la empresa; lo detenían al siguiente día, ya no lo dejaban ingresar. No tenías ni contrato de trabajo.

(Exdirigente hombre, I)

Un *segundo hito* fue la paralización de 5 días el 21 de junio de 2007, “el levantamiento de la clase trabajadora fue en esa fecha, cuando no había ningún sindicato. Éramos trabajadores sin organización” (Exdirigente hombre, I). Esta paralización tuvo causas y

consecuencias muy definidas. El origen de la paralización fue, en general, el contexto de explotación que padecían los trabajadores, y en particular la campaña sistemática de prácticas antisindicales que, de acuerdo con lo indicado por los trabajadores, buscaban impedir la formación del sindicato.

Entre estas prácticas estarían el hostigamiento a los promotores del sindicato, el acoso, las amenazas, el despido, el ofrecimiento y la entrega de dinero:

Lo recogen al muchacho en un carro, y lo llevan a las oficinas de la empresa y supuestamente le hacen declarar todo. Le dan cuatro mil soles en ese momento y lo despidieron, se fue. (...) Y desde ese momento este muchacho habría dado una relación de nombres, de quienes están juntando, de quiénes se están reuniendo, y la empresa empezó a atacarles uno por uno a los compañeros. Al final termina por mi persona; me dio vacaciones. Gocé mis 15 días de vacaciones y cuando vuelvo a regresar la empresa dijo que estoy en descanso temporal, (...) entonces ya mis compañeros tenían la volada que me iban a sacar.

(Exdirigente hombre, I)

La amenaza de despido que se cernía contra uno de los promotores sindicales habría sido el hecho que más indignó a la masa trabajadora y el detonante del paro general del 21 de junio de 2007. Este paro fue espontáneo pero exitoso:

Entonces recibí mucha solidaridad de mis compañeros (...) A las 6am cuando salían a hacer la formación, un compañero habló con la gente, promedio de 300 personas, y dice: **“compañeros, la empresa está queriendo botar a XXXXXXXXXXXX y eso no podemos permitir, compañeros”**, y me dijo: “¿sabes porqué, la empresa, cuéntame, porqué te quiere botar?”. Yo salí al frente y le dije: “compañeros, a mí la empresa me quiere despedir sin ninguna razón; **así como me va a despedir a mí, los despedirá a ustedes, si están dispuestos a aceptar, acéptenlo, pero yo no puedo aceptarlo**”. Así que dijeron: **“compañero, nosotros queremos que tú trabajes. Si tú no trabajas, nadie trabaja”**. Ahí se armó el paro, el 21 de junio [de 2007] y duró 5 días. (énfasis agregado)

(Exdirigente hombre, I)

Este testimonio refleja claramente una situación de injusticia puntual como desencadenante, pero que engloba un contexto de explotación generalizado que impulsa

a una acción de fuerza, como manifestación de poder de los trabajadores frente a la empresa: “quizás era el inicio del caso mío, pero también era por el abuso que hacía la empresa y la indignación de la gente. Entonces, ahí se sumaron muchos problemas, y salimos a hacer la paralización en todos los campos, en todos los fundos” (Exdirigente hombre, I).

Además, evidencia la importancia de la solidaridad y el sentido de identidad común, de pertenencia a la misma clase social y, en términos concretos, la identificación de un enemigo en común, al momento de realizar una acción colectiva de fuerza exitosa:

iniciamos en la parcela 19 del fundo Gloria, la parte alta. De ahí se fueron sumando los trabajadores que se encontraban en el Gloria parte baja, en Mar Verde, en Agro-mas, en todos los fundos se nos (ininteligible), “Hay paro, paro, vamos todos a reclamar al paro, y se hizo el paro, 5 días duró.

(Exdirigente hombre, I)

Es significativo que medidas como esta que se realizan sin haber seguido los procedimientos y las “protecciones” legales, sean más efectivas. No obstante, es necesario señalar las graves consecuencias sociales que se generan con situaciones de represión y heridos en los trabajadores. Un dato relevante y que va a estar presente en posteriores paralizaciones es que todas se caracterizarán por el bloqueo de la vía Panamericana Norte, vía principal que asegura el flujo de los insumos y productos de la empresa, así como de todo el circuito económico del departamento de La Libertad.

Bloqueo de panamericana, marcha, movilización en Chao y Virú. En todo Virú, en San José, Puente Virú... en todo. Era muy grande la manifestación de 10 mil por lo menos, la empresa tenía un promedio de 12 mil. La paralización era total. (...) De repente trajeron a la policía, hubieron actos violentos, también desde ahí iniciaron, hubo compañeros heridos de balas, etc. Hay algunos que han quedado un poco delicados, no ha mejorado al 100%. A una compañera, le balearon la pierna en esos años. Y había un compañero, también vive acá en San José, ahora es israelita, él ha quedado inválido, así ya no puede trabajar en la empresa. Ha habido otros compañeros que le balearon la canilla, pero, bueno, él se recuperó un poco.

(Exdirigente hombre, I)

El *tercer hito* de este periodo es la constitución formal del SITECASA, la cual sería consecuencia directa de la paralización del 21 de junio de 2007. Luego de 5 días de paro este se levantó luego de lograr la firma del acta de 15 puntos reivindicativos en reunión extra proceso con participación de la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de La Libertad (una suerte de negociación colectiva de facto, o conforme lo indicado por la doctrina jurídica una negociación no reglada).

El día 25 de junio, por primera vez se sentó la empresa en un extra proceso [reunión formal con participación de la Autoridad Administrativa de Trabajo], ahí solucionamos el reconocimiento de las 8 horas, (...) la entrega de herramientas, porque nosotros llevábamos nuestras herramientas a la empresa, (...) el descanso médico particular y todo eso se comprometió la empresa en reconocer, porque a veces tu estabas enfermo y el seguro no te daba ningún descanso médico, (...) solucionamos como 15 puntos.

(Exdirigente hombre, I)

A pesar de no contar con una organización sindical, una estructura de soporte, ni líderes formados elegidos previamente, el paro duró varios días y habría colocado en una posición de poder a los trabajadores por sobre la empresa.

Esta victoria permitió la legitimación del sindicato, o más bien de la decisión de formar el sindicato, lo que posibilitó que se realizará la asamblea fundacional formal del sindicato con una alta participación de afiliados el 11 de agosto de 2007 y, finalmente, la inscripción del SITECASA en los registros sindicales oficiales el 15 de agosto de 2007. Como señala un dirigente con emoción recordando ese momento: “logramos empadronar al sindicato 433 personas y con eso nace el sindicato. (...) el 11 de agosto, creo fue la asamblea, pero el reconocimiento salió el 15 de agosto del 2007” (Exdirigente hombre, I).

Un *cuarto hito* dentro de esta etapa estaría marcado por la reacción posterior de la empresa para desaparecer el sindicato. De acuerdo con los testimonios recogidos, entre estas tendríamos la proliferación de sindicatos amarillos o pro patronales, despidos encubiertos en la masiva no renovación de contratos a trabajadores afiliados y criminalización de la acción sindical al abrirles procesos judiciales:

Cuando se creó SITECASA, crearon ellos [la empresa] los sindicatos paralelos, los famosos amarillos. Que hasta hoy es la piedrita en el zapato de SITECASA (...) Entonces, cuando nosotros a veces reclamábamos, salimos a las protestas, ellos así descaradamente obedecían al patrón, porque el sindicato en realidad era de la empresa. Algunos trabajadores conformados, supervisores, controladores, no representaban al trabajador. Primera respuesta fue eso. Segunda respuesta es golpearnos directamente a la organización. No contratando más a los afiliados, [dándoles] descansos temporales a los afiliados. Eso de allí, hasta ahora, persiste, pero no tan intenso como antes. Esas son como las prácticas más comunes antisindicales que tienen ellos. Eso y despidos y no contratos. No contratos y los descansos temporales a los afiliados.

(Dirigente hombre, I)

De ahí ha pasado algún tiempo y la empresa empezó a tomar represalias con la gente. (...) la empresa en su afán de destruir a la organización no renovaba el contrato. El golpe fuerte que nos ha dado la empresa fue el 31 de diciembre [de 2007] que se vencieron los contratos, allí no nos renovaron el contrato a 397 trabajadores. Pero todos eran afiliados al sindicato. Allí es donde nos bajan y nos dejan con 250 afiliados.

(Exdirigente hombre, I)

A mí me ha denunciado [la empresa] muchas veces por difamación. Denuncias fiscales en la fiscalía en Virú. Una denuncia también, una denuncia en la vía civil. Por difamación agravada. Tengo una sentencia ahí que, este, al final salió favorable a mi persona. (...) Pero lo hacía quizás porque conocía que nosotros éramos, éramos dirigentes, nada más.

(Dirigente hombre, I)

Un dirigente que no identificaremos por seguridad señaló casos graves de amedrentamiento:

A mí me sacaban de mis tareas, me llevaban a la oficina, me ofrecían sobre de dinero todo. Me llevaban en unos carros y me encerraban en una oficina, me ponían la carta de renuncia sobre la mesa, había personas de camisa, encorbatados,

me decían firma tu renuncia, somos los notarios, no desconfíes, estamos viendo que la empresa no te engañe, me hicieron incluso llegar a una oficina donde había balas en la mesa y un sobre donde supuestamente había dinero. Me decían acá tenemos un dinero para que renuncies y hagas tu negocio, formes tu propia empresa y te dejes de estar moviendo a la gente. Si quieres lo hacemos crecer más este dinero. Yo era joven, no tenía recorrido, pero igual los principios los tenía por dentro. Entonces empezó a levantarme la voz, a mentarme la madre, yo simplemente me ponía tranquilo y lo escuchaba no más, hasta que se cansó un rato, y me dijo lo has cagado a la empresa. (...) Entonces les comuniqué a mis compañeros, a los más líderes lo que la empresa me había ofrecido. Solo para que tengan conocimiento, ya la gente estaba alerta, todos conmigo, les decía, porque cualquier cosa me puede pasar compañeros, han de saber estar atentos. Y así vivíamos con un poco de miedo. (...) La empresa empezó a cambiar a los trabajadores a otros fundos, los mandó a recoger piedras, allí donde estaban aislados, aburriéndolos por allí para que renuncien. Les fue ofreciendo dinero por allí para que renuncien los más líderes. Algunos aceptaban y renunciaban.

Una dirigente manifestó que uno de los mecanismos que utilizó la empresa para golpear a la organización sindical, cuando esta se formó fue el de dar descansos temporales y no contratar a más afiliados: “Eso de allí hasta ahora persiste, pero no tan intenso como antes... Despidos y no contratos. No contratos y los descansos temporales a los afiliados”. (Dirigente Mujer, I)

Otra de las prácticas antisindicales más recurrente en las declaraciones de los dirigentes sindicales es la de los sindicatos a amarillo o sindicatos pro patronales, o en términos de la OIT organizaciones de trabajadores dominadas o sostenidas económicamente por un empleador.

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

(Dirigente masculino, I).

Una dirigente complementa al respecto:

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

(Afilada Mujer, I)

Sobre este particular, otro dirigente graficaba con un ejemplo el rol de los sindicatos pro patronales o amarillos en lo que constituiría un claro acto de injerencia sindical por parte del empleador que afecta el derecho de afiliación del sindicato y de los trabajadores.

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

(Dirigente hombre, I).

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

la empresa tiene sus dos sindicatos, porque esos sindicatos si yo firmo mi acta de ese día de reunión, ellos van más tarde se reúnen y firman lo mismo en 15 o 20 minutos, o sea ellos no discuten nada. Pero yo si tengo que buscar, ver los problemas que hay de los trabajadores entonces ellos se allanan a lo que nosotros llevamos y firman, pero no hacen el trabajo como un sindicato verdadero, entonces que hace la empresa: dividirnos.

(Dirigente mujer, I).

Los trabajadores explican que la formación de las organizaciones sindicales ha sido un proceso de aprendizaje largo: “Un sindicalista no va a la universidad a formarse como sindicalista. Yo creo que es el interés de defender la clase. Se aprende en el camino, en realidad” (Dirigente hombre, I). Estos procesos se imbrican con sus propias trayectorias de vida, un dirigente sindical nos comentó, fuera de la entrevista que cuando ingreso al sindicato era analfabeto, y que estando en el sindicato y en la junta directiva viene aprendiendo poco a leer y escribir.

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

(Dirigente hombre, II)

El mismo dirigente comentaba la visión punitiva que tendrían las empresas respecto a los sindicatos: “Afiliarse a un sindicato no es un delito, porque la empresa lo ve así. La empresa lo mete ese chip al trabajador. Afiliarse a un sindicato es inclusive un derecho constitucional, es un derecho que no es malo” (Dirigente hombre, II).

Asimismo, el dirigente agregaba que a pesar de todo “el SITECASA es una de las organizaciones con más afiliados a nivel nacional, cuando se habla de sector agrario, no sé si habrá otro sindicato con más de 2.000.” (Dirigente hombre, II). Haber alcanzado este número de afiliados es motivo de orgullo de los dirigentes.

A través de los cuatro hitos desarrollados se puede observar el complejo proceso de gestación y de lucha por sobrevivir del SITECASA. A partir de este desarrollo se puede identificar que el punto de quiebre en este proceso fue el paro del 21 de junio de 2007, por lo que es necesario detenernos en su análisis. **Esta medida de lucha fue exitosa porque interrumpió la producción de la empresa**, por lo que sería una clara **manifestación del recurso de poder estructural en base a la posición de los trabajadores en el sistema económico**, el cual se basa en el «poder disruptivo» de interrumpir o limitar el beneficio del capital (Schmalz, 2017, p.21).

Nótese además en este ejemplo que **el ejercicio del poder estructural requiere cierto grado de conciencia de clase**, y podríamos decir lo mismo del uso de cualquiera de los recursos de poder. Es decir, si no hubiese existido solidaridad entre los trabajadores frente a un intento de despido, si no hubiese habido identidad como grupo humano frente a la situación de explotación compartida, si no se hubiese identificado claramente al contrincante, entonces no se hubiera podido materializar este poder de paralizar la producción del capital. Por lo menos no al grado de conseguir los objetivos alcanzados, más allá de los puntos formales firmados en el acta. Nos referimos a que el paro del 21 de junio de 2007 permitió la constitución del SITECASA, y **dotarlo de cierta legitimidad como actor válido**, único e indiscutible que representa a los trabajadores. La consecución de esos objetivos está directamente relacionada con **el grado de conciencia de clase que se manifestó en el proceso de lucha**.

Un aspecto para resaltar es que la materialización del paro, y la consecución de sus objetivos, no necesitó de la existencia de una organización formal o de seguir el procedimiento legal de una huelga. Tampoco hemos encontrado evidencia de que se haya diseñado una estrategia previa, si entendemos por estrategia al conjunto de decisiones y acciones coordinadas y previamente determinadas que una organización toma para alcanzar sus objetivos en un plazo definido.

En este caso, **las decisiones y acciones se fueron tomando sobre la marcha pero guiados por un fuerte “instinto de clase”, que permitió que los trabajadores respondan a cierta guía en sus acciones**. Es decir, habría elementos que indujeron a una acción colectiva, que obedecería no a un plan predefinido, si no a una razón y emociones profundas. Esos elementos estarían en función a identificarse como un **sujeto colectivo, como un sector de clase social, con intereses, problemas y contradicciones comunes**. Y las razones de su acción colectiva serían las de **buscar la unidad a través de un instrumento denominado sindicato para subvertir el orden injusto al que se sienten sometidos**.

Habría pesado más una suerte de acción sindical reactiva, de actuación rápida, contundente y decidida de un sujeto colectivo que alcanzó en el proceso mismo de lucha cierto nivel de conciencia de clase. Asimismo, dado que lo inesperado de la medida habría tomado por sorpresa a la empresa, coadyuvo a que se alcanzarán los objetivos más

importantes. **No hubo una estrategia previa (en el sentido de contar con un plan previo y coherente), pero sí hubo objetivos identificados.** No se sabía cómo llegar, pero sí a dónde llegar.

Eso se puede apreciar en el **objetivo trazado desde un inicio de constituir un sindicato a pesar de la férrea oposición de la empresa**, ello mediante la implementación de pequeñas reuniones semi clandestinas para formar el sindicato, en un contexto sumamente adverso se hizo uso lo más que se pudo del poder asociativo. En el uso de medidas de paralización de la producción y de la circulación de mercancías (abandono de puesto de trabajo y bloqueo de con participación de las familias). En el uso de mecanismos institucionales como la búsqueda de reconocimiento del sindicato como actor legítimo a través de la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo de La Libertad en reunión extra proceso, etc.

Otro detalle importante es que el paro no solo paralizó el ciclo productivo al interior de la empresa, si no que implicó el bloqueo de la vía Panamericana Norte, y con ello el corte de todo el circuito económico de la región. Al respecto, la manifestación del poder estructural atraviesa todo el ciclo productivo capitalista, es decir incluye también la circulación, y de allí también nace la variable del poder de circulación o poder logístico en la estructura. Este poder también puede ser usado por sectores de trabajadores no asalariados vinculados a la empresa (Schmalz, 2017, p.21), tal es el caso de las familias de los trabajadores de la agroexportación que viven de manera cercana a los fundos y suelen participar activamente en las acciones de protesta.

A manera de síntesis de este periodo en la trayectoria sindical del SITECASA, de sus principales hitos, los recursos y estrategias utilizadas se puede apreciar la siguiente tabla.

Tabla 7

Primer periodo: de constitución y sobrevivencia sindical

HITO	DESCRIPCIÓN DEL RECURSO DE PODER	ESTRATEGIA O INSTINTO DE CLASE
Primer hito: Decisión de	Situación de extrema explotación e injusticia	Poder asociativo: Algunas Realizar reuniones semi clandestinas (30 trab.

conformar el sindicato	Reunión en junio de 2007	reuniones poco formales y con poca representatividad.	aprox.) para formar un sindicato
Segundo hito: Paralización de 5 días el 21 de junio de 2007	Campaña para impedir la formación del sindicato: hostigamiento, amenazas, ofrecimiento y entrega de dinero, e intento de despido de promotor sindical Materialización del paro Negociación colectiva de hecho y firma del acta de 15 puntos	Poder estructural: Paralización total durante 5 días. Poder institucional: incipiente Negociación colectiva de hecho, no reglada.	Paralizar la producción de mercancías (abandono de la empresa y abstención de labores) y paralizar la circulación de mercancías (bloqueo de vías principales con participación de las familias).
Tercer hito: Constitución del SITECASA el 2007.	Asamblea fundacional con 433 afiliados el 11 de agosto de 2007 Inscripción del SITECASA el 15 de agosto de 2007	Poder asociativo/organizativo: intermedio. Se logró formalizar el sindicato, su representatividad está en ascenso, pero la empresa solo los reconoce formalmente y es renuente a atenderlos como un actor válido.	Constituir el SITECASA formalmente a través de la inscripción del SITECASA en los registros sindicales de la AAT el 15 de agosto de 2007.
Cuarto hito: Reacción de la empresa y respuesta del sindicato	Campaña para destruir el sindicato: Sindicatos amarillos o patronales. Despidos/no renovación de contratos. Criminalización de la acción sindical.	Poder institucional/negocial: incipiente. La empresa solo los atiende y dialoga cuando hay una medida de presión.	Evitar la disolución del sindicato. Crecer en número de afiliados a través de ganarse la confianza de los trabajadores. Jugar un rol de defensa y de intermediador ante los problemas cotidianos de los trabajadores con la empresa. Lograr cierto nivel de legitimidad como actor reconocido por la empresa y el gobierno a través de reunión

extraproceso con la AAT, la empresa y sindicato.

Fuente: Entrevistas. Elaboración propia.

6.3.2 Segundo periodo: de permanencia y estabilidad sindical (2008 a 2020).

En este periodo se producen los siguientes hitos, primero la empresa acepta negociar colectivamente con el sindicato, reconociéndolo como actor válido representante de los trabajadores, y firmando 6 Convenios Colectivos. En segundo lugar, la empresa mantiene una serie de prácticas que buscarían limitar o disminuir el poder del SITECASA, específicamente boicoteando el recurso de poder de negociación, a través del incumplimiento de los convenios, restricciones al ejercicio del derecho a la negociación colectiva a través de sindicatos pro patronales y la extensión ilegal de los convenios, listas negras, despidos y persecución judicial de dirigentes, obteniendo como respuesta la convocatoria a un paro general el año 2014, así como la utilización de mecanismos institucionales de defensa como demandas y denuncias.

El SITECASA y la empresa han llegado a suscribir hasta 6 convenios colectivos en el periodo dentro de análisis: 2008-2010, 2010-2012, 2012-2015, 2015-2018, 2018-2021, 2021-2024; y uno fuera del periodo de análisis, 2024-2027. De esa forma el sindicato consigue ser validado como un actor legítimo, además de importantes beneficios a través de la negociación, que lo legitiman ante la masa trabajadora.

El primer pliego de reclamos es el más decisivo, pues no solo marca el precedente que seguirán los posteriores si no que es el que logra que la empresa se sienta a negociar y reconozca al SITECASA, es definitivamente un salto cualitativo en el desarrollo sindical. No es casual que esto se logre como una consecuencia inmediata del paro del 21 de junio del 2007, analizado anteriormente, y en el marco de los despidos masivos de finales de diciembre del mismo año: “Ya habíamos presentado un pliego en octubre o noviembre más o menos [del 2007], ya estábamos negociando el primer pliego. Allí teníamos un asesor legal y sindical de la CGTP regional de La Libertad” (Exdirigente hombre, I).

La presencia de asesores de la CGTP demostraría también este salto cualitativo en la acumulación de poder sindical relativamente rápido durante el segundo semestre de 2007.

Pero también, así como el conflicto se encaminaba a través de canales institucionales (la negociación colectiva), también se agudizaba por momentos asumiendo la empresa otras estrategias (despidos masivos, negociación con sindicatos pro patronales, etc.), en este caso dirigidas no a desconocer el sindicato, si no a debilitarlo al máximo.

La negociación colectiva es un derecho fundamental en el que trabajadores negocian con sus empleadores para buscar mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. No obstante, históricamente la negociación colectiva expresa la correlación de fuerzas entre dos actores sociales: los trabajadores y los empleadores. Es decir, la negociación colectiva encierra en sí misma una transacción. Es, de un lado, un logro de los trabajadores en sus aspiraciones por transformar sus condiciones de vida, y es, de otro lado, una concesión de los empleadores para evitar la transformación abrupta del estado de cosas. Esta transacción ha sido plasmada a través de la potestad del Estado como un derecho con determinados principios, etapas y reglas.

El ejercicio del derecho a la negociación colectiva buscará un adecuado reparto de las ganancias generadas por los trabajadores y empleadores, equilibrar los poderes desiguales entre el trabajador y el empleador, buscando componer o pacificar el conflicto, a través de la regulación normativa de las condiciones de trabajo, procurando la cohesión social o democracia material en la sociedad. La función social de este derecho es en última instancia reconducir el conflicto laboral por canales institucionales a fin de asegurar la propia pervivencia del sistema de producción capitalista (Villavicencio 2007, Villavicencio 2010 y Motta 2018)⁵.

No hay que perder de vista que la negociación colectiva es justamente uno de los recursos identificados por el enfoque de recursos de poder sindical, relacionado con el poder de crear espacios institucionales de diálogo. Recordemos que de acuerdo con Schmalz, Marticorena y D'urso el poder institucional sería el resultado de luchas, procesos de negociación y de influencia en espacios institucionales que producen normas e instituciones (Schmalz, 2017 y Marticorena y D'urso, 2022). La negociación colectiva,

⁵ De conformidad a la Constitución de la OIT de 1919 el objetivo final de los derechos, principios e instituciones del trabajo (tales como la propia negociación colectiva) es alcanzar la *justicia social*. Recordemos que la Constitución de la OIT forma parte como un capítulo del Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Gran Guerra, y como tal dispone que a fin de evitar conflictos de esa envergadura se debe buscar la justicia social, siendo la negociación colectiva uno de sus instrumentos.

entonces, también sería un mecanismo para institucionalizar la lucha de clases y una expresión del equilibrio de fuerzas sociales entre clases (Marticorena y D'urso, 2022).

Por lo que el hecho de que el SITECASA mantenga la negociación colectiva de manera constante durante todo este periodo, es expresión del recurso de poder institucional (negociación). Se ha logrado ser reconocido como sujeto válido y en ese sentido el SITECASA se mantiene como el representante y el interlocutor legitimado, pero a la vez el conflicto al ser canalizado por el cause predeterminado por el derecho, se convierte un ejercicio rutinario, donde no se disputa el poder de la producción en el centro de trabajo, si no que se administran sus beneficios.

Expresión de ello es el grado de institucionalización que alcanza la rutina negocial, el sindicato ahora sigue los procedimientos legales, cuenta con asesores de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y de hecho se ha afiliado a esta. El ciclo negocial como dinámica pacífica de intercambio entre sindicato y empresa debería mantenerse inalteradamente y en una constante mejora. Si este esquema funcionara no deberían producirse desencuentros y conflictos constantes.

Sin embargo, el imperativo capitalista de crecimiento constante de las empresas y su objetivo permanente de rebajar los denominados costos laborales genera que se ponga en riesgo la continuidad del propio sistema de producción capitalista. En suma, se trata de un orden que para subsistir debe infligir constantemente daño a sus propios preceptos.

Así, de acuerdo con lo indicado por los entrevistados la empresa ha desarrollado en este periodo estrategias combinadas para frenar el crecimiento de las organizaciones sindicales, por ejemplo, incumplir constantemente el derecho y los procedimientos de negociación colectiva⁶. Respecto al deber de la empresa de entrega de la información

⁶ De conformidad con el Convenio Internacional del Trabajo N° 98 de la OIT, de la Constitución Política del Perú, en diversa jurisprudencia del Tribunal Constitucional y normas infra constitucionales, los Estados deben estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores el desarrollo de procedimientos de negociación voluntaria, los mismo que tienen como objeto generar un diálogo para que, por medio de convenios colectivos se mejoren las condiciones de empleo. Este diálogo debe ser de buena fe, es decir supone que las partes creen en este mecanismo y hacen los esfuerzos para que funcione. Se debe tener presente que la negociación colectiva tiene las siguientes etapas. Etapas previas a la negociación: determinación del nivel de negociación colectiva, elección de representantes de la comisión negociadora y solicitud de información para elaborar el pliego de reclamos. Etapas de la negociación: presentación del pliego de reclamos o "Proyecto de Convenio Colectivo", reuniones de trato directo, conciliación o mediación, y si no se ha llegado a un acuerdo las posibilidades alternativas de ir a arbitraje o huelga.

previa antes de la negociación un dirigente señalaba: “Sí nos han dado, pero no completa, a veces a destiempo, porque para entrar a una negociación colectiva obviamente tenemos que conocer por lo menos su situación económica y cómo está” (Dirigente hombre I).

Otro dirigente hacía referencia a que la empresa no “cree” en la negociación colectiva, lo que llevaría a preguntar si en ese escenario es posible que esta institución logre cumplir sus funciones sociales, tal y como lo proclama la OIT y la doctrina:

En el diálogo que siempre ha habido no hay sinceridad. Por ejemplo, no es una empresa que dice, “acá está mi informe económico de la empresa y no tengo dinero para darles el aumento”. Por eso es que una negociación colectiva demora demasiado porque tenemos que estar adivinando (Dirigente hombre I).

Un mecanismo para “debilitar al sindicato” previo a la negociación colectiva y durante la misma, son los despidos y hostilización a los afiliados y miembros de la comisión negociadora: “cuando ya se inicia un proceso de negociación colectiva, la empresa lo que tiene es debilitar al sindicato: Despide a la gente, le da baja de producción, porque dice ya no hay áreas para que trabajen, pero recibe gente nueva” (Ex dirigente hombre I).

Otro dirigente señala la existencia de prácticas antisindicales a través de la negociación con los llamados sindicatos amarillo y como afecta su derecho a la negociación colectiva.

En una negociación colectiva no es fácil. Y, lamentablemente, lo que hacen los otros sindicatos, después que SITECASA, lo pelea, lo lucha, Al final, salen firmando lo mismo. Que, según la empresa, dicen que con ellos también han negociado. Dicen. Pero eso sabemos que no es así. Siempre le decimos, oye, eres un sinvergüenzo, que has traficado mi esfuerzo. Algunos reconocen, “sí, sí, sí, ese esfuerzo de ustedes, pero nos han dicho para firmar también”. Obviamente lo cambian la pasta del convenio, lo firman... conchudamente y lo extienden (Dirigente hombre, II).

Los entrevistados también denuncian casos de boicot a la libertad sindical del SITECASA mediante la extensión prohibida del convenio colectivo por parte de la empresa. Cuando la empresa extiende de manera unilateral los alcances del convenio colectivo pactado con el SITECASA (que es un sindicato minoritario, aunque el más grande entre todos los sindicatos minoritarios) a los afiliados de los otros dos sindicatos (amarillos) y a los

trabajadores no afiliados, constituye una práctica antisindical pues de esa manera evitaban que la organización sindical tuviera nuevos afiliados⁷. Sobre el particular, una dirigente de SITECASA mencionaba:

Nuestro gancho para afiliar a los trabajadores era el beneficio de la canasta del convenio. Eso sí lo hemos firmado, ellos habían firmado por una mochila. Por lo que tuvieron un descontento total. Y este año, estratégicamente, para no dejarnos seguir avanzando, lo han extendido la canasta a los dos sindicatos y también a los demás afiliados, 7.000 trabajadores. Nosotros somos 2.000. Lo que está haciendo la empresa ahora es extender el convenio colectivo nuestro. Para evitar que personas sigan pasando.

(Dirigente mujer, I)

Otro dirigente señalaba: “la forma que ha agarrado es ayudar a los otros sindicatos (...) va a dar a todos canasta a todos (...) Pero si ellos no eran canasta, su convenio era solo una mochila. Entonces (...) pues para que me voy a afiliar, si yo voy a tener el beneficio (Dirigente hombre, II).

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

Gana el sindicato en un convenio el beneficio, pero ¿qué hace la empresa? Estratégicamente formó otros sindicatos, que van a tener similar a nuestro convenio, pero extenderlo a todos los trabajadores, con la finalidad de no dejar que el sindicato crezca. Nosotros la verdad hay veces cansados de eso, nos

⁷ De acuerdo con la normativa nacional (artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 4-A, 28 y 34 de su Reglamento), si existe un sindicato mayoritario (que afilie al 50% más uno de los trabajadores del ámbito), los alcances de lo pactado en el convenio colectivo incluyen a los trabajadores no afiliados a la organización sindical. Pero si se trata de un sindicato minoritario, los alcances del convenio solo incluirán a los trabajadores afiliados. Si existen dos o más organizaciones minoritarias, cada una negociará en representación de sus afiliados y cada convenio colectivo solo incluirán a los trabajadores afiliados a cada sindicato. Esto último es el escenario de la empresa Camposol, donde existen tres sindicatos, pero ninguno de ellos es mayoritario, por lo que los convenios colectivos suscritos con cada sindicato minoritario solo tendrán eficacia para sus respectivos afiliados. Con las modificaciones al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo se desarrolla la consecuencia de la representación limitada del sindicato minoritario en la negociación colectiva, disponiéndose que el sindicato minoritario solo representa a sus afiliados y que el empleador no puede extender, de forma unilateral, los alcances de la convención colectiva a los trabajadores no afiliados, eliminándose una posible práctica antisindical. Ver: Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo y Reglamento de la LRCT <https://lpderecho.pe/reglamento-ley-relaciones-colectivas-trabajo-decreto-supremo-011-92-tr-actualizado/>

organizamos y salimos a las calles, pues es la única forma que nos hagamos escuchar.

(Dirigente hombre, II).

Otra forma de boicotear y disminuir el poder negociación del SITECASA es el constante incumplimiento de los inconvenientes, por ejemplo, respecto a la implementación de zonas de descanso en los comedores o por la demora en la entrega de los uniformes:

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

(Dirigente hombre, II).

Otro aspecto resaltado por algunos dirigentes sindicales es el tema de la interposición de denuncias a nivel penal o demandas en la vía civil por parte de empresas en contra de los dirigentes por motivos antisindicales, lo que denominan actos de “persecución judicial”.

A mí me ha denunciado muchas veces por difamación (...). Una denuncia también en la vía civil por difamación agravada. La sentencia al final salió favorable a mi persona (...) y no han hecho efectiva la prisión que han pedido los fiscales (...) La empresa me denunció a mí y a otros compañeros por disturbios, por secuestro. Pero lo hacía quizás porque conocía que nosotros éramos dirigentes, nada más. Pero igual el Poder Judicial nos ha dado la razón.

(Ex dirigente hombre, II)

Al respecto, pudimos tener acceso a la sentencia en mención, y en efecto esta absuelve a 29 trabajadores, incluyendo dirigentes, que fueron denunciados por el delito contra la paz pública en la modalidad de disturbios. Entre los argumentos de la sentencia se puede leer que: “Del material probatorio en cuestión no se ha revelado, más allá de toda duda razonable, que los disturbios fueron producidos por los trabajadores de la empresa CAMPOSOL S.A.” (Sentencia Poder Judicial).

Sin embargo, la empresa a pesar de no presentar elementos suficientes que aporte una prueba o indicio planteó la responsabilidad de los afiliado y dirigentes del SITECASA. La sentencia aclara este tema: “Asimismo, su condición de afiliados o dirigentes del SITECASA; sindicato que fomento la huelga de los días 12 y 13 de marzo de 2014 – fechas en que se suscitaron los hechos- no necesariamente los coloca como intervinientes o ejecutores materiales de los actos de disturbios.” (Sentencia Poder Judicial).

Ilustración 6

Sentencia del Poder Judicial

PODER JUDICIAL DEL PERU CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LA LIBERTAD Sede Viru		CEDULA ELECTRONICA		23/10/2023 13:54:48
				Pag 1 de 1
				Número de Digitalización 0000848886-2023-ANX-JR-PE
 420230251632014002941611937005U15 NOTIFICACION N° [REDACTED]				
EXPEDIENTE	[REDACTED]	JUZGADO	1° JUZGADO UNIPERSONAL -Viru	
JUEZ	CASTRO JUAREZ LEOMARA JUNIOR	ESPECIALISTA LEGAL	LEZAMA CARDENAS LADY VANESSA	
IMPUTADO	[REDACTED]			
AGRAVIADO	[REDACTED]			
DESTINATARIO	[REDACTED]			
DIRECCION	: Dirección Electrónica - N° 58855			
Se adjunta Resolución RESOLUCION SENTENCIAL de fecha 18/10/2023 a Fjs: 26				
ANEXANDO LO SIGUIENTE:				
ABSOLVIENDO A LOS ACUSADOS POR LA COMISIÓN DEL DELITO CONTRA LA PAZ PÚBLICA, EN LA MODALIDAD DE DISTURBIOS, TIPIFICADO EN EL ARTÍCULO 315° PRIMER PÁRRAFO DEL CÓDIGO PENAL, EN AGRAVIO DE LA EMPRESA CAMPOSOL				

Habiendo deliberado las cuestiones relativas al hecho y sus circunstancias, así como la responsabilidad de los acusados, la calificación legal del hecho, pena y reparación civil, el Juzgado Penal Unipersonal de la Provincial de Virú de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, de conformidad con lo establecido en los Artículos II, IV, V, VII y VIII del Título Preliminar concordante con los Arts. 11, 12, 23, 28 29, 45, 46, 57, 92, 93, 279 del Código Penal, así como Art. 392, 393, 394, 397, 398, 399 y 497 del Código Procesal Penal; y con las facultades que me confiere la Constitución Política del Perú; **FALLA:**

1. ABSOLVIENDO a los acusados:

[REDACTED]

[REDACTED], por la comisión del delito **CONTRA LA PAZ PÚBLICA**, en la modalidad de **DISTURBIOS**, tipificado en el artículo 315° primer párrafo del Código Penal, en agravio de **LA EMPRESA CAMPOSOL, FERNANDO TOMAS CASTILLO ARAUJO, JOSÉ LUIS ALFARO BERMÚDEZ, JOSÉ ENRIQUE ABANTO MACHUCA, RAÚL ALFONSO AGUILAR VARGAS, RICHARD DOMÍNGUEZ GUZMÁN, PEDRO MANUEL HUARIPATA COTRINA y EL ESTADO - REPRESENTADO POR EL MINISTERIO DEL INTERIOR.**

2. Consentida o ejecutoriada que sea la presente ARCHIVASE definitivamente los presentes actuados ANULANDOSE los antecedentes de los imputados.-
3. Sin costas.
4. Notifíquese.-

Extractos de sentencia del Poder Judicial proporcionada por uno de los dirigentes

Un aspecto transversal que se aprecia en las manifestaciones de los dirigentes es el uso intensivo de los contratos laborales a plazo fijo como dificultad para el ejercicio de la libertad sindical. Se resalta muchas veces el “temor” de los afiliados a que no les renueven su contrato laboral por afiliarse a un sindicato; o las dificultades existentes para mantener el número de afiliados a un sindicato debido a la alta tasa de rotación en los contratos laborales que existe en el sector.

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

Las empresas son antisindicales, se agarran de los contratos a plazo fijo, que la ley los otorga, que pueden contratar a quince días, a un mes y por campañas. Entonces, todos los trabajadores vienen, trabajan dos, tres meses en campaña y se van de la empresa y no se sindicalizan. Se van a otra empresa. No pueden organizarse, no pueden sindicalizarse. Y si fuera que se sindicalizan, eh, por tres meses, imagínate, terminan sus tres meses en esa empresa, se van a otra empresa, no los reciben porque les dicen: “No, que tú eres problemático, tú te has afiliado a otro sindicato. Acá no queremos personas así”. Y no los reciben. Entonces, eso tiene miedo la gente. Y por eso dicen: “Yo no me afilio al sindicato, no hago sindicato porque si no, me ponen en la lista [se refiere a la existencia de una “lista negra”].

(Afiliada Mujer, I)

Otro mecanismo antisindical señalado por los trabajadores es la existencia de las llamadas “listas negras”. Por listas negras entendemos la existencia informal de un listado de nombres y datos de personas que han formado o forman parte de una organización sindical o han realizado algún tipo de reclamo contra una empresa, razón por la cual, cuando buscan empleo en o alguna de las empresas del sector, no son contratados.

Se trataría de una práctica antisindical prohibida por el Convenio Internacional de Trabajo N° 98 de la OIT, el cual proscribiera sujetar el empleo de un trabajador, despedirlo o perjudicarlo a causa de su afiliación o participación en alguna actividad sindical.

Recuperando los testimonios, se evidencia que anteriormente ya se habían producido acciones que atentaban contra la libertad sindical, lo que han llegado incluso a situaciones de hostigamiento laboral. Esta situación se refleja en el caso ocurrido con un ex trabajador de Camposol y líder de los trabajadores, y que sería una práctica extendida con otros trabajadores. Actualmente, dada su experiencia este extrabajador opera como asesor del sindicato. Testimonio recogido por otra dirigente:

Fue despedido en 2014, justamente porque los trabajadores hicieron una huelga dentro de la empresa Camposol. Hasta ahorita él no puede conseguir un trabajo en el sector agroindustrial, entonces él no puede contar con un trabajo, han restringido su derecho al trabajo, entonces él tiene que buscar la forma, en

construcción, en otra labor, buscar para que traiga sustento al hogar, porque no puede trabajar en una empresa, y así tenemos a muchos compañeros que ya no trabajan en el sector agroindustria, los tienen fichado en el sistema, ninguna empresa lo puede recibir entonces.

(Afiliada Mujer, I)

La existencia de una supuesta ‘lista de negra’ se corroboraría con las manifestaciones de los trabajadores y dirigentes, la cual sería compartida entre las diferentes empresas y evitarían contratar a trabajadores con trayectoria sindical, lo que es una explícita acción contra el derecho al trabajo y de discriminación, así como de hostigamiento y obstaculización de la libertad sindical. Al parecer, como vuelve a indicar la dirigente

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

(Afiliada Mujer, I)

Como ya se ha mencionado, la existencia de una ‘lista negra’ sería una grave afectación al derecho de acceder al trabajo, y en ello las empresas tienen una gran responsabilidad en su accionar, como así lo señala otro dirigente de la empresa Camposol

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

(Dirigente masculino, II)

Otro dirigente señalaba “lamentablemente está comprobado de que, aunque las empresas lo niegan, sí hay un grupo de trabajadores que han sido agremiados nuestros hace años, y que otras empresas no los puede recibir” (Dirigente masculino, II).

Finalmente, el corolario de todas estas prácticas antisindicales destinadas, ya no tanto a negar o destruir al sindicato si no a disminuir su poder, será la **realización de un nuevo paro general el año 2014. Este paro tuvo similar envergadura a la paralización del 2007 y ocasionó que, tanto la producción de la empresa, como la circulación de las mercancías se detuviera.** Todos los trabajadores de la empresa abandonaron sus puestos de trabajo y se bloqueo nuevamente la vía Panamericana Norte.

Asimismo, este paro **no siguió el procedimiento del ejercicio del derecho de huelga establecido en la legislación nacional, en ese sentido fue una modalidad atípica de huelga, e implicó el uso del recurso de poder estructural. En esta ocasión la paralización respondió a una estrategia más consolidada, en la medida que la decisión fue decidida y planificada con anticipación,** ya que se contaba con una organización y una estructura.

Acompañado a medidas de este tipo tenemos el uso de nuevos mecanismos antes no usados por el sindicato: Los procesos judiciales para la defensa de los derechos, específicamente demandas frente a despidos de afiliados, así como la interposición de denuncias ante el sistema inspectivo de trabajo, diversas quejas presentadas ante la Intendencia Regional de La Libertad de SUNAFIL.

De acuerdo con lo indicado por un dirigente de SITECASA:

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

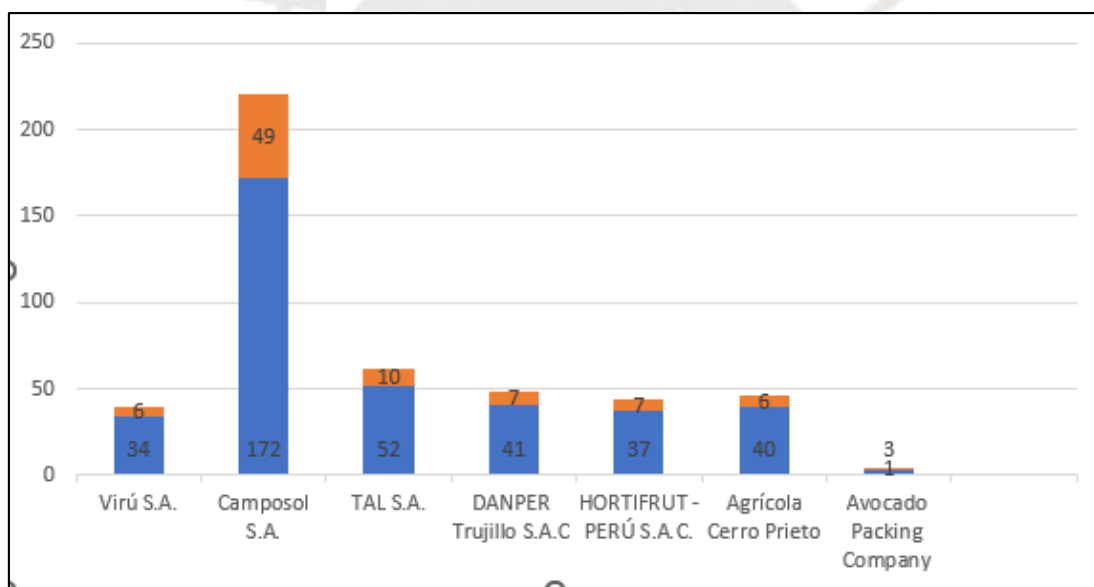
Respecto a las denuncias ante el sistema inspectivo de trabajo para tener una mejor visión del nivel de incumplimiento de derechos laborales que se producen en CAMPOSOL SA,

se ha recurrido al método del contraste. Se ha trabajado a partir de los casos registrados de las 7 empresas agroexportadoras más de grandes de Virú en el periodo 2020-2023⁸.

De acuerdo con la información proporcionada por la Intendencia Regional de La Libertad de SUNAFIL, se abrieron 465 actuaciones inspectivas (entre denuncias de trabajadores y casos abiertos de oficio) por incumplimiento a la normativa socio laboral, vulneración de derechos fundamentales, incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo y casos de informalidad laboral. Del total de casos cerca de la mitad (47%) pertenecen a CAMPOSOL S.A., es decir 221 casos de 465 un número bastante elevado, cuadruplicando en casos a la empresa que le sigue en número de actuaciones inspectivas.

Ilustración 7

Actuaciones Inspectivas por Empresa en La Libertad: 2020-2023



Nota: Muestra de las 7 empresas agroexportadoras más grandes de La Libertad.

En color naranja las actuaciones de oficio. En color azul las actuaciones por denuncia.

Fuente SUNAFIL. Elaboración propia.

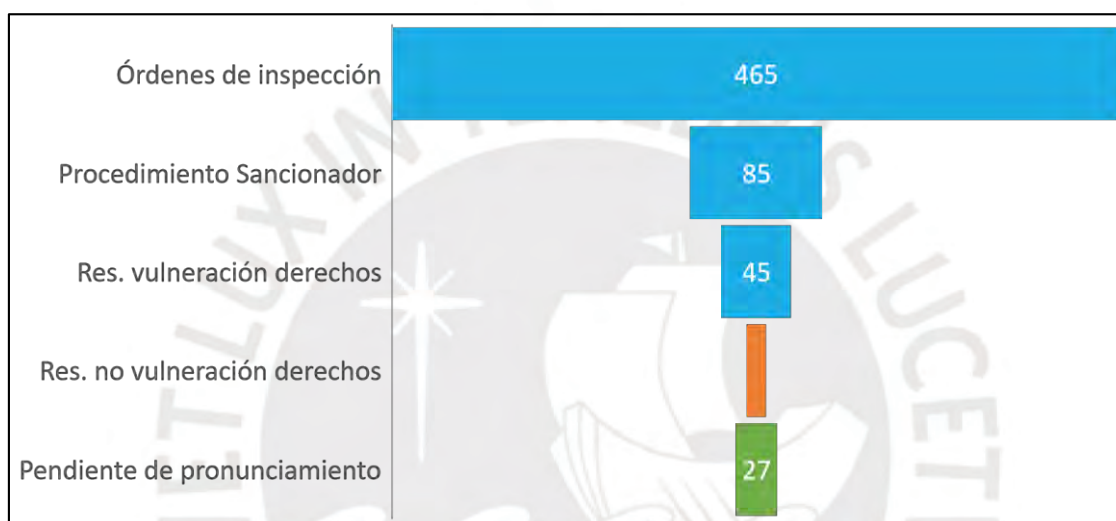
De otro lado, de las 465 actuaciones inspectivas, es decir casos que se abrieron en SUNAFIL, solo 85 pasaron a la segunda etapa sancionadora, y de estos apenas 45 tienen resolución de sanción, o sea que han ratificado el incumplimiento de algún derecho

⁸ Por un tema de tiempos en la recopilación y entrega de la data oficial se decidió trabajar con la información proporcionada por SUNAFIL luego de la pandemia de COVID-19 (por acceso a la información pública).

laboral. De este grupo 40 ratificaron la multa propuesta en las actuaciones inspectivas, y en 5 casos, solo parte de la multa propuesta. Mientras 13 establecen que no se vulneró ningún derecho (9 archivamientos, una revocatoria total y tres nulidades). En tanto que 27 casos se encuentran pendientes de pronunciamiento. Con el detalle de que de los 45 casos que cuentan con resolución sancionadora, las empresas aún pueden recurrir al Tribunal de Fiscalización Laboral o a instancias judiciales para impugnar las sanciones.

Ilustración 8

Actuaciones Inspectivas por Situación Procedimental en La Libertad: 2020-2023



Nota: Muestra de las 7 empresas agroexportadoras más grandes de La Libertad.

Fuente SUNAFIL. Elaboración propia.

Al respecto, cuando se pregunta a los dirigentes respecto a su opinión sobre las actuaciones de SUNAFIL, estos perciben que en la mayoría de los casos el sistema inspectivo es poco efectivo o se encuentra parcializado con la empresa.

La siguiente tabla resume este periodo en la trayectoria sindical del SITECASA, indicando sus principales hitos, así como los recursos y estrategias utilizadas.

Tabla 8

Segundo periodo: de permanencia y estabilidad sindical (negociación colectiva y campaña de prácticas antisindicales contra el SITECASA): 2008-2020

HITO	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	ESTRATEGIAS
Primer hito: Negociación Colectiva entre el SITECASA y la empresa CAMPOSOL S.A.	Suscripción de seis Convenios Colectivos en los periodos 2008-2010, 2010-2012, 2012-2015, 2015-2018, 2018-2021, 2021-2024.	Recurso de poder institucional (negociación) nivel intermedio	Afiliarse a la CGTP Contar con el apoyo de asesores Mantener un constante proceso de negociación Crecer en número de afiliados, a partir de obtener mejores beneficios en los convenios colectivos.
Segundo hito: Variadas acciones de lucha contra la campaña de prácticas antisindicales	Empresa acepta al sindicato, pero busca limitar o disminuir su fuerza: incumplimiento de los convenios, restricciones al ejercicio del derecho a la negociación colectiva a través de sindicatos pro patronales y la extensión ilegal de los convenios, listas negras, despidos y persecución judicial de dirigentes	Recurso de poder estructural (nivel avanzado), poder institucional (nivel intermedio)	Paralizar la producción y la circulación de mercancías (paro del año 2014). Presentar demandas judiciales y denuncias ante SUNAFIL. Usar espacios de diálogo en el marco de la negociación para presentar reclamos ante la empresa.

Fuente: Entrevistas y Convenios Colectivos. Elaboración propia.

6.3.3 Tercer periodo: de acción política sindical a nivel regional y nacional (2020-2023).

En este periodo se identifican los siguientes hitos: Primero el SITECASA lidera el paro y las movilizaciones de protestas en Virú, pero que llegan a tener alcance nacional, contra la Ley 27360 (2020). Un segundo hito está referido a las protestas y el estallido social en Virú y a nivel nacional, luego de la destitución del presidente Pedro Castillo Terrones de 2022 a 2023. El tercer hito se produce cuando la Federación de Trabajadores del Sector Agroindustria Región La Libertad - FETSA -RLL, bajo el liderazgo del SITECASA, presenta el 18 de octubre de 2023 la solicitud de Pliego de Reclamos que contiene su proyecto de convención colectiva por el periodo 2023-2024, a las empresas CAMPOSOL S.A. y HORTIFRUT PERÚ S.A.C., así como a la Autoridad Administrativa de Trabajo de La Libertad.

Respecto al primer hito, en noviembre y diciembre de 2022 se produjeron violentas protestas en los valles de Virú e Ica contra de la mencionada Ley 27360. Estas protestas incluyeron el bloqueo por varios días de las principales vías, la Panamericana Norte en Virú y la Panamericana Sur en Ica, y fueron lideradas por los trabajadores agroexportadores y sus sindicatos, incluido el SITECASA. La medida del bloqueo de carreteras paralizó la producción agroexportadora, generó la atención nacional y movilizó la solidaridad de la población aledaña de las provincias de Virú e Ica, e incluso a nivel nacional.

En parte producto de la presión sindical y popular ejercida, y en parte como estrategia desmovilizadora del Congreso de la República, en diciembre de 2020 se aprobó la Ley N° 31110, Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial (Motta y Álvarez, 2023, p. 40). De acuerdo con Sánchez la norma introdujo algunas mejoras en comparación a la ley anterior respecto a los temas laborales y tributarios (Sánchez, 2023, p. 10). No obstante, fue una modificación apresurada y reactiva, producto del paro agrario de 2020. Mostraremos a continuación los principales hallazgos al respecto:

6.3.3.1 Primer hito: Paro agrario del 2020-2021 contra la ley agraria

Con relación a los hechos del paro agrario del 2020, según las entrevistas sostenidas con líderes, dirigentes, trabajadores, ex trabajadores de las empresas agrarias de Camposol, Hortifrut y Has Perú, estos actores consideran que el motivo principal para llevar a cabo el paro agrario fue conseguir la derogación de la Ley 27360 y así evitar que ésta se extendiera por más años (ampliada por Martín Vizcarra hasta el 2031 y se decía que querían extenderla hasta el 2050) en beneficio de los empresarios, pues la percepción que se tenía era que esta normativa recortaba los derechos de los trabajadores, derivando en una situación de precariedad laboral expresado en horarios por encima de las ocho horas (pues en ese entonces existían bonos que recompensaban el trabajo extra), bajos salarios, acceso a un seguro de salud ineficiente, recorte de derechos laborales como goce de vacaciones, CTS, utilidades, gratificaciones, y que al mismo tiempo debilitaba la organización sindical a partir de la corta temporalidad de duración de los contratos, y por

el uso indiscriminado de los descansos temporales, los cuales eran usados de manera indiscriminada bajo el supuesto de la baja productividad de los trabajadores.

Además, se tiene la percepción que la Ley 27360 ya había perdido el sentido original por la que fue creada, ya que, para los trabajadores y dirigente sindicales, así como para los defensores de derechos humanos, el sector agroexportador ya no necesitaba de una ley de promoción especial, pues por el contrario ha tenido un buen nivel de desarrollo y estabilidad en sus ganancias, incluso en periodo durante y post pandemia de Covid-19.

Esta consideración a nivel de las entrevistas se acompaña con la percepción que existen intereses empresariales y políticos detrás de la pretendida continuidad del régimen de la Ley 27360, identificándose al fujimorismo como parte de este proyecto de continuidad.

Ahora, de acuerdo con los testimonios recogidos, desde el 21 junio del 2007 se empiezan a dar manifestaciones y un proceso de lucha, siete años después que la Ley 27360 fuera promulgada. Se evidencian una serie de protestas, iniciada en la empresa Camposol, como así lo indica un dirigente, y que fueron seguidas por plantones y movilizaciones en el 2008, 2009, 2014 y 2015. Para este dirigente con esa ley no se tenía horario de ingreso ni de salida, el trabajo era a destajo, y en donde incluso se tenían implementadas algunas prácticas que generaban la suspicacia, como el pesaje de la cosecha realizada sin la presencia del trabajador y en donde el empleador solía registrar cantidades menores afectando al trabajador.

Situaciones como esas, de acuerdo con los testimonios de los entrevistados, sumado con el debilitamiento de la afiliación sindical, es que derivan en la programación de una jornada nacional de lucha para el 30 de noviembre del 2020, coordinada por las rondas campesinas. Si bien las acciones se inician en la región Ica, por solidaridad luego se suman los trabajadores de la región La Libertad, en donde existió coordinación luego de iniciada la movilización en la región sureña. Además, la motivación para movilizarse se vio alentada con las declaraciones por ciertos actores políticos (Congresistas), que alentaron el uso indiscriminado de armas de fuego considerando a los manifestantes como vándalos o terroristas, lo que se relaciona directamente con acciones de ‘criminalización de la protesta’, desde el discurso institucional y formal del Estado.

La coordinación de la protesta llevó a que se coordinara a nivel de las bases para que no se ingresara a trabajar, ocasionando que los buses ubicados en la vía de la Panamericana Norte en el tramo de Chao a Virú quedasen varados. Esta coordinación fue posible a través del trabajo dirigencial que existe en los diferentes centros poblados, lo que incluyó a la ciudad de Chimbote, teniendo como único objetivo, el bloqueo de la carretera, hecho que se convirtió en el pretexto para hacer un llamado a las fuerzas armadas para aplicar un uso desmedido y desigual de la fuerza, contrarios a los protocolos oficiales.

Es importante mencionar que, de acuerdo con los testimonios de los entrevistados, en el marco de esta movilización, no sólo salieron los trabajadores del sector agrario, sino que ésta convocó también a la población civil, la cual se sumó a la protesta, tanto los familiares de los trabajadores como los vecinos que trabajan como ambulantes, transportistas, emprendedores. Se evidenció un hecho de solidaridad para con los trabajadores del agro, pues en cierta forma, conforme a lo indicado por los trabajadores entrevistados, es muy probable que una persona tenga a un familiar o amistad ligado al trabajo en las empresas agroexportadoras. Además, como se menciona, ya existían diversas situaciones anteriores que se volvieron críticas en el 2020, por lo que frente a la sobre explotación que existía en el sector agroindustrial optaron por bloquear la carretera como parte de la protesta social para ser escuchados por parte del gobierno.

Con relación a casos emblemáticos ocurridos en dicho contexto del 2020, según el reporte de La Asociación SEDYS – Servicio Educativo para el Desarrollo y la Solidaridad, citado por Motta y Álvarez, en región La Libertad la represión de las fuerzas armadas cobró la vida de tres trabajadores, los cuales han sido considerados como héroes por el movimiento popular de la región: **Reynaldo Reyes, Kauner Rodríguez y Jorge Yener Muñoz** (en ese momento de 16 años) (Motta y Álvarez, 2023, p. 51).

Sobre el caso de Kauner Rodríguez, un ex dirigente comenta que estuvo en la reconstrucción del caso y de acuerdo a lo que menciona, en esta situación no se respetaron los principios de legalidad, necesidad y proporcionalidad, así como se estaría incumpliendo el artículo 8 inciso 2 del Decreto Legislativo N° 1186, y que además comprobaría que en dicha situación habría infiltración de efectivos policiales. Como menciona su testimonio

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

Ex dirigente hombre, II

Sobre el caso de Jorge Yener Muñoz, de acuerdo con las manifestaciones de un dirigente, la represión por parte del gobierno de Sagasti fue una medida para atemorizar la lucha de los trabajadores, sobre dicha jornada se menciona

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

Dirigente hombre, I

Finalmente, la lectura desde los trabajadores y dirigentes sobre la derogación de la antigua Ley y la nueva Ley entrega matices que refleja la necesidad de un trabajo continuo de incidencia para la mejora de esta normativa, lo cual implicará un trabajo coordinado entre las bases y con los actores políticos clave. Un grado de insatisfacción es la que se encuentra por ejemplo en el discurso de un ex dirigente, quien menciona

No estamos realmente satisfechos porque todavía, por ejemplo, siguen promocionando ciertas cosas. Por ejemplo, el pago por derecho al seguro de salud. Cualquier otro empresario de ese tamaño paga en el país el 9%, y actualmente están pagando el 6%. Y según ellos se van a nivelar, no sé, en 10 años más. Entonces, acá repito, ¿es necesario seguir subsidiando? Ese es un subsidio del Estado. ¿De dónde sale esa plata? Es plata de todos los peruanos. Entonces, no podemos, o sea, a una empresa privada, seguir subsidiando con la plata de todos los peruanos para que siga creciendo. Eso no nos parece. Entonces, también ahí tenemos que hacer alguna cosa y se verá más adelante.

Ex dirigente hombre, I

Un punto que requiere ser evaluado al interior de la organización sindical, es el referido al nivel y tipo de involucramiento de la organización sindical en las futuras modificaciones a los marcos normativos que les afectan directamente. Por ejemplo, en las entrevistas realizadas, se menciona que por un lado hubo una coordinación en el Congresista Lenin Bazán en la preparación de una propuesta de Ley, como así lo manifiesta un dirigente

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

Dirigente hombre, I

La paralización de 2020 tuvo como objetivo estratégico la derogación de la Ley N° 27360, a fin de que se aplique el régimen laboral general, se elimine la temporalidad en los contratos entre otros. En ese sentido, fue la primera acción sindical que se fijó como objetivo estratégico superar el alcance inmediato de anteriores paralizaciones y planteó atacar la raíz del problema, así como proponer la elaboración de un nuevo orden normativo. En ese sentido implicó un salto cualitativo en el desarrollo del SITECASA. Si bien se logró el objetivo inmediato (derogación de la Ley 27365), y se produjeron algunas mejoras, la nueva Ley 31110 no fue lo que esperaban los trabajadores, pues todavía mantiene elementos discriminatorios que perjudican a los trabajadores agrarios. De acuerdo con algunos testimonios la nueva ley habría sido una estrategia de las empresas para mantener su poder a cambio de ceder en algunos aspectos poco significativos.

6.3.3.2 Estallido popular del 2022-2023 luego de la destitución del presidente

Pedro Castillo Terrones (2022-2023)

Por otro lado, para entender la movilización ocurrida en el 2022, se debe tener en cuenta el contexto en que se produce la misma y porqué los trabajadores, dirigentes y defensores del sector agroindustrial se suman a dicha manifestación. Se debe recordar que el 7 de diciembre de 2022 se produce la acusación al presidente Pedro Castillo por el delito de rebelión, y el Congreso (violando la Constitución y su propio reglamento) aprobó el proyecto de resolución que le quitó la inmunidad, dado que no se presentó la denuncia constitucional ante la Comisión Permanente establecida por el artículo 89 del reglamento del Congreso; así como tampoco se llevó adelante un antejuicio político que le permitiera ejercer su derecho a la defensa.

De acuerdo con las manifestaciones recogidas con trabajadores y dirigentes, esta situación motivó su participación en la movilización, iniciada en el distrito de Chao, el 11 de diciembre del 2022. Los diferentes dirigentes y defensores mencionan que no solamente se defiende los intereses del agro, sino también los intereses nacionales, por lo que, frente a la situación acontecida con Pedro Castillo Terrones, consideran que es importante defender su elección democrática. Consideran que los empresarios y otros sectores en

vínculos con estos, han pasado a desconocer su elección, sacándolo del cargo. Por tanto, el motivo de la participación de las protestas estaría más alineado a la situación política, entendiéndose ésta como una defensa por la democracia y dar frente a lo que consideran es un ‘golpe de estado’. A su vez, esto demuestra una mayor conciencia e involucramiento político de interés de nacional, como así lo menciona un dirigente:

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

Dirigente hombre, I

Por otro lado, la salida de Castillo identifica en la narrativa un hecho que confirma el imaginario que existía frente a la figura de Pedro Castillo, pues su elección como Presidente “es interpretada por los más desposeídos del Perú como la posibilidad de comenzar a resolver las grandes desigualdades sociales y el racismo estructural que configuran el carácter de la sociedad peruana” (Misión de solidaridad internacional y derechos humanos, 2023, p. 12). Por ejemplo, una ex dirigente menciona:

Eso causó [por los abusos laborales] que en este último gobierno decidiéramos por una persona que venía desde abajo, para nosotros trabajadores era una esperanza de una persona humilde en llegar a ser Presidente de nosotros, teníamos la esperanza de ver que algo haga por nosotros, pero llegó arriba y lo esperaron los lobos como hacer leña de la persona que de repente no tuvo la experiencia, de repente no tuvo un asesoramiento bueno, para que tome las decisiones capaces en su momento. Nosotros acá en la provincia de Virú desde que empezó a postular, lo hemos ayudado, y aquí en la provincia ha sido que los trabajadores lo respaldaron a él en sus votos total, con la finalidad que él llegue arriba y vea por

los trabajadores más humildes⁹. Sin embargo, que esperamos, un congreso que de repente pensábamos que iban a estar a nuestro lado y al momento nos dieron la espalda, entonces ahorita no hay en quien confiar.

Dirigente mujer, I

Nos obstante, de acuerdo con las entrevistas realizadas, en el periodo que duró su mandato se logró tener algunos avances en el ámbito de los derechos laborales, pero que igualmente queda claro que existen grupos de poder identificados que estarían detrás del avance de estos, que van desde el ámbito político hasta los medios de comunicación. Esto se manifiesta, por ejemplo, en la declaración de un dirigente:

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

Dirigente hombre, I

Respecto a los hechos de violencia ocurridos, conforme lo indican los entrevistados una vez que los trabajadores se suman a la manifestación, las fuerzas policiales en una acción desmedida comienzan a lanzar bombas lacrimógenas, disparar perdigones, por el cual un joven es herido en la canilla. De acuerdo a lo relatado por un ex trabajador (que no desea develar su identidad), la respuesta por parte de la Policía estaba a cargo del mayor Juan Pablo Konja Carreño, con quien llegó a sostener una reunión, luego que un sub-oficial que llegó con un grupo de policías a la plaza cuando se sostenía una reunión entre la

⁹ Al respecto, resulta relevante analizar los resultados de la segunda elección presidencial del 2021 en la región. Así, mientras en todo el departamento de La Libertad la candidata Keiko Fujimori obtuvo 60,003% de los votos, mientras que Pedro Castillo el 39,997%, lo que confirmaría la tendencia del voto favorable al fujimorismo en la costa norte; en la provincia de Virú (donde se ubican las empresas y donde viven los trabajadores de la agroexportación), el resultado fue inverso: 56.236% de los votos fueron para Castillo (Distrito de Chao: 63.446%, y Distrito de Virú: 53.276%), y solo el 43.764% para Fujimori (ONPE, 2021).

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

población de la zona, le sugiere que tenga una reunión con el Mayor sin que se llegue a ningún acuerdo. Luego de quince días de protestas sin respuesta por parte de las instancias gubernamentales, es que la población decide tomar la Panamericana, y es cuando los enfrentamientos con la Policía comienzan con bombas lacrimógenas y disparo de balas. La Policía en ese contexto recibe refuerzos de Chimbote y de Trujillo, y es donde el conflicto se ve enardecido; no obstante, según se menciona, los pobladores dejaron pasar ambulancias y buses con personas vulnerables, por lo que los hechos que mencionan que se habrían apedreado ambulancias no serían ciertos.

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

Según el informe de SEDYS citado por Motta y Álvarez, que toma como fuente primaria la investigación realizada por Gonzalo Haro de Ojo Público, con relación al caso de Carlos Huamán, originario de Amazonas y aficionado a la música, por lo que formaba parte de una agrupación musical, cuya muerte se produce cerca al puente Chao, se puede mencionar que

Falleció el 14 de diciembre del 2022, por el impacto de un proyectil de arma de fuego (PAF). Llevaba solo 15 días trabajando en el distrito de Chao, provincia de Virú, como cosechador de arándanos, cuando se iniciaron las protestas en La Libertad contra el Gobierno, el Congreso y en demanda del adelanto de elecciones. Según su esposa, la noche del 13 de diciembre, Carlos salió a cenar con sus primos. “Justo a la que hora que estaban regresando, se encontraron con una balacera y ellos, desesperados, corrieron por temor a que les alcanzara. Pero, al llegar a su cuarto, notaron que Carlos no estaba”, cuenta Leidy Campos. Horas después, a las 4 a.m. del 14 de diciembre, la mujer recibió una llamada desde el celular de su pareja. “Yo pensé que era él y contesté, pero era otra persona que no se identificó y me dijo que mi esposo se encontraba en el Hospital Regional porque recibió un fuerte golpe en la cabeza y era posible que falleciera”, recordó Leidy.

Luego de unos 15 minutos, la volvieron a llamar para informarle que su esposo había muerto. (Motta y Álvarez, 2024, p.50)

De acuerdo con el certificado de necropsia, fechado el 14 de diciembre de 2022 y firmado por el médico legista Raúl Pérez Jiménez, el cadáver de Huamán Cabrera presentó una “laceración pulmonar derecha, traumatismo torácico penetrante y herida en el tórax por PAF”. Sin embargo, a más de cinco meses, la investigación de su caso no registra avances significativos. (Motta y Álvarez, 2024. P. 51)

Roxana Villalobos, abogada de los deudos de Carlos Huamán, refiere que, aunque ha solicitado las copias de toda la carpeta de investigación a la Fiscalía de Virú, solo ha podido acceder a la “Disposición Fiscal N.º 01: Apertura de investigación preliminar”. (Motta y Álvarez, 2023, p. 52)

Además, en este caso, al parecer existe negligencia, pues el suboficial Rosado Vásquez lo encontró a las 11 de la noche, fue llevado a la dependencia policial y, luego, al hospital, recién a las 3:00 a.m., teniendo una herida de bala. (Motta y Álvarez, 2024, p. 52)

Ilustración 9

Imagen de Carlos Huamán Cabrera



Fuente de la imagen: Ojo Público (2023), citado por Motta y Álvarez (2024)

Ilustración 10

Imagen del certificado de necropsia



Fuente de la imagen: Ojo Público (2023), citado por Motta y Álvarez (2024)

Al respecto del caso de Nixon Sánchez, el mismo informe de SEDYS citado por Motta y Álvarez hace una referencia al perfil y al suceso acontecido con este trabajador, el cual menciona

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

empezaron a disparar (...). Había algunos que tiraban arriba, pero otros directamente al cuerpo”, contó. (Motta y Álvarez, 2024, p. 54)

El acta de ocurrencia policial, firmada a las 7 p.m. por el suboficial Agurto Querevalú S2 PNP, el 20 de enero, coincide con el relato del hermano de Nixon, quien calcula que el disparo fue aproximadamente a las 6:00 p.m. En el certificado de necropsia el médico legista Juan Carlos Flores Rodríguez CMP 48221, con fecha 21 de enero, certifica que la causa de la muerte de Segundo Nixon Sánchez Huaynacari es: traumatismo abdominal abierto, herida perforante, y el agente causante es Proyectoil Arma de Fuego (PAF) (Motta y Álvarez, 2024, p. 54)

Ilustración 11

Imagen de Nixon Sánchez



En la primera imagen se muestra a Nixon Sánchez y en la segunda se encuentra a la derecha, su hermano a la izquierda y al centro un compañero de trabajo. Fuente: Ojo Público, imágenes proporcionadas por Magno Sánchez, citado por Motta y Álvarez (2024)

Ilustración 12

Imagen del acta de ocurrencia policial

El estallido social del 7 de diciembre de 2022 y que se prolongó hasta los primeros meses del 2023 implicó un nuevo salto cualitativo, pues supuso el involucramiento en la dimensión política nacional. No en el sentido de participación política electoral, si no en la paralización en base a exigir el respeto al voto popular. La paralización llegó a ser de tal envergadura que originó una fuerte represión policial, la cual implicó el presunto asesinato por parte de la policía de dos trabajadores manifestantes.

La contundencia y masividad de estas las manifestaciones del 2020 y 2023 estaría marcada por dos factores de acuerdo con CEDYS citado por (Motta y Álvarez, 2024): Los lazos de hermandad que existe en las personas que migran masivamente de la sierra o la selva y que provienen de pueblos originarios (la amistad y las relaciones estrechas con la familia, la naturaleza, el sentimiento de dar cobijo y de reciprocidad), así como lo que también se complementa con la idea de querer salir adelante y labrarse un futuro, lo que se observa en muchos jóvenes migrantes que llegan a trabajar. El segundo factor es aprendido, y estaría relacionado con la experiencia sindical a partir de los acuerdos y compromisos asumidos, lo que generaría disciplina laboral y sindical, lo que además crearía un sentido fuerte y sólida de organización gremial, y que involucraría acuerdos desde el asistir a un encuentro deportivo hasta asistir a las reuniones sindicales. Este tipo de compromiso es el que se habría dado al asumir tomar parte de la protesta, la cual fue asumida de manera orgánica, y que además contempló que los pobladores se sumaran de manera espontánea, así como trabajadores con contrato eventual y que no necesariamente estaban sindicalizados. Por tanto, se percibe que el núcleo o motor que lleva a actuar a los demás, es el sindicato.

6.3.3.3 La negociación colectiva de nivel de rama de actividad presentada por FETSA RLL y el SITECASA

El 18 de octubre de 2023 la Comisión Negociadora de la Federación de Trabajadores del Sector Agroexportador región La Libertad - FETSA RLL, presentó ante las empresas Camposol y Hortifrut (en donde actúan los dos sindicatos base integrantes de FETSA RLL: SITECASA y SITHPERU), así como ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) de La Libertad, su Pliego de Reclamos a nivel Rama de Actividad, comprendiendo el periodo 20 de setiembre del 2023 hasta el 19 de setiembre del 2024. De acuerdo con la

propuesta de negociación planteada se pretendía implementar una negociación colectiva articulada, es decir que permita la coexistencia de diversas negociaciones colectivas a nivel de empresa (las negociaciones colectivas entre SITECASA y Camposol, así como entre SITHPERU y Hortifrut), como a nivel de rama de actividad.

El 20 de octubre de 2023 la empresa presentó un escrito de oposición y devuelve el pliego. En cumplimiento de sus funciones el 23 de octubre de 2023 la AAT mediante Resolución Sub Gerencial No. 000138-2023-GRLL-GGR admitió a trámite del pliego de reclamos y abrió el expediente respectivo.

Luego de la apertura del expediente administrativo Camposol presentó un recurso administrativo a la AAT, aduciendo entre sus principales argumentos, que:

- Ya negocia a nivel de empresa y que se le estaría imponiendo a negociar a nivel de rama de actividad;
- la negociación colectiva es libre y voluntaria;
- Hortifrut y Camposol no son empresas equiparables; y
- No existe una organización que represente conjuntamente a las empresas.
- No se cumplen los artículos 51° y 53° de la LRCT pues el pliego no contiene la firma de los dirigentes designados para tal fin, no obra la Copia de la Asamblea General Extraordinaria que acredite que la federación cuente efectivamente con representantes con facultades suficientes (desconocen la acreditación de la representación de FETSA RLL),

El 10 de enero de 2024 mediante Resolución Gerencial No. 000002-2024-GRLL-GGR declaró improcedente recurso apelación de CAMPOSOL, y por lo tanto la negociación continúa. Sin embargo, las empresas se niegan a asistir a las reuniones de trato directo. La AAT ha citado en diversas oportunidades a reuniones a las empresas.

Frente a dicha situación, conforme a la legislación nacional, solo quedan dos caminos a fin de que el conflicto no quede abierto: Ejercer el derecho de Huelga o acudir a un Arbitraje para resolver el pliego de reclamos. No obstante, cabe señalar que en cualquiera de esos escenarios un primer tema a dilucidar será la determinación del nivel de negociación, antes de negociar respecto a los temas de fondo del pliego de reclamos.

Actualmente el conflicto ha quedado abierto, pues el sindicato aún no ha tomado la decisión de recurrir al arbitraje o a la huelga. En ese interín la empresa CAMPOSOL S.A., ha recurrido al Poder Judicial (Sexto Juzgado en lo Civil de Trujillo) y ha interpuesto una Demanda de Amparo mediante el Expediente N° 01060-2024-0-1601-JR-CI-06 de marzo 2024.

Se concluye que la estrategia desplegada en este periodo ha implicado: De un lado, la identificación de las causas de los problemas (régimen laboral agrario) y no solo enfrentarse a los síntomas (percepción de precariedad, explotación, e injusticia). De otro lado, un triple salto cualitativo: el salto del ámbito local al escenario nacional; el salto de lo reivindicativo laboral, a lo político social; y el salto del nivel empresarial al nivel de rama de actividad en la negociación colectiva. La Tabla 9 sintetiza este periodo en la trayectoria sindical del SITECASA, mostrando la triangulación de sus principales hitos, con el uso de los recursos de poder y las estrategias sindicales utilizadas.

Tabla 9

Tercer periodo: de acción política sindical a nivel regional y nacional, 2020-2023

HITO	DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO	DEL RECURSO DE PODER	ESTRATEGIA O INSTINTO DE CLASE
Primer hito: Paralización contra la Ley 27360, finales de 2020	Los trabajadores y la población de Virú paralizan y se movilizan contra las injusticias del régimen laboral agrario exigiendo la derogatoria de la Ley 27360. Las protestas se dan en Virú e Ica poco coordinadas. Tres trabajadores son asesinados en Virú durante las protestas.	Poder avanzado. Poder de la producción y circulación de mercancías. Poder institucional: moderado. Se logra una mesa de diálogo con autoridades nacionales, se deroga la Ley 27360, pero poco después se aprueba la Ley 31110, que no es satisfactoria para los trabajadores. Poder social: moderado. Se logra influenciar y	estructural: Identificar como causa particular de la sobre explotación en el sector al régimen laboral agrario, representado principalmente en los beneficios otorgados a los empresarios en la Ley 27360.

		coordinar con otros sectores de la provincia de Virú. Poca coordinación con trabajadores de Ica.	
Segundo hito: estallido social luego de la destitución del presidente Pedro Castillo Terrones de 2022 a 2023	Paralización y protestas en Virú, exigiendo la restitución de Pedro Castillo Terrones y la salida de Dina Boluarte. Hay protestas a nivel nacional poco coordinadas. Dos trabajadores son asesinados en Virú durante las protestas.	Poder estructural: avanzado. Paralización de la producción y circulación de mercancías. Poder social: moderado. Se logra influenciar y coordinar con otros sectores de la provincia de Virú. Poca coordinación a nivel nacional.	Identificar la necesidad de tener poder político y de defender el voto popular para solucionar sus problemas laborales. Identificar la destitución del presidente Castillo como una arremetida del poder empresarial.
Tercer hito: FETSA -RLL, y SITECASA, presentación de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad, 18 de octubre de 2023.	Presentación del Pliego de Reclamos en representación de los trabajadores agroexportadores de la región La Libertad por el periodo 2023-2024, a las empresas CAMPOSOL S.A. y HORTIFRUT PERÚ S.A.C.	Poder institucional: intermedio. Se logró que la Autoridad Administrativa de Trabajo de La Libertad, abra expediente de negociación de rama de actividad. La negociación está estancada por oposición de las empresas.	Unificar y representar a los trabajadores del sector a nivel regional. Negociar a nivel de rama de actividad a fin de tener más poder. Lograr beneficios para todos los trabajadores del sector a nivel regional.

Fuente: Entrevistas y Convenios Colectivos. Elaboración propia.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

- 1) Entre el año 2000 y el 2022, las exportaciones agropecuarias no tradicionales pasaron de ser cercanas a los 394 millones de dólares anuales a superar los 8 mil 436 millones (BCRP, 2023), elevando 21 veces su valor en ese periodo. La

agroindustria lidera al 2023 el sector de exportaciones no tradicionales, encontrándose en segundo lugar con un 28.89% respecto a los bienes exportados en general, y solo detrás de la minería que representó el 61.42% (SUNAT, 2024). Sin embargo, existen bajas remuneraciones y menores condiciones laborales en comparación con el régimen laboral general. El régimen laboral agrario ha generado una extrema flexibilidad en la temporalidad de contratos laborales (Sánchez, 2003; Motta y Álvarez, 2003), y una débil sindicalización y capacidad para negociar mejores remuneraciones y condiciones de trabajo con apenas 2% del total de los trabajadores formales del régimen agrario (MTPE). Además, persisten los conflictos sociales y la violación de los derechos laborales (Motta y Álvarez, 2003).

- 2) La Libertad es la segunda región con más trabajadores bajo el régimen especial agrario con 71,355 personas (MTPE, 2024), y concentra 157 empresas agroexportadoras, con un valor de 1 740.79 millones de dólares en exportaciones (SUNAT, 2021). La más grande de estas es CAMPOSOL (Grupo Dyer), la cual concentra entre 10 mil a 20 mil trabajadores según estación. En ese escenario complejo solo existen cinco sindicatos agroexportadores en Virú, La Libertad. En la empresa CAMPOSOL existen tres, el SITECASA y dos sindicatos acusados de ser sindicatos pro patronales; en la empresa Hortifrut, un sindicato; y en la empresa TALSA, también un sindicato. Además de una organización sindical regional (FETSA RLL). SITECASA es la organización más antigua (2007), con mayor número de afiliados (aproximadamente 2000), con más negociaciones colectivas (seis convenios colectivos en el periodo de análisis), y con más denuncias presentadas a nivel del sistema inspectivo laboral, así como la que posee mayor número de acciones de presión e incidencia.
- 3) Se han identificado tres periodos en la trayectoria del SITECASA:
 - Primer periodo o periodo de constitución y sobrevivencia sindical (2007 y antecedentes), en donde se conforma la organización sindical, y está lucha frente a los diversos intentos por desarticular el sindicato.
 - Segundo periodo o periodo de permanencia y estabilidad sindical (2008 a 2020), en el que se logra la primera negociación colectiva y el sindicato logra sostenerse en el tiempo.

- Tercer periodo o periodo de acción política sindical de alcance regional y nacional (2020-2023), caracterizado por el liderazgo del SITECASA en las luchas contra la Ley 27360 (2020), el estallido social del 7 de diciembre de 2022 y primeros meses del 2023 con características políticas y la presentación del proyecto de convenio colectivo de rama de actividad a nivel de la agroexportación en toda la provincia de Virú (2023).
- 4) En el primer periodo, el paro del 21 de junio de 2007 permitió la constitución y resistencia del sindicato. El paro logró interrumpir la producción interna de la empresa (abstención total de labores), así como cortó la circulación de las mercancías (bloqueo de vía). Sería una manifestación del recurso de poder estructural.
 - 5) El uso de este recurso requirió cierto grado de conciencia de clase. Existieron elementos (identificación como sujeto colectivo, como sector de clase social, con intereses, problemas y contradicciones comunes) que indujeron a una acción colectiva, que no obedeció no a un plan predefinido, pero si a razones y emociones: buscar la unidad a través de un instrumento denominado sindicato para subvertir el orden injusto al que se sienten sometidos.
 - 6) En el segundo periodo el sindicato logró permanecer y estabilizarse con su primera negociación colectiva y firmando seis Convenios Colectivos posteriormente. La empresa ya no buscará desconocerlo, si no disminuir su poder. La empresa busca boicotear el poder de negociación del sindicato, a través del incumplimiento de los convenios, restricciones al ejercicio del derecho a la negociación colectiva a través de sindicatos pro patronales y la extensión ilegal de los convenios, listas negras, despidos y persecución judicial de dirigentes. El SITECASA responde ante la arremetida empresarial con una estrategia combinada: El uso del poder estructural (paros, el más importante el 2014) y el uso del poder institucional (espacios de diálogo institucionalizados ante las autoridades regionales, demandas en la vía judicial y denuncias en el sistema inspectivo de trabajo).

- 7) El SITECASA ha utilizado el poder institucional en la figura de demandas judiciales frente a despidos de afiliados, denuncias por incumplimiento de las normas laborales ante SUNAFIL y el uso de espacios de diálogo en el marco de la negociación para presentar reclamos ante la empresa. No obstante, los dirigentes perciben que en la mayoría de los casos el sistema inspectivo de trabajo es poco efectivo o se encuentra parcializado con la empresa: De una muestra de 7 empresas del sector agroexportador de La Libertad (periodo 2020-2023), de un total 465 denuncias ante SUNAFIL, el 47% pertenecía solo a CAMPOSOL. Sin embargo, de este universo de 465 actuaciones inspectivas, solo 40 casos llegaron a ser sancionados con multas, desconociéndose si alguna de ellas llegó a ser efectiva puesto que las empresas pueden cuestionar las sanciones recurriendo a la vía judicial.
- 8) El tercer periodo se caracteriza por el salto cualitativo del SITECASA del ámbito empresarial al regional o incluso nacional, a través de la paralización contra la Ley 27360 a finales de 2020, el estallido social luego de la destitución del presidente Pedro Castillo Terrones de 2022 a 2023 y la presentación de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad el 18 de octubre de 2023.
- 9) La estrategia desplegada en este periodo ha implicado:
- a. La identificación no solo de los síntomas de los problemas, si no de la causa particular de la sobre explotación en el sector al régimen laboral agrario, en este caso representado principalmente en los beneficios otorgados a los empresarios y en la disminución de sus derechos mediante la Ley 27360 y luego la Ley 31110.
 - b. La caracterización de la destitución del presidente Castillo como una arremetida del poder empresarial, y a partir de ello la necesidad de tener poder político para solucionar sus problemas laborales.
 - c. Unificar y representar a los trabajadores del sector a nivel regional, a través de negociar a nivel de rama de actividad a fin de tener más poder y lograr beneficios para todos los trabajadores.

- 10) Existen dos factores que habrían contribuido con las características de la acción sindical, la definición de sus estrategias y el logro de sus objetivos:
- a. La noción de colectividad y una ética basada en la laboriosidad, heredada por los trabajadores que migran de los pueblos originarios de la sierra o la selva.
 - b. La disciplina laboral y sindical aprendida, en razón al compromiso con las tareas, el respeto a los acuerdos asumidos y la vida orgánica.
- 11) Otro aspecto resaltante es el relacionado con el uso de los recursos de poder asociativo y social. El primero en razón a la capacidad de organización que irradia el SITECASA, incluso hacia otros actores sociales (trabajadores no afiliados, ambulantes, transportistas, comerciantes). El segundo en relación con su capacidad de convertirse en vocero y articulador de otras organizaciones populares como frentes de defensa en los contextos de las protestas. Nos referimos a su capacidad de transformarse en líderes sociales y políticos, una capacidad aún latente pero que se manifestó sobre todo en la última protesta del 2022.

7.2 Recomendaciones

- 1) Se recomienda el estudio de las relaciones laborales en el sector agroexportador en una perspectiva comparada a nivel empresarial, con énfasis entre los casos de Hortifrut y CAMPOSOL, así como a nivel nacional, con énfasis en los casos de Virú e Ica.
- 2) Se recomienda que los actores sindicales de SITECASA realicen balances de las acciones emprendidas en base a los hitos de trayectoria identificados u otros que consideren y puedan extraer las lecciones aprendidas.
- 3) Se recomienda realizar estudios profundos en la reflexión a nivel de las paralizaciones realizadas, así como en el estudio de los convenios colectivos alcanzados en el periodo de estudio.

- 4) Se recomienda que se hagan estudios de prospectiva respecto al impacto de la ampliación del terreno agrícola en la ampliación de Chavimochic, lo que duplicaría la cantidad de trabajadores del sector en Virú.



REFERENCIAS

ADEX (2024-a). REPORTE DE EMPRESAS AGROEXPORTADORAS. Enero 2024. Org.pe. Recuperado el 7 de diciembre de 2024, de https://www.cien.adexperu.org.pe/wp-content/uploads/2024/03/CIEN_REM_ENE_2024-2.pdf

ADEX (2024-b). REPORTE DE PROYECCIÓN DE LAS EXPORTACIONES. Abril 2024. Org.pe. Recuperado el 6 de diciembre de 2024, de https://www.cien.adexperu.org.pe/wp-content/uploads/2024/04/CIEN_RPEX_2024_Abril2024_vf.pdf

Atzeni, M. (2017) [2010] Una perspectiva marxista sobre la acción colectiva de los trabajadores. La Maquila (número 5), pp. 23-60. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/71934>

Balbín Torres, Edgardo. (2020). Leyes laborales especiales: el caso del régimen agrario. Revista IDELE N° 295. <https://www.revistaideele.com/2020/12/23/leyes-laborales-especiales-el-caso-del-regimen-agrario/>

Banco Central de Reserva del Perú. (2019). Reporte de inflación: Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2019-2020. BCRP. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2023/setiembre/reporte-de-inflacion-setiembre-2023.pdf>

Banco Central de Reserva del Perú. (2024). BCRP - Series anuales. (s/f). Gob.pe. Recuperado el 6 de diciembre de 2024, de <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/anuales/produccion-agropecuaria-por-principales-productos-miles-de-toneladas>

Canessa, Miguel (1999) La flexibilidad laboral en el Perú 9 años después. En: Asesoría Laboral. No. 100.

COMEX (2023) AGROEXPORTACIONES NO TRADICIONALES CRECIERON UN 12.6% A FEBRERO DE 2023. Recuperado el 6 de diciembre de 2024, de <https://www.comexperu.org.pe/articulo/agroexportaciones-no-tradicionales-crecieron-un-126-a-febrero-de-2023>

Cuadros, Fernando. (2020). Régimen laboral agrario en el Perú: algunos apuntes. CEPES. <https://cepes.org.pe/2020/12/07/regimen-laboral-agrario-en-el-peru-algunos-apuntes/>

De La Villa Gil, Luis Enrique y Manuel-Carlos Palomeque López (1980). Introducción a la Economía del Trabajo (Vols. 2). Madrid: Editorial Debate.

- Diario Gestión. (2018). Ley de Promoción Agraria y su impacto económico y social. <https://gestion.pe/blog/innovacion-sinergias-y-crecimiento/2018/05/ley-de-promocion-agraria-y-su-impacto-economico-y-social.html/>
- Engels, Friedrich (2001) [1890] Carta de Engels a Konrad Schmidt del 27 de octubre de 1890. Marxists.org. Recuperado el 5 de noviembre de 2024, de <https://www.marxists.org/espanol/m-e/cartas/e27-x-90.htm>
- Engels, Friedrich (2009) [1845] SITUACION DE LA CLASE OBRERA EN INGLATERRA. Marxists.org. Recuperado el 5 de diciembre de 2024, de <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/situacion/index.htm>
- Ermida, Oscar. “Crítica a la libertad sindical” En: DERECHO PUCP No. 68: REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO. Lima, Fondo Editorial PUCP, 2012
- FENTAGRO. (S/f). Facebook.com. Recuperado el 7 de diciembre de 2024, de <https://www.facebook.com/fentagro.agroindustrias.9>
- Gotelli, A. (2023). Corrientes teóricas para el estudio de la acción sindical. (En)clave Comahue (29), 9-32. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.17131/pr.17131.pdf
- Hobsbawm, Eric (1979). Trabajadores: Estudios de historia de la clase obrera. Barcelona Editorial Crítica.
- Hopenhayn, Martin (2001). Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto. Grupo Editorial Norma.
- IUS 360. (2020). El paro agrario en Ica y el Decreto de Urgencia 043-2019 | Fernando Cuadros. <https://www.youtube.com/watch?v=sfOirG2Tvoc&t=897s>
- Jiménez, Milton (2021). La protesta social: una aproximación a un derecho democrático fundamental. Recuperado de: <https://agendaestadodederecho.com/la-protesta-social-una-aproximacion-a-un-derecho-democratico-fundamental/>
- Korsch, Karl. (1980) [1929] Lucha de clases y derecho del trabajo Tr. de Juan Luis Vernal. Barcelona: Ariel.
- Lenin, Vladimir. (2010) [1902] ¿Qué hacer? Ministerio del Poder Popular para la Comunicación y la Información.
- León, Janina (2009). Agroexportación, empleo y género en el Perú: un estudio de casos. (s/f). Consorcio de Investigación Económica y Social CIES. Recuperado el 7 de noviembre de 2024, de <https://cies.org.pe/investigacion/agroexportacion-empleo-y-genero-en-el-peru-un-estudio-de-casos/>

- Linares, Ernesto (2023). Las 17 familias más ricas del Perú en el 2023. Blogspot.com. Recuperado el 6 de diciembre de 2024, de <https://elinaresm.blogspot.com/2023/12/las-17-familias-mas-ricas-del-peru-en.html>
- LP Derecho. (2021). Novedades del régimen laboral agrario. Alcances de la Ley 31110. <https://lpderecho.pe/regimen-laboral-agrario-ley-31110/>
- Marticorena, Clara y Lucila D'Urso (2022) Strategic position and trade union power_strategies Argentina. Global Labour Journal, 2022, 13(3), Pages 281-304. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/202271>
- Marx, K. (1980) [1845] Tesis sobre Feuerbach. En Marx K. y F. Engels, Obras escogidas (Tomo I, pp. 2-3). Editorial Progreso. En: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/oe/pdf/oe3-v1.pdf>
- Marx K. y F. Engels. (1998) [1848] Manifiesto del Partido Comunista. En: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/48-manif.htm>
- Marx, K. y Engels, F. (2011) [1846]. La ideología alemana. Crítica de la novísima filosofía alemana en las personas de sus representantes Feuerbach, B. Bauer, Stirner y del socialismo alemán en las de sus diferentes profetas. Montevideo: Pueblos Unidos, 1959. Trad. al castellano de Wenceslao Roces. En: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1846/ideoalemana/index.htm>
- Misión de Solidaridad Internacional y Derechos Humanos. (2023). Violación de los Derechos Humanos en Perú (diciembre 2022 – febrero 2023).
- Monereo, José Luis (1996) Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo. Valencia. Tirant lo Blanch.
- MINCETUR. (2024). La Libertad. Reporte De Comercio Regional Anual 2023. Gob.pe. Recuperado el 7 de diciembre de 2024, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6223633/5481990-rcr-la-libertad-anual-2023%282%29.pdf>
- Méndez, Elena (2016). Paradoja del sindicalismo agroindustrial en Ica: surgimiento y funcionamiento de los sindicatos en un contexto adverso a la sindicalización. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7565>
- Monereo, José Luis. (1996) Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo. Valencia. Tirant lo Blanch.
- Motta, Juan Diego y ÁLVAREZ, Roland. (2024) Estudio Sobre las Condiciones de Trabajo, Nivel De Cumplimiento De Derechos Y Experiencias De Diálogo Entre Estado

Y Sociedad Civil En El Sector Agroindustrial De La Región La Libertad. Perú Equidad y FETSA. (Texto inédito)

Motta, Juan Diego (2022). Gobierno fortalece derechos sindicales. Entre el mito y la realidad. Otra Mirada. Recuperado el 1 de diciembre de 2024, de <https://otramirada.pe/gobierno-fortalece-derechos-sindicales-entre-el-mito-y-la-realidad>

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2024 a). Anuario estadístico sectorial 2023- MTPE. <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/>

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2024 b). Base de Datos: Planilla Electrónica (T-Registro) OGETIC, Oficina de Estadística.

Naciones Unidas. (s/f). La Declaración Universal de los Derechos Humanos | Naciones Unidas. Recuperado el 10 de noviembre de 2023, de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Neves, Javier. (2010) Prólogo: VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. La libertad sindical en el Perú, fundamentos, alcances y regulación. Editado por PLADES, Lima, 2010, p. 15.

Neves, Javier. (2009) Introducción al derecho del trabajo. Lima: PUCP. Fondo Editorial.

Neves, Javier. (2000) Balance de la reforma laboral. En: Asesoría Laboral. No. 120.

OIT. (s/f). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (DECLARATION). (s/f). Recuperado el 10 de noviembre de 2023, de <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

OIT. (s/f). Trabajo decente. Recuperado el 09 de noviembre de 2023, de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

OIT. 23 Condiciones de trabajo (Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible). (s/f). Recuperado el 13 de noviembre de 2023, de <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>

OIT. (s/f). Negociación colectiva y relaciones laborales (Negociación colectiva y relaciones laborales). (s/f). Recuperado el 13 de noviembre de 2023, de <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm>

Palomeque López, Manuel-Carlos (2011) Derecho del trabajo e ideología: medio siglo de formación ideológica del derecho español del trabajo, 1873-1923. Madrid: Akal.

Posner, Richard (2009) El Análisis Económico del Derecho. Fondo de Cultura Económica de España. Madrid

RAE (2024). RAE.es. Recuperado el 6 de diciembre de 2024, de <https://dle.rae.es/recurso>

Sanguinetti, Wilfredo. (1994) Los sindicatos y la libertad sindical en la nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. En: VV.AA. ¿Quo Vadis Jus.?. Estudios Jurídicos en homenaje al profesor Ricardo La Hoz Tirado. Lima: UNMSM.

Santistevan, Jorge. (1980) La huelga en el Perú. Lima, CEDYS.

Sánchez Reyes, Christian. (2023) Régimen agrario y negociación colectiva por rama de actividad en el sector de la agroindustria en el Perú. Perú EQUIDAD. (Texto inédito).

Schmalz, Stefan. 2017. Los recursos de poder para la transformación sindical. Revista Nueva Sociedad: Especial Sindicatos en Transformación (octubre de 2017) pp. 19-41 www.nuso.org

SUNAT (2024) ANUARIO ESTADÍSTICO 2023. Gob.pe. Recuperado el 6 de diciembre de 2024, de https://www.sunat.gob.pe/estad-comExt/modelo_web/anuario23.html

SUNAT (s/f). ESTADISTICAS DE COMERCIO EXTERIOR. Gob.pe. Recuperado el 6 de diciembre de 2024, de https://www.sunat.gob.pe/estad-comExt/modelo_web/web_estadistica.htm

Tafur, S. (2020). Agroexportaciones y su exponencial crecimiento: una burbuja que tenía que explotar. IDEHPUCP. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/analisis1/agroexportaciones-y-su-exponencial-crecimiento-una-burbuja-que-tenia-que-explotar/>

Tribunal Constitucional (2020). Sentencia recaída en el Expediente N° 00009-2018-PI/TC, FJ N° 85, pág. 32. Recuperado de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00009-2018-AI.pdf>

Trabajo Digno. (2018). Régimen Laboral Agrario: en manos del Fujimorismo. Trabajo Digno. <http://trabajodigno.pe/regimen-laboral-agrario-en-manos-del-fujimorismo/>

Villavicencio, Alfredo (2002). La crisis del sindicalismo y la necesidad de promoción de la libertad sindical como expresión del interés público. En: Ius et Veritas número 24. Pp. 211-226.

Zapata, César. (2022) Diagnóstico inicial del proyecto (Texto inédito)

Zapata, Francisco. (2003). ¿Crisis en el sindicalismo en América Latina? Kellogg.nd.edu. Recuperado 12 de diciembre de 2024, de https://kellogg.nd.edu/sites/default/files/old_files/documents/302_0.pdf

Zegarra, Eduardo. Fundamentación económica para la negociación colectiva por rama de actividad en la agroindustria del Perú. Documento N° 11. Perú EQUIDAD. Lima, junio 2023

ANEXO

Lista de Entrevistas Realizadas Codificada

SINDICATO TRABAJADORES CAMPOSOL SA SITECASA: TRABAJADORES AFILIADOS, DIRIGENTES Y EXDIRIGENTES ENTREVISTADOS						
Informante	Dirigente hombre (I)	Afiliada Mujer (I)	Exdirigente hombre (I)	Dirigente mujer (I)	Dirigente masculino (II)	Exdirigente despedido (I)
Organización	Sindicato Trabajadores Camposol SA SITECASA	Sindicato Trabajadores Camposol SA SITECASA y FETSA RLL Federación Trabajadores Sector Agroindustria de la Región La Libertad	Sindicato Trabajadores Camposol SA SITECASA y FETSA RLL Federación Trabajadores Sector Agroindustria de la Región La Libertad	Sindicato Trabajadores Camposol SA SITECASA y FETSA RLL Federación Trabajadores Sector Agroindustria de la Región La Libertad	Sindicato Trabajadores Camposol SA SITECASA	Sindicato Trabajadores Camposol SA SITECASA
Cargo / condición	Secretario General	Afiliada y Secretaria General de FETSA RLL	Afiliado y Sec. de Frente Único de FETSA RLL	Secretaria de Actas y Archivos	Secretario de Economía	Asesor de SITECASA
Género	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Masculino
Edad	40	40	46	40	59	46
Fecha de entrevista	27.11.24	27 y 28.11.24	28.11.24 y 06.03.25	27.11.24	27.11.24	28.11.24