

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



**LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y SU
RELACIÓN CON LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS
TRABAJADORES AGRARIOS**

Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social
que presenta:

Jaddy Milca Ladrón de Guevara Landa

Asesora:

Estela Encarnacion Ospina Salinas

Lima, 2024


Informe de Similitud

Yo, Estela Ospina Salinas docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesora de la tesis "La Organización del Tiempo de Trabajo y su relación con la seguridad y salud de los trabajadores agrarios", de la autora Jaddy Milca Ladrón de Guevara Landa, dejo constancia de lo siguiente:

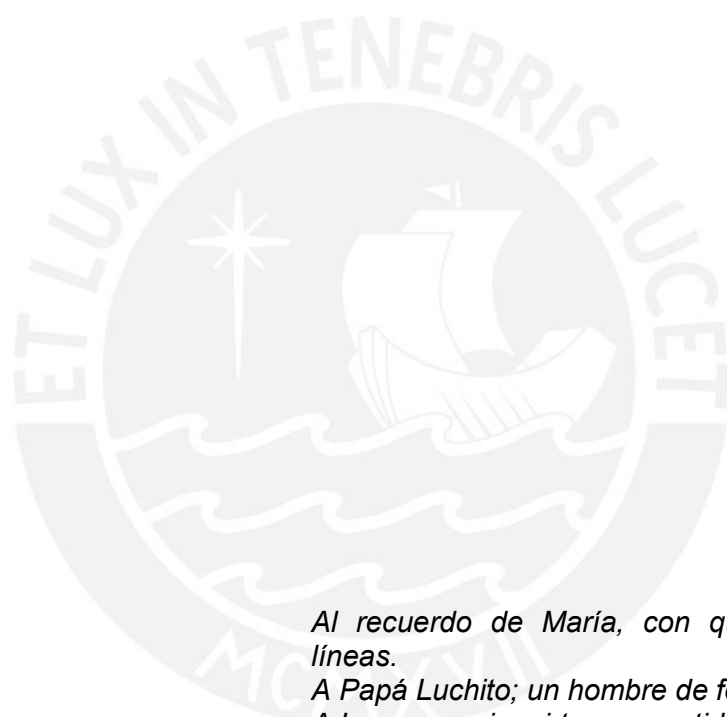
- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 20% Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 04/04/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

04 de abril de 2024

| | |
|---|---|
| Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Estela Ospina Salinas</u> | |
| DNI: 06722520 |  |
| ORCID: 0000-0002-5361-9777 | |
| Firma | |





Al recuerdo de María, con quien empecé estas líneas.

A Papá Luchito; un hombre de fe y paciencia.

A Leonor; mujer virtuosa, vestida de fuerza y honor.

A Samuel Abdíaz; cuan hermosos son los pies de los que anuncian las buenas nuevas. Por su aporte a la educación y promoción de caminos de desarrollo para Cabeza de Toro; un valle agrícola.

A Alberto, mi mejor momento que se sumó a aguardar con paciencia y amor.

A Samuel Elí, Yadid Leonor y Max Luis; mi fuente de fortaleza y admiración.

A Mathias y Diego; que la perseverancia y el buen depósito sean su constante en la realización de sus sueños.



Agradecimientos:

A Estela Ospina; mi maestra.

A Víctor Ladrón de Guevara; a la familia que representa.

A Luz Landa; a la familia que representa.

A Brad y Elizabeth, por su ejemplo de amor.

A Yudy Canchari, Rosita Ramos y Lizeth Navarrete, por su apoyo incondicional en el trabajo aplicativo de encuestas.

A Luis Gallegos, por sus enseñanzas en el trabajo aplicativo.

RESUMEN EJECUTIVO

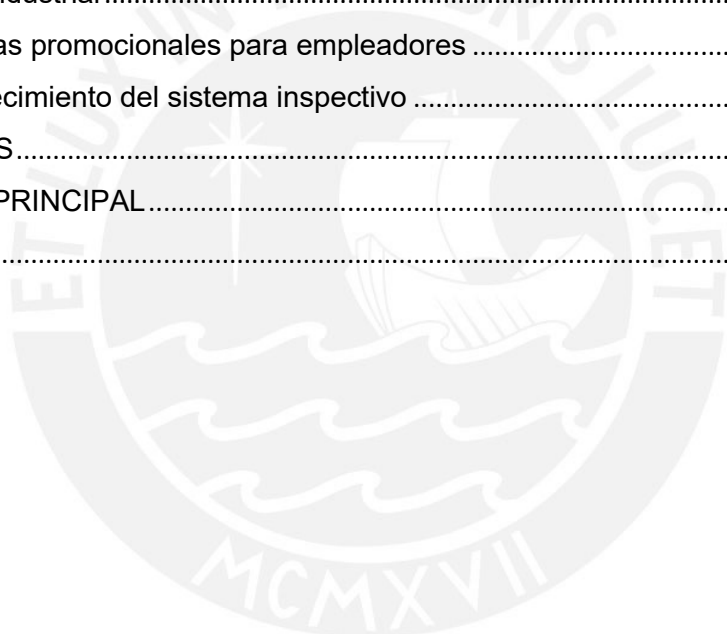
La agroindustria es un sector dinámico y en constante crecimiento en el Perú. Aun así, existe poca evidencia de las consecuencias que se generan en la seguridad y salud de los trabajadores agrarios. La organización del tiempo de trabajo, las largas jornadas y la exposición a factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales pueden afectar derechos humanos. El objetivo es analizar la organización del tiempo de trabajo y su relación con el derecho a la seguridad y salud en el ejercicio de sus derechos individuales. La metodología aplicada es mixta con un enfoque cualitativo y cuantitativo. Se analiza doctrina, legislación y jurisprudencia como trabajo de escritorio; y, un estudio de caso hipotético y deductivo. El derecho a la seguridad y salud, a la jornada máxima, al descanso y al disfrute del tiempo libre están consagrados en los instrumentos normativos sobre derechos humanos. El deber de prevención, clave en la organización del tiempo de trabajo, se materializa a través de la vigilancia de la salud. En ese contexto, se llevó a cabo un estudio de caso mediante la aplicación encuestas por conveniencia a trabajadores bajo el régimen agrario de la Ley N° 31110 desde el año 2020 y que residen en el Centro Poblado Fermín Tangüis, distrito de Independencia, provincia de Pisco, región Ica. Si bien los resultados son aplicables a esta localidad, se ha contrastado con información a nivel nacional desde las perspectivas de los actores sociales, resaltando así la relevancia de los hallazgos. Se propone replantear la normativa sobre tiempo de trabajo con un enfoque de género que considere el deber de prevención. De forma específica, la regulación en la agroindustria sobre condiciones mínimas de seguridad y salud debe incorporar criterios técnicos y una visión multidisciplinaria para garantizar los derechos humanos laborales a través de la vigilancia de la salud.

ÍNDICE

Pág.

| | |
|---|-----------|
| Lista de Tablas..... | 4 |
| Lista de Ilustraciones | 5 |
| CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | 10 |
| 1.1. Importancia del tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo | 10 |
| 1.2. Marco normativo general..... | 13 |
| 1.2.1. Fundamentos: derechos humanos laborales como cimientos..... | 14 |
| 1.2.1.1. Derecho a la jornada máxima | 16 |
| 1.2.1.2. Derecho al descanso | 18 |
| 1.2.1.3. Derecho al disfrute del tiempo libre | 19 |
| 1.2.1.4. Derecho a la seguridad y salud..... | 20 |
| 1.2.2. Facultades del empleador..... | 23 |
| 1.2.2.1. Facultad de organizar y distribuir el tiempo de trabajo..... | 23 |
| a) Establecimiento de horarios de trabajo | 24 |
| b) Organización de horas extras | 25 |
| c) Determinación de los descansos | 27 |
| d) Tiempo de traslados | 27 |
| e) Variación de las condiciones de trabajo..... | 28 |
| 1.2.3. Deber de prevención del empleador | 29 |
| 1.2.3.1. Otras medidas de prevención aplicadas por el empleador..... | 34 |
| 1.3. Marco normativo especial: Análisis del marco normativo del régimen laboral agrario..... | 35 |
| 1.3.1. Etapas normativas del régimen agrario peruano | 36 |
| 1.3.2. Marco normativo comparado del régimen agrario..... | 43 |
| 1.3.2.1. Chile | 43 |
| 1.3.2.2. Colombia..... | 47 |
| 1.3.2.3. Ecuador..... | 48 |
| CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN LOS TRABAJADORES AGRARIOS: ESTUDIO DE CASO | 52 |
| 2.1.1. Perspectiva Estado..... | 54 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.2. Perspectiva trabajadora..... | 61 |
| 2.1.2.1. Estudio de caso: Centro Poblado de Fermín Tangüis..... | 62 |
| 2.1.3. Perspectiva empleadora:..... | 94 |
| CAPÍTULO III: PROPUESTAS QUE CONTRIBUYEN AL EQUILIBRIO DEL DERECHO DE ORGANIZAR LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DEL TRABAJO A CARGO DEL EMPLEADOR CON EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES | 96 |
| 3.1. Políticas Públicas: avances y desafíos del tiempo de trabajo y seguridad y salud 97 | |
| 3.2. Propuestas de equilibrio | 101 |
| 3.2.1. Propuesta de regulación: replanteamiento del tiempo de trabajo en la normativa general..... | 101 |
| 3.2.2. Propuesta de regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo para el sector agroindustrial | 106 |
| 3.2.3. Medidas promocionales para empleadores | 118 |
| 3.2.4. Fortalecimiento del sistema inspectivo | 119 |
| CONCLUSIONES..... | 124 |
| BIBLIOGRAFÍA PRINCIPAL..... | 130 |
| ANEXOS | 137 |



Lista de Tablas

| | |
|----------------|-----|
| Tabla 1 | 12 |
| Tabla 2 | 13 |
| Tabla 3 | 15 |
| Tabla 4 | 21 |
| Tabla 5 | 33 |
| Tabla 6 | 45 |
| Tabla 7 | 46 |
| Tabla 8 | 55 |
| Tabla 9 | 59 |
| Tabla 10 | 66 |
| Tabla 11 | 69 |
| Tabla 12 | 70 |
| Tabla 13 | 73 |
| Tabla 14 | 76 |
| Tabla 15 | 77 |
| Tabla 16 | 78 |
| Tabla 17 | 79 |
| Tabla 18 | 80 |
| Tabla 19 | 81 |
| Tabla 20 | 82 |
| Tabla 21 | 82 |
| Tabla 22 | 83 |
| Tabla 23 | 90 |
| Tabla 24 | 91 |
| Tabla 25 | 92 |
| Tabla 26 | 92 |
| Tabla 27 | 93 |
| Tabla 28 | 94 |
| Tabla 29 | 105 |

Lista de Ilustraciones

| | |
|--------------------|-----|
| Ilustración 1..... | 62 |
| Ilustración 2..... | 68 |
| Ilustración 3..... | 71 |
| Ilustración 4..... | 78 |
| Ilustración 5..... | 109 |



INTRODUCCIÓN

La agroindustria tiene cada vez una mayor participación en el PBI nacional, así para el mes de febrero del año 2023, representó el sostenimiento del sector agropecuario por el incremento de la producción agroindustrial (BCR, 2023, pág. 3).

La agroindustria es un sector con una proyección económica constante debido al dinamismo que se genera por las exportaciones de productos, llegando incluso a ser la segunda actividad con mayores aportes de divisas para el Perú después de la minería (MIDAGRI, 2018).

El dinamismo de este sector también está influenciado por la propia naturaleza, condiciones climáticas que generan baja disponibilidad de agua, y otros factores como el incremento del costo de fertilizantes (BCR, 2022, pág. 25) que afectan los procesos agrícolas.

Pese a estas condiciones climáticas, y otros factores que afectan directamente a este sector, su desarrollo y proyección económica es constante. Además, repercute en las condiciones de trabajo y en la contratación de trabajadores. Así, la cantidad de trabajadores agrarios bajo el régimen de la Ley N° 31110 representa el 9,56 % del total trabajadores declarados en la planilla nacional de forma mensual. Este porcentaje representa el tercer lugar después del Decreto Legislativo N° 728, seguido del régimen de microempresa regulado mediante Decreto Legislativo 1086 (MTPE, 2023, pág. 11).

La OIT y las Naciones Unidas en una declaración conjunta han reconocido que los derechos laborales son derechos humanos y su protección es fundamental para afrontar la desigualdad y las crisis a los que se enfrenta el trabajo, independientemente del número de trabajadores (OIT, 2023, pág. 1).

La garantía de los derechos humanos y su inclusión en la normativa y políticas económicas (OIT, 2023, pág. 1) permite afrontar los desafíos de la agroindustria y los riesgos a los que están expuestos los trabajadores considerando además que el derecho a un entorno seguro y saludable como principio fundamental de la OIT.

Aun cuando se trate de un sector en proyección económica y dinámica constante, existe poca evidencia de los peligros a los que están expuestos los trabajadores agrarios como

consecuencia de la actividad agrícola y la organización del tiempo de trabajo como largas jornadas laborales con exposición al sol, uso de agroquímicos y posiciones rutinarias, así como tiempos prolongados de traslados desde sus domicilios, entre otros factores que afectan su seguridad y salud, información que además no forma parte de la vigilancia de la salud.

Al respecto, se verificó el reporte de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales (MTPE, 2023, pág. 9) correspondiente a diciembre de 2023, y del total de 2744 reportes se tiene que para las actividades de agricultura se reportaron 73. Estas notificaciones se distribuyeron de la siguiente manera: 1 accidente mortal, 71 accidentes de trabajo y 1 incidente de trabajo.

Estas cifras presentan una limitada evidencia científica sobre los peligros a los que están expuestos los trabajadores agrarios. El bajo reporte de siniestralidad explicaría por qué no se incluye a la actividad agrícola como actividad de riesgo en anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, a pesar de que esta actividad se encuentra en el listado de actividades capaces de producir enfermedades profesionales relacionadas con los agentes determinados en el NTS N° 68-MINSA/DGPS-V1.

Como refuerzo a la escasa evidencia científica existente, se advierte que el 08 de julio de 2011, se firmó un acuerdo marco de colaboración entre la OIT y Essalud, con el objetivo de ampliar y evaluar los seguros contributivos. Como parte de los compromisos adquiridos, se emitió hasta la fecha un único informe en el año 2012, que refleja información relevante y científica desde su competencia sobre los riesgos a los que están expuestos los trabajadores agrarios como consecuencia de las atenciones y diagnósticos brindados en el marco de los seguros agrarios. No obstante, es importante tener en cuenta que esta información tiene cierta antigüedad.

Así, resulta significativo evidenciar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores agrarios, a fin de evaluar la eficacia normativa general sobre tiempo de trabajo y la regulación especial para la agroindustria que incluye un capítulo especial sobre condiciones mínimas de SST en la agroindustria.

Dado el contexto de este sector, se realizó un estudio de caso a través de la aplicación de encuestas por conveniencia a trabajadores que han trabajado desde el año 2020 bajo el

régimen agrario de la Ley N° 31110 que residen en el Centro Poblado Fermín Tangüis, distrito de Independencia, provincia de Pisco, región Ica. Aunque los resultados son específicos para esta localidad, se han contrastado a nivel nacional con información disponible desde las perspectivas de los actores sociales. Este contraste destaca la importancia de los hallazgos dentro del ámbito del deber de vigilancia de la salud de los trabajadores.

El Centro Poblado Fermín Tangüis se formó producto de invasiones, asimismo es una fuente de mano de obra directa para las distintas agroexportadoras de la región Ica. Su principal fuente de ingreso proviene del trabajo agrario. Como antecedente a esta localidad, se tiene al distrito de San Clemente que, debido a su ubicación y cercanía a las ex haciendas algodoneras fue un centro de provisión de mano de obra. Actualmente este distrito sigue siendo una fuente de provisión mano de obra para las agroexportadoras y de intercambio comercial.

El objetivo principal de la presente investigación es analizar la organización del tiempo de trabajo y su relación con el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Con este objetivo, la investigación se distribuye en tres capítulos.

El primer capítulo analiza los fundamentos - teóricos sobre dos temas transversales la organización del tiempo de trabajo y su relación con el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, para luego analizar su impacto en otros derechos como al descanso y al disfrute del tiempo libre.

Se aborda el fundamento de los derechos humanos laborales en juego. Se analiza las etapas normativas de la agroindustria y la regulación especial sobre condiciones mínimas de seguridad y salud. Además, se realiza un estudio comparado de la normativa sobre jornada de trabajo y seguridad y salud en la agroindustria en Chile, Colombia y Ecuador.

El segundo capítulo se centra en analizar la organización del tiempo de trabajo y su relación con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores agrarios desde la perspectiva de vigilancia de la salud. Con ese propósito se realizó un estudio de caso en el centro Poblado Fermín Tangüis, donde se evalúa la relación entre las variables: organización del tiempo de trabajo, el exceso de jornada, condiciones mínimas de SST, derecho al descanso, derecho al disfrute del tiempo libre.

El tercer capítulo y final, propone alternativas normativas que contribuyan a equilibrar el derecho del empleador de organizar el tiempo de trabajo con el derecho de seguridad y salud de los trabajadores, así como su impacto en otros derechos como al descanso y al disfrute de su tiempo libre para educarse, pasar tiempo en familia, participar en actividades políticas y en general, ser mejores ciudadanos.

La metodología de esta investigación es mixta, aplicando un enfoque hipotético-deductivo y combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Se utiliza una metodología de investigación aplicada y es correlacional debido a la relación entre variables que se desarrollan en la encuesta. Se analiza doctrina, la legislación y la jurisprudencia que tienen relación con el tema planteado y contribuyen a plantear propuestas de mejora.



CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Históricamente, ha existido una relación entre el tiempo de trabajo y las consecuencias que se genera en la salud y seguridad de los trabajadores. Los primeros movimientos obreros buscaron limitar la duración de las jornadas de trabajo por la grave afectación que se generaba a la salud de los obreros debido a la explotación, fatigas y pésimas condiciones de trabajo.

Este contexto histórico condujo en 1919 a la emisión del primer convenio de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante la OIT). A pesar del transcurso del tiempo, la relación entre el tiempo de trabajo y el derecho a la salud y seguridad sigue siendo relevante.

Recientemente, esta conexión ha cobrado mayor importancia y se evidenció en el sector agroindustrial a través de protestas protagonizadas por los trabajadores y la población durante el año 2020. Estas manifestaciones surgieron como consecuencia de las adversas condiciones laborales que estaban afectando la seguridad y salud de los trabajadores. Como respuesta a dichas protestas, se promulgó un paquete normativo que incluyó un capítulo especial destinado a mejorar las condiciones de seguridad y salud en la agroindustria.

1.1. Importancia del tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo

El tiempo de trabajo, comprende una amplia definición que incluye el tiempo considerado como jornada de trabajo. A decir de Ávalos, el concepto de jornada de trabajo es limitado, por ello es preferible referirse a tiempo de trabajo pues es más amplio e incluye la complejidad normativa y funciones del tiempo (Ávalos Rodríguez, 2018, pág. 8).

El estudio del tiempo del trabajo se encuentra sometido a constantes cambios debido a los procesos de transformación tecnológica y digitalización lo cual representa un desafío para lograr un trabajo decente¹. No obstante, algunas actividades presentan incumplimientos

¹ El término de trabajo decente fue nombrado por la OIT en 1999, en la Memoria presentada por el entonces director Juan Somavia. Este término se destaca por la inclusión de cuatro metas claves que definen el trabajo decente: i) derechos humanos laborales, ii) oportunidad de empleo, iii) seguridad o previsión social y iv) diálogo (empleadores, trabajadores y Estado).

normativos relacionados con el tiempo de trabajo y otros derechos, debido a su naturaleza dinámica, como ocurre en el sector agrario.

El tiempo de trabajo, es vital para el ser humano, por lo que el “tiempo de trabajo determina el tiempo libre” (Monereo Pérez J. L., Prólogo, 2014, pág. 16) del ser humano. Esta relación se origina en un contexto histórico y social que determina la conexión existente entre el tiempo y la vida del ser humano. Esto se debe a que una parte considerable de la existencia humana se dedica al trabajo, por lo cual resulta imperativo que, al menos, dicho trabajo se realice en condiciones seguras y saludables.

El derecho a la seguridad y salud es un derecho que históricamente ha representado un esfuerzo por ser protegido, mediante la limitación de las jornadas laborales debido a las graves consecuencias que podrían afectar la salud del trabajador. Estas repercusiones continúan siendo relevantes en determinados sectores (Ulloa Millares, 2017, pág. 10) ya que no se limita únicamente a un análisis cuantitativo, sino que también se considera su aspecto cualitativo, en el cual convergen otros derechos humanos que necesitan ser garantizados.

Esta relación representa un correlato histórico y significativo del movimiento obrero, que se reflejó en la restricción de las jornadas laborales excesivas a las que eran sometidos los trabajadores. Esta situación condujo a la promulgación del primer convenio de la OIT en 1919, el cual estableció un límite de 8 horas de trabajo diarias o 48 horas de trabajo semanales, como respuesta a las graves afectaciones que estas jornadas prolongadas tenían en la salud de los trabajadores.

La repercusión también tuvo lugar en el Perú, incluso con antecedentes más tempranos. Por ejemplo, la Ley N° 1378, conocida como la Ley de Accidentes del Trabajo del 20 de enero de 1911, publicada el 3 de julio de 1911, es considerada como la primera ley laboral peruana. Esta normativa introdujo la teoría del riesgo profesional, impulsada por Matías Manzanilla (Motta, 2018, pág. 217).

Posteriormente, este movimiento obrero continuó con su lucha constante, que incluyó una nueva huelga en enero de 1913, donde se exigían 8 horas de trabajo. Esta protesta condujo a la emisión de una Resolución Suprema el 10 de enero de 1913, norma que regulaba la actividad de carga y descarga en el Muelle y Dársena del Callao durante el gobierno de Billinghurst (Motta, 2018, pág. 2017).

Así también, otras huelgas igualmente relevantes que tuvieron lugar durante ese periodo, dando como resultado la promulgación de la Ley N° 2851 del 23 de noviembre de 1918, conocida como la Ley sobre el Trabajo de Niños y Mujeres. Esta normativa establecía una jornada laboral de 8 horas diarias y 45 horas semanales para mujeres y menores de entre 14 y 18 años.

Como puede apreciarse, la importancia del tiempo de trabajo se determina en relación con el contexto histórico y su conexión directa con el ser humano. Esta relación ha llevado a la promulgación de normativas como respuesta a las protestas emprendidas por los trabajadores, motivadas por las pésimas condiciones de seguridad y las extensas jornadas laborales.

Tomando en cuenta esta conexión histórica, ¿continúa siendo relevante el análisis del tiempo de trabajo?

De acuerdo con la estadística reportada por el INEI en su informe para Lima Metropolitana correspondiente al último trimestre del año 2023 (INEI, 2023, pág. 52), con un total de población ocupada de 5 319,7, la cantidad de horas de trabajo representa una distribución que excede el tiempo laboral legalmente, según la gráfica que se detalla.

Tabla 1

Cantidad de población por rango de horas semanales

| Menos de 40 | 41-50 | 51-60 | 61-70 | 71-80 | 81 a más |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| 21439 | 1 570,6 | 769,2 | 395,9 | 266,7 | 173,4 |

Fuente: INEI –Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. (INEI, 2023)
Elaboración propia

A partir de la Tabla 1, se observa que el tiempo de trabajo semanal excede los límites establecidos de 48 horas, lo cual constituye un desafío constante para el tiempo de trabajo, reduciendo las posibilidades de disfrutar de otros derechos, como el disfrute del derecho al tiempo libre. Además, se evidencia que el promedio de horas trabajadas en Lima Metropolitana es de 44,5 horas semanales (INEI, 2023, pág. 60).

Según los rangos de edad, la mayor concentración se observa en personas de 25 a 44 años (Tabla 2), lo cual puede atribuirse a varios factores, como la etapa en la vida en la que se encuentran muchas personas, sus habilidades, experiencias laborales, lo que

también podría atribuirse a las responsabilidades familiares, intereses propios de los trabajadores y empleadores que entre otros que influye en el tiempo disponible para el trabajo.

Tabla 2

Promedio de horas trabajadas por semana y grupos de edad

| 14-24 años | 25 a 44 años | 45 a más años |
|------------|--------------|---------------|
| 39,5 | 46,2 | 44 |

Fuente: INEI –Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. (INEI, 2023)
Elaboración propia

Las evidencias estadísticas demuestran que la importancia del tiempo de trabajo sigue siendo relevante. Entre los factores que impactan en la vida de las personas, se observan jornadas que superan las 50 horas semanales e incluso, según la Tabla 1, un grupo llega a superar las 80 horas semanales. Esta situación alarmante representa un desafío tanto para los aspectos cuantitativos como cualitativos del tiempo de trabajo.

De esta manera, se puede concluir que existe una relación entre el tiempo y la salud y seguridad, como se ha determinado históricamente en las luchas sociales, y que se mantiene vigente debido a la complejidad en su tratamiento. En este tratamiento convergen intereses como la proyección económica, políticas públicas, intereses del empleador y del propio trabajador, entre otros. A pesar de esta complejidad, es crucial que dichos intereses guarden un correlato con los derechos humanos.

1.2. Marco normativo general

Es necesario establecer los límites del marco normativo de estudio en relación con los dos temas transversales que se abordan en la presente investigación: el tiempo de trabajo y el derecho a la seguridad y salud. Esto permitirá analizar su incidencia con el derecho al descanso y el derecho al disfrute del tiempo libre. Posteriormente, se llevará a cabo un análisis de la eficacia de la regulación especial en cuanto a las condiciones mínimas de seguridad y salud en el sector agroindustrial.

1.2.1. Fundamentos: derechos humanos laborales como cimientos

Los derechos humanos, como un reconocimiento para no dejar a nadie atrás, forman parte de la declaración emitida el 23 de febrero de 2023 de manera conjunta entre los órganos de la OIT y las Naciones Unidas (OIT, 2023).

En esta declaración se hace un compromiso para considerar a los derechos humanos como indispensables para reducir desigualdades y no dejar atrás a nadie en la mitigación de los efectos generados por la pandemia, cambio climático, violencia, transformaciones tecnológicas y otras crisis detalladas en la declaración de la Comisión de Expertos (OIT, 2023).

Los derechos humanos permiten que existan mínimos necesarios para enfrentar cualquier reto en la vida diaria de los trabajadores. El tiempo de trabajo, derecho a la salud y seguridad, descanso y tiempo libre encuentran determinación como derechos humanos laborales.

El punto base es el derecho a la dignidad, que se constituye como pilar fundamental de los derechos humanos. Cualquier transgresión o vulneración afecta directamente este principio y derecho esencial del ser humano.

A continuación, se presenta un análisis, aunque puede resultar reiterativo, del conjunto de las normas internacionales y nacionales. Sin embargo, este análisis es necesario debido a su relación con los derechos humanos, conforme a lo dispuesto por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú de 1993 que establece que las normas internas reconocidas por la Constitución deben interpretarse en concordancia con la normativa internacional ratificada por el Perú.

Así, el marco constitucional se ve complementado por las normas internacionales (Villavicencio, 2013, pág. 232). Por lo tanto, resulta trascendental analizar los derechos relacionados con la jornada máxima, el tiempo libre y el descanso, considerándolos como parte del bloque constitucional que incorpora tanto la normativa internacional como nacional. Esto permitirá evaluar la eficacia y los alcances de dichos derechos en el régimen agrario.

Tabla 3

Bloque constitucional: tiempo de trabajo, descanso y tiempo libre

| Norma | Año de ratificación | Contenido |
|---|---------------------|--|
| Convenio OIT N° 01 de 1919 | 1945 | Art. 2: <i>“La duración del trabajo (...) no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo excepciones”.</i> |
| Declaración Universal sobre Derechos Humanos de 1948 | 1959 | Art. 24 que <i>“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”</i> |
| Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 | 1966 | Art. 7 <i>“d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”</i> |
| Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948 | 1948 | Art. XV <i>“Toda persona tiene derecho al descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.”</i> |
| Protocolo de San Salvador de 1988 | 1988 | Art. 7: <ul style="list-style-type: none"> - f: <i>“prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. (...);”</i> - g: <i>“(...) Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;”</i> - h: <i>“el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.”</i> |
| Constitución Política del Perú de 1993 | - | Art. 1: <i>La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.</i> Art. 25: <i>La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.</i> |

Fuente: Recopilación normativa
Elaboración propia

Canessa, sostiene que los derechos laborales están recogidos en la normativa sobre derechos humanos que tienen a la persona como titular. Además, sostiene que los principales argumentos son: i) las necesidades de las personas creadas en el ámbito del trabajo, como evitar los daños a los que están expuestos y, ii) la dignidad del ser humano. Argumentos que han alcanzado consenso, por el cual han sido incluidos en los principales instrumentos normativos (Canessa Montejó, 2009, pág. 351).

La Tabla 3 resalta el bloque constitucional que fundamenta los derechos laborales como derechos humanos. Cualquier interpretación o aplicación de normas debe basarse en este bloque constitucional, teniendo en cuenta los principios consagrados en la Constitución.

Esta práctica contribuirá a asegurar una protección adecuada de los derechos humanos laborales.

1.2.1.1. Derecho a la jornada máxima

A pesar del tiempo transcurrido, el Convenio N° 01 de 1919 no proporciona una definición del tiempo de trabajo o jornada laboral. En su lugar, establece límites temporales expresados como 8 horas de trabajo diarias o 48 horas de trabajo semanales. En consecuencia, se relaciona con un criterio de trabajo efectivo, es decir, con una limitación en los aspectos cuantitativos del tiempo de trabajo.

Sin embargo, el Convenio N° 30 del año 1930, denominado "Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)", aunque no ha sido ratificado por el Perú, en su artículo 2 establece que:

“La expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador”.

El mencionado convenio busca aproximarse a una definición del tiempo de trabajo, entendido como el tiempo durante el cual el empleado está a disposición del empleador, excluyendo los períodos de descanso que no están sujetos a la disposición del empleador. Este convenio, en particular, establece una definición vinculada al tiempo de disposición efectiva del empleador, lo que implica un criterio de dependencia hacia él.

Ambos Convenios N° 01 y 30 se refieren a un criterio de tiempo efectivo de trabajo, así como al tiempo de dependencia hacia el empleador. Sin embargo, no abordan otras situaciones, como el tiempo necesario para llegar al lugar de trabajo.

Es importante destacar que ambos convenios fueron emitidos desde una perspectiva presencial y clásica de la empresa. La OIT, en un estudio sobre las memorias de los convenios relativos al tiempo de trabajo, especialmente el Convenio N° 1 y 30, ha señalado que estos fueron promulgados en un contexto donde se percibía una necesidad rigurosa de regular el tiempo de trabajo, siendo imperativa su flexibilización debido al dinamismo de las relaciones laborales.

De esta manera, se han ampliado las modalidades de regulación del tiempo de trabajo para abordar situaciones especiales, las cuales pueden entrar en evidente contradicción con los Convenios N° 1 y 30 (OIT, 2005, pág. 115) como:

- Trabajo a tiempo parcial
- Duración variable de los turnos diarios
- Tiempos computados de forma anual
- Tiempo escalonado
- Semana de labores concentrada
- Horarios flexibles
- Horarios sobre llamadas.

Por otro lado, tanto la Declaración de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales mencionan dos derechos significativos: el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre. Para asegurar estos derechos, se establece la necesidad de limitar de manera razonable el tiempo de trabajo.

El Protocolo de San Salvador determina los límites temporales de las jornadas en casos de exposición a riesgos de insalubridad y en jornadas de menores de edad, con el propósito de garantizar la seguridad y salud.

La Constitución Política del Perú, en su artículo 25, establece desde la perspectiva cuantitativa la limitación del tiempo de trabajo. Sin embargo, esta limitación debe fundamentarse en el principio de dignidad establecido en su artículo 1.

La distribución del tiempo de trabajo corresponde al empleador dentro de los límites establecidos. Es el empleador quien puede realizar modificaciones o cambios significativos en la organización del tiempo de trabajo, como el horario de trabajo y su distribución. Por lo tanto, el empleador tiene amplias facultades para establecer la jornada máxima de trabajo siempre y cuando respete el principio de dignidad.

La jornada máxima es un derecho humano histórico. Este derecho implica limitar las jornadas excesivas para garantizar condiciones dignas y en salud. Se trata de un derecho humano laboral, ya que cualquier vulneración a este derecho afecta la dignidad del trabajador y otros derechos relacionados.

A nivel legal, se encuentra el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, denominado Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (en adelante LSJT), y su reglamento, regulado por el Decreto Supremo N° 008-2002-TR Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (en adelante el reglamento de la LSJT). Ambas normativas, regulan la organización del tiempo de trabajo, facultades del empleador, así como la distribución de jornada y horarios, y sus excepciones en cuanto a su aplicación.

Además, el Decreto Supremo N° 004-2006-TR desarrolla las disposiciones relacionadas con el control de asistencia, lo cual refleja la característica de presencialidad en el centro de trabajo. Esto evidencia un enfoque basado en un modelo de empresa presencial inspirado en el fordismo, donde era necesario adoptar mecanismos como el control de asistencia. Sin embargo, de los antecedentes y la exposición de motivos de la norma, se aprecia que la finalidad es garantizar el derecho a la seguridad y salud mediante mecanismos que limiten la jornada laboral en exceso, como la implementación de controles de asistencia.

En las aproximaciones detalladas en la normativa peruana sobre tiempo de trabajo, no se proporciona una definición específica de jornada. No obstante, se establecen excepciones en su aplicación, como límites temporales que históricamente han sido valorados cuantitativamente para garantizar la seguridad y salud, como las 8 horas diarias o 48 horas semanales.

En conclusión, el derecho a la limitación de la jornada es un derecho humano, no solo porque ha sido abordado en los principales instrumentos normativos, sino también porque está vinculado al principio de dignidad.

1.2.1.2. Derecho al descanso

El derecho al descanso encuentra fundamento en el principio de dignidad establecido en el artículo 1 de la Constitución Política del Perú. Además, este derecho tiene reconocimiento en los instrumentos universales de derechos humanos detallados en la Tabla 1. No obstante, ninguno de estos instrumentos desarrolla alguna definición.

El derecho al descanso como un derecho humano laboral ha sido regulado a nivel constitucional y legal. Su regulación constitucional se encuentra determinada en el inciso

22 del artículo 2, así como en el artículo 25, en los cuales se establece que el derecho al descanso en cuanto a su disfrute y compensación se regula por ley o convenio.

En este sentido, a través del Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento aprobado mediante el D.S. N° 012-02-TR, se regula el disfrute del derecho al descanso en sus 3 dimensiones: descanso diario y semanal, descanso en días feriados y vacaciones anuales.

Guzman-Barrón, en un análisis sobre el derecho al descanso, señala que este derecho incluye derechos específicos como la jornada máxima, el descanso semanal y anual, así como derechos inespecíficos como el derecho a la vida, a la salud, al disfrute del tiempo libre y al descanso. Asimismo, precisa que el derecho al descanso, en su contenido esencial, se define por la limitación del tiempo de trabajo y el establecimiento de periodos razonables de descanso (Guzmán-Barrón, pág. 264).

El derecho al descanso tiene una relación con el derecho a la salud y seguridad debido a su necesidad. Ramos, sustenta que existe una conexión entre el derecho al descanso y el derecho a la salud de los trabajadores en los centros de trabajo, conexión que determina que el Estado se encuentran en el deber de velar por la seguridad e higiene del trabajador (Ramos, 2007, pág. 121).

1.2.1.3. Derecho al disfrute del tiempo libre

El derecho al disfrute del tiempo libre es un derecho poco investigado y, a decir de Ulloa, olvidado (Ulloa Millares, 2016, pág. 333). A pesar de esto, encuentra respaldado en los instrumentos normativos precisados en la Tabla 1, en los cuales se establece que toda persona tiene derecho al disfrute de su tiempo libre.

Desde la perspectiva normativa, es un derecho que siempre ha estado asociado al derecho del descanso. Sin embargo, este derecho tampoco cuenta con una definición clara, no obstante, se asocia el disfrute de este tiempo en beneficio del ser humano en todas sus dimensiones. Además, existen otros instrumentos internacionales que se asocian a este derecho como actividades de recreación o culturales y que han sido abordados en la tesis de Ulloa:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) en el numeral c) del artículo 13: “El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.”
- Convención sobre los derechos del niño (1989), numeral 1 artículo 31: “Los Estados Parte reconocen el derecho del niño al descanso y el esparcimiento, al juego y a las actividades recreativas propias de su edad y a participar libremente en la vida cultural y en las artes.”
- Y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006) en su artículo 30 establece que los Estados parte garanticen la “participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte”.

Este derecho encontró también sustento en el seno de la OIT, a través de la Recomendación sobre la utilización del tiempo libre (1924). Aunque dicho instrumento ha sido eliminado en el año 2004 por la Conferencia Internacional del Trabajo. Sin embargo, se puede extraer algunas recomendaciones útiles para garantizar el tiempo libre, como la adopción de mecanismos en el transporte, servicios públicos, entre otros.

Esta Recomendación estipulaba que tanto los empleadores como el Estado tienen la responsabilidad de implementar medidas destinadas a prevenir que los trabajadores recurran al uso de horas extras. Para garantizar la efectividad de este derecho, es necesario contar con mecanismos que aseguren su cumplimiento, como la adopción de normas laborales y la participación del Estado mediante políticas públicas. Se requiere una gestión eficiente del tiempo de trabajo y una organización que posibilite al trabajador disfrutar de este derecho fundamental.

1.2.1.4. Derecho a la seguridad y salud

La seguridad y salud constituyen derechos que pertenecen a la categoría genérica de los ciudadanos en su calidad de seres humanos, y de manera relativa, se manifiestan dentro de la categoría específica de los trabajadores (Salas, 2011, pág. 18).

Es un derecho y principio fundamental. Según Ospina, se trata de una piedra angular, ya que se busca que sea el empleador quien adopte medidas para reducir riesgos, dado que

es este quien determina el nivel de peligro y riesgo en el trabajo (Ospina Salinas, 2011, pág. 182).

La seguridad y la salud, como derechos humanos, se enmarcan en el derecho-principio de dignidad. A continuación, se presentan las normas que abordan este derecho como parte del ámbito laboral humano, así como principio fundamental de la OIT.

Tabla 4

Bloque constitucional: derecho a la seguridad y salud

| Norma | Año de ratificación | de | Contenido |
|---|----------------------------|-----------|---|
| El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966. | 1966 | | artículo 7 literal “b): <i>todo ser humano tiene derecho a “La seguridad y la higiene en el trabajo;”</i> |
| Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948. | 1959 | | Art. XV <i>“Toda persona tiene derecho al descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.”</i> |
| Protocolo de San Salvador de 1988. | 1988 | | Art. 7 literal e): <i>toda persona tiene derecho a “la seguridad e higiene en el trabajo”.</i> |
| Convenio N° 155, sobre seguridad de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. | Convenio no ratificado. | | Art. 16-21: se establecen las acciones de las empresas a fin de salvaguardar la seguridad y salud. |
| Convenio N° 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. | Convenio no ratificado. | | Establece un marco promocional sobre la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacional. |
| Convenio N° 161 de la OIT, sobre los servicios de salud en el trabajo. | Convenio no ratificado. | | Se establece la implementación progresiva en el sector público y privado de los servicios de salud. |
| Decisión N° 584 “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” - IASST y la Resolución N° 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” – RIASST. | 2005 | | Ambos documentos normativos desarrollan el deber de prevención empresarial en el ámbito comunitario y se imputan obligaciones no solo a los empleadores sino a los Países Miembros como el Perú. |
| | | | Art. 1: <i>“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.</i> |
| | | | Numeral 1, art. 2: <i>A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. (...)</i> |
| Constitución Política del Perú de 1993 | - | | Art. 3: <i>“La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre (...)”</i> |

Art. 7: "Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa." (...)

Art. 23: "(...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (...)"

Fuente: Recopilación normativa
Elaboración propia

El derecho a la seguridad y salud es reconocido como derecho, y su importancia se destaca en la Declaración de la OIT relativa a los principios fundamentales en el trabajo de 1998, la cual detalla:

- i) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo a negociar colectivamente;
- ii) eliminación del trabajo forzoso;
- iii) eliminación del trabajo infantil;
- iv) y la eliminación de la discriminación en todos los ámbitos.

Después de 24 años, en la Sesión Plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo del 10 de junio de 2022, se enmendó el párrafo 2 de la Declaración de 1998 para incluir el principio de un entorno de trabajo saludable y además seguro como parte de los principios y derechos fundamentales.

Como consecuencia de esta inclusión, el Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981) y el Convenio N° 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006) han pasado a considerarse convenios fundamentales.

Esta especial inclusión y reconocimiento como quinta categoría dentro de los principios fundamentales adquiere relevancia para la consecución del trabajo decente. Acontecimiento que representa un hito fundamental en el ámbito laboral.

A nivel legal, se tiene la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, la Ley de SST), cuyo objetivo fundamental es prevenir los riesgos laborales. Esta norma, de aplicación nacional y para todos los sectores, está reglamentada por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que desarrolla aspectos preventivos y la intervención de todos los actores para fomentar una cultura preventiva de reducción de riesgos laborales.

En resumen, el marco normativo en materia de derechos humanos laborales resalta la importancia de contemplar al ser humano en consonancia con el principio de dignidad en todos los ámbitos. Los derechos a la jornada máxima, seguridad y salud, así como al descanso y el disfrute del tiempo libre, encuentran su fundamento en los instrumentos normativos sobre derechos humanos y en el principio fundamental de dignidad.

1.2.2. Facultades del empleador

El empleador posee diversas facultades para organizar el trabajo. Estas facultades se derivan principalmente del giro del negocio, encontrándose sujeto a una serie de obligaciones establecidas en diversos instrumentos normativos.

Entre las facultades se encuentra la organización del tiempo de trabajo, de las cuales se resaltan las siguientes.

1.2.2.1. Facultad de organizar y distribuir el tiempo de trabajo

El empleador como responsable de la gestión de la empresa se encarga de liderar la organización y administración del tiempo. En este contexto, administra el tiempo de los trabajadores con el objetivo de cumplir con sus objetivos empresariales.

Así, dentro del abanico de sus facultades, el empleador tiene la capacidad de organizar el tiempo de trabajo desde dos perspectivas: cualitativa, relacionada con la distribución, y cuantitativa, vinculada a su duración.

En cuanto al aspecto cuantitativo, la duración máxima es de 48 horas de trabajo semanales, con excepciones para ciertos grupos debido a la naturaleza de sus funciones. No obstante, se permite realizar horas extras sin limitación alguna, y la voluntariedad de estas no está garantizada.

La regulación de los aspectos cuantitativos corresponde a una tarea del legislador, mientras que la negociación colectiva se basa en estos supuestos de cumplimiento de los límites legales, como la limitación de la jornada a 8 horas diarias y/o 48 horas semanales, instrumentos disponibles para el empleador.

A nivel individual, el trabajador no tiene la posibilidad de organizar su tiempo de trabajo ni de participar en dicha organización, impidiéndole así estructurar su jornada según sus intereses personales.

En lo que respecta al aspecto cualitativo de la jornada, se puede considerar la organización por días o por semana. Asimismo, se utilizan instrumentos de gestión y planificación anual para proyectar la distribución de descansos y vacaciones, estableciendo los canales para su asignación de acuerdo con las necesidades empresariales.

Así, el empleador de acuerdo con su gestión empresarial puede: i) establecer la jornada, ii) establecer los horarios de trabajo (horario de ingreso, salida, así como de turnos), iv) los descansos (en la jornada, entre jornada, semanales y anuales), y v) establecer horas extras.

Considerando ambos aspectos, cuantitativos y cualitativos del tiempo de trabajo, se analiza cómo se organiza el tiempo de trabajo, tanto en la jornada ordinaria como en la nocturna, conforme se detallan:

- Jornada ordinaria: está definida constitucionalmente de forma cuantitativa, estableciendo una jornada máxima de 48 horas de trabajo semanales. Aunque no existe una definición precisa del concepto "jornada", se entiende que se refiere al tiempo a disposición del empleador durante el período acordado, con un límite legal de 48 horas.
- Jornada nocturna: comprende turnos que se realizan en horario nocturno, entre las 10:00 p. m. y las 6:00 a. m. Este período debe ser rotativo en la medida de lo posible, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 de la LSJT.

a) Establecimiento de horarios de trabajo

Es facultad del empleador organizar el tiempo de trabajo y, para ello, puede establecer turnos según sus necesidades empresariales. Esta prerrogativa está determinada en el literal d) del artículo 2 de la LSJT.

En ese sentido, el empleador tiene la capacidad de organizar los turnos de trabajo. Como ejemplo, antes de la pandemia ocasionada por el Covid-19, se emitió la Resolución Ministerial N° 48-2014-TR, titulada "Guía de buenas prácticas en materia de conciliación

del trabajo y la vida familiar y personal". En esta guía se detallaron las siguientes facultades del empleador con respecto al tiempo y gestión del trabajo:

- Información anticipada de la jornada, control en horas extraordinarias y acumulativas.
- Organización de los horarios, jornadas, descansos, permisos, turnos y licencias de los trabajadores.

Este documento, brinda recomendaciones para implementar y gestionar la organización del tiempo en el trabajo con el objetivo de que sea beneficioso para ambas partes. Además, sugiere el uso de medidas como el horario escalonado o el horario variable a fin de reducir considerablemente el ausentismo y las tardanzas entre los trabajadores.

Esta guía de recomendaciones ha sido útil como guía en el proceso de una pandemia inesperada ocasionada por el virus del Covid-19, para organizar el tiempo de trabajo y salvaguardar la salud. Así se han aplicado protocolos y lineamientos de previsión en los lugares de trabajo, lo que ha proporcionado herramientas de gestión que permiten al empleador organizar el tiempo de trabajo de manera adecuada.

b) Organización de horas extras

Las horas extraordinarias no tienen una limitación constitucional en Perú, no están prohibidas y su regulación se encuentra delimitada por el artículo 9 de la LJTS

De acuerdo con el artículo 9 de la LJST, las horas extras son voluntarias, aunque pueden ser obligatorias en casos fortuitos o imposibilidad en la que exista inminente peligro para las personas, bienes o se afecte la continuidad de las actividades empresariales.

En nuestro país, no está prohibido el uso de horas extras. Sin embargo, es importante que se regule adecuadamente para proteger el derecho al descanso y como consecuencia el derecho a la salud. Al respecto, Ulloa, señala que si una legislación permite horas extras sin limitación alguna (Ulloa Millares, 2017, pág. 109), se está infringiendo la normativa sobre jornada máxima, lo cual afecta la salud y seguridad, y la posibilidad de disfrutar del tiempo libre por parte del trabajador.

Además, Mellado sostiene que la interpretación y aplicación de las horas extras deben ser coherentes con la regulación del tiempo de trabajo. No sería beneficioso contar con un

sistema garantista si existe un sistema flexible de horas extras, ya que esto podría resultar en jornadas prolongadas (Mellado, 2007, págs. 59-60).

Es importante destacar que no sólo se está frente a un problema de índole legal sino social, y a decir por Mellado, no bastaría con un sistema jurídico eficaz sino tener en cuenta que se trata de un problema social que implica daños a la salud, al descanso e incompatibilidad entre la vida privada del trabajador y el trabajo (Mellado, 2007, pág. 60).

En suma, la regulación de horas extras en el Perú debe incluir mecanismos de control para garantizar el respeto de los límites de la jornada máxima, proteger la salud y seguridad con la finalidad de mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

i. Características de las horas extras:

El artículo 9 y 10 de la LSJT, establece dos características fundamentales para su realización:

- Voluntariedad: esta se manifiesta en su otorgamiento y su prestación. Sin embargo, en nuestra normativa no existe limitaciones para la realización de horas extras.
- Compensación o retribución: se establece con el pago de una sobretasa que excede la jornada ordinaria. Estas posibilidades pueden representar una afectación al trabajador en cuanto a su salud.

ii) Limitaciones para la realización de horas extraordinarias

Las limitaciones se dividen en dos tipos de acuerdo con Mellado:

- Limitaciones subjetivas: existen excepciones para la realización de horas extraordinarias. Mellado señala que estas se aplican a un colectivo protegido por alguna regulación, por ejemplo: menores de edad, personas con discapacidad, trabajadores con licencias por paternidad y maternidad, y los trabajadores a tiempo parcial y quienes realizan turnos nocturnos (Mellado, 2007, pág. 75).
- Limitaciones cuantitativas: esta clasificación está determinada por la normativa como la limitación semanal (jornada máxima legal). En nuestro país, esta limitación

está delimitada por la aplicación máxima de 48 horas semanales a nivel constitucional y a nivel legal. Sin embargo, esta limitación no se encuentra completamente garantizada con el uso de horas extras, como se establece en los artículos 9 y 19 de la LJTS, ya que se presenta como una herramienta en manos del empleador al no existir una regulación específica sobre el descanso intermedio entre jornadas.

El uso del tiempo de trabajo con la consideración de horas extras sin limitaciones no garantiza la protección de otros derechos. Más aún, al tener en cuenta que existen excepciones a la limitación de horas, como en el caso de los trabajadores de confianza, de dirección, no sujetos a fiscalización, discontinuos, vigilancia o custodia, y en situaciones de obligatoriedad determinadas por el empleador que se basan en hechos imprevistos o de imposibilidad que pongan en riesgo a las personas, bienes o que amenacen la actividad de la empresa.

c) Determinación de los descansos

Los descansos están referidos a los periodos de organización de los descansos antes, durante, y posterior a la jornada sea de forma semanal (referido a los feriados y domingos) y anual (referida a la organización de vacaciones).

Es el empleador quien, al organizar su actividad productiva, determina los períodos que requiere de mano de obra y en qué periodos se pueden organizar los descansos. Claro está que los periodos de descanso se realizan dentro del marco normativo para su otorgamiento, como en el caso de los 30 días de vacaciones que corresponden al trabajador, pero estos pueden ser organizados. En caso de falta de acuerdo, corresponde al empleador tomar la decisión.

d) Tiempo de traslados

En la conexión entre el tiempo de trabajo y la vida del trabajador, se tienen aquellos periodos que no constituyen parte de la jornada, pero que en ciertos trabajos son determinantes para establecer el horario de trabajo. Este tiempo, a propósito de la doctrina laboralista es el tiempo que no existe prestación de servicio.

Los tiempos denominados por la doctrina como “in itinere” no se encuentran regulados en la normativa laboral, y tampoco han sido analizados en la jurisprudencia, salvo que se traten de cuestiones relacionados al desplazamiento del trabajador.

Al respecto, la Casación Laboral 14257-2022-Lima, determina que, para entender la jornada de trabajo, es necesario la aplicación de tres criterios como: i) tiempo efectivo, ii) tiempo a disposición en el centro de trabajo, y iii) tiempo a disposición en general.

La mencionada casación abre la posibilidad de que los choferes puedan tener derecho al pago de horas extras en determinados casos. Aunque hace referencia a la normativa uruguaya, no define el tiempo a disposición en general del trabajador.

En esta casación, se abordó la situación de los conductores, pero al no definir el tiempo de trabajo y otros supuestos, como los tiempos de traslado fuera del centro de trabajo, se pierde la oportunidad de establecer aspectos relevantes sobre el tiempo de trabajo.

Si bien estos tiempos no forman parte de las regulaciones laborales, en el caso de Uruguay se establecen límites para compensar de alguna manera este tiempo de desplazamiento. Un ejemplo de ello es el Decreto del 29 de octubre de 1957, en el cual se establece en su artículo 6 que el tiempo de trabajo efectivo es aquel en el que el trabajador deja de disponer de forma libre o se encuentra a disposición del empleador en su puesto.

Ulloa, abordó en su tesis, acerca de la normativa uruguaya en lo relativo a los tiempos de traslado a cargo del empleador (Ulloa Millares, 2017, pág. 131), precisando así que el Decreto 353/014 que modifica el artículo 9 del Decreto del 29 de octubre de 1957 regula los tiempos de traslado a cargo del empleador, computando como jornada efectiva el exceso del tiempo de ida y vuelta de 60 minutos en el trayecto. Esta normativa deja abierta la posibilidad de que, por convenio colectivo, se considere un tiempo mayor.

e) Variación de las condiciones de trabajo

A través de la Casación Laboral N° 18711-2015-Arequipa, del 4 de julio de 2017, la Corte Suprema determinó la importancia de considerar la facultad que posee el empleador para modificar elementos no esenciales de una relación laboral o las condiciones accesorias (considerando 9). Sin embargo, esta facultad no es absoluta, ya que debe ajustarse a los

principios constitucionales y tener en cuenta factores que puedan afectar al trabajador, como su salud, su entorno familiar y las condiciones de trabajo, entre otros.

En su considerando décimo quinto, sostiene que una de las obligaciones del empleador es adoptar los mecanismos necesarios para garantizar condiciones de seguridad y salubridad dentro de sus instalaciones.

Cabe destacar que el Reglamento de la Ley N° 27942 de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, permite comprender mejor los principios fundamentales en juego, como el principio de dignidad y el derecho a un ambiente laboral saludable y además seguro.

La dignidad del trabajador se ve vulnerada cuando se transgrede algún derecho fundamental que impida su autodeterminación consciente y responsable. Al respecto Quiñonez, señala que el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso son derechos humanos que están conectados con el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad y vida personal, y la protección de la salud del trabajador (Quiñonez, 2021, pág. 39).

Por lo tanto, si se viola este derecho de forma continua y no se admite al trabajador disfrutar de su derecho al descanso de forma real y efectiva, se podría configurar actos de hostilidad que encajarían en el inc. g) del art. 30° de la LPCL (Quiñonez, 2021, pág. 117).

1.2.3. Deber de prevención del empleador

El deber de prevención es un principio fundamental que se considera como guía en el análisis de la organización del tiempo de trabajo en la presente investigación, y como tal su importancia es transversal a la organización del tiempo de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud.

Beltrán, sostiene que entre los primeros presupuestos que hay que tener claro a la hora de estudiar este deber, se encuentra el hecho de que se trata de una auténtica obligación jurídica del empleador. Como tal, esta obligación conlleva al empleador a adoptar una serie de responsabilidades para garantizar este derecho (Beltrán, 2000, pág. 24).

Las normas sobre tiempo de trabajo responden a finalidades preventivas, así Mellado sostiene que actúan como defensa de la salud, de protección física y psíquica del

trabajador. Así, la prolongación de la jornada de trabajo o jornadas excesivas tienen consecuencias: a medio y largo plazo, ante la disminución del necesario y obligado descanso, sino también a plazo inmediato al incrementarse la fatiga y disminuir la atención a medida que avanzan las horas de trabajo, lo que repercute en que se produzcan y se sumen accidentes laborales (Mellado, 2007, pág. 58).

La obligación que nace del contrato y del empresario es el de garantizar salud y seguridad de los trabajadores, en razón a ello, es necesario que una empresa determine un conjunto de acciones preventivas que sean pertinentes y adecuadas al sistema de detección de riesgos (Monereo Pérez J. L., 2009, pág. 97) que sean reales a la empresa.

Estas obligaciones se derivan de lo establecido en el artículo I del Título Preliminar y del artículo 50 de la Ley de SST, así como de los artículos 77 y 82 de su reglamento, que establecen que es responsabilidad del empleador:

- Evitar y evaluar los riesgos
- Proporcionar los equipos de protección personal (EPP)
- Capacitar y entrenar en SST
- Garantizar la formación, consulta y participación efectiva del personal
- Elaborar un plan de emergencia
- Adoptar las medidas necesarias en situaciones de riesgo y peligro inminente para el personal
- Vigilar el estado de salud del personal
- Documentar las acciones y procedimientos
- Brindar protección a trabajadores sensibles a riesgos específicos
- Establecer un sistema de gestión
- Asignar recursos preventivos según sea necesario.

En ese sentido, de la amplitud de estas obligaciones (Beltrán, 2000, pág. 24) con respecto a la presente investigación, se analizan dos responsabilidades como parte del deber de prevención:

i) Deber de vigilancia de la salud.

La vigilancia de salud al ser una actividad de previsión forma parte de la medicina y se complementa de forma interdisciplinaria (Ospina Salinas, 2014, pág. 188). En un

interesante artículo, Ospina realiza un análisis del deber de prevención como responsabilidad del Estado y de los empleadores (Ospina Salinas, 2014, pág. 3).

En relación con la responsabilidad del Estado, es su deber la implementación de los sistemas de vigilancia. En este contexto, Ospina realiza un análisis de la normativa que aborda este deber. El inciso k) del artículo 1 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud define que el sistema nacional de SST fomenta la prevención, incluyendo la vigilancia y control de la salud. Además, el artículo 4 de dicho instrumento, en sus incisos f) y g), establece que:

- El cumplimiento de la normativa de prevención, entre otros mediante herramientas técnicas y jurídicas de forma eficaz.
- El establecimiento de un sistema de vigilancia epidemiológica, registro de accidentes, enfermedades profesionales a fin de ser utilizados con fines estadísticos y de investigación de las causas de las enfermedades y accidentes.

Este deber también se refleja en el artículo 5 del reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud, en la cual se establece que es deber de los servicios de salud vigilar la salud de los trabajadores.

Esta obligación de los Estados se regula en el artículo 16 de la Ley de SST, que regula el deber del Estado de establecer los servicios de salud a cargo del MTPE y del MINSA. Así también se hace referencia en el análisis realizado por Ospina que la Política Nacional de SST tiene como objetivo el de garantizar la implementación de los servicios de salud (Ospina Salinas, 2014, pág. 190).

La Política Nacional de SST vigente hasta el 2030, aprobada mediante el D.S. N° 018-2021-TR, tiene como objetivo prioritario (obj. 04) mejorar las condiciones de SST de los trabajadores. Dentro de este objetivo, se establece el desarrollo de estrategias de vigilancia en el marco del deber de prevención, para lo cual se requieren procesos de recopilación, análisis, evaluación de información y mejora continua.

Además, Ospina elabora un listado de instrumentos para llevar a cabo la vigilancia de la salud, destacando que la normativa sobre exámenes médicos debe incluir, como mínimo, una historia clínica ocupacional. En esta historia clínica, además de contar con datos de

anamnesis², se deben incorporar exámenes clínicos y controles biológicos. Además, la historia clínica deberá detallar de manera expresa el puesto, el periodo laboral, los peligros identificados, los riesgos evaluados y las medidas de prevención que se han adoptado:

- Evaluación inicial de salud
- Evaluación durante el periodo laboral o en la asignación de trabajos con riesgos para la salud del trabajador
- Evaluación de salud después de ausencias prolongas por salud.

También se debe incluir la protección de trabajadores que puedan afectarse por riesgos que se hayan identificado, sea por sus características personales, discapacidad, trabajadores menores de edad, trabajadoras embarazadas y en puerperio.

En relación con la responsabilidad de los empleadores sobre el deber de vigilancia, la Ley de SST, en su artículo 36, establece que es deber del empresario constituir un servicio de salud o asociarse para ser un instrumento que coadyuve al empresario en el cumplimiento de su deber.

Dentro de las funciones del servicio de salud, se determina el deber de vigilancia de la salud en los incisos b) y f) del artículo 36 de la Ley de SST. Así, se establece la obligación de vigilar los factores del ambiente y las condiciones de trabajo que podrían afectar la salud de los trabajadores.

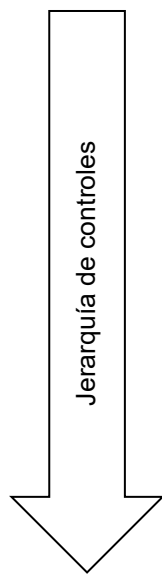
ii) Medidas de prevención: jerarquía de controles

La Ley de SST, en su artículo 21, establece cuáles son las medidas de prevención, conocidas como jerarquía de controles, que se aplican en orden de prioridades. Osorio proporciona ejemplos de la aplicación de la jerarquía de controles, enfatizando la necesidad de priorizar las medidas de prevención colectivas sobre las individuales (Osorio Velarde, 2023). Seguidamente, se describe las medidas de prevención en el orden de prioridad establecida en la normativa, así como los ejemplos realizados por Osorio para las 3 primeras jerarquías complementándose con otros ejemplos.

² De acuerdo con la literatura médica la amnesis es un procedimiento que reúne información médica.

Tabla 5

Jerarquía de controles



| Art. 21 de la ley de SST | Ejemplos |
|---|---|
| 1. Eliminación de riesgos y peligros. | Evitar el uso de máquinas o equipos que puedan afectar al trabajador. |
| 2. Tratamiento, control de los riesgos y peligros. | Uso de técnicas especializadas como cercos en la vía de tránsito, apagado automático y otros controles de ingeniería. |
| 3. Minimizar los peligros y riesgos. Adoptar sistemas de trabajo seguro. | Implementación de señalización, jornadas de trabajo menores que reduzcan la exposición al agente de peligroso. |
| 4. Programar la sustitución progresiva procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo. | Inspecciones periódicas, capacitaciones. |
| 5. Entrega de equipos de protección personal (EPP). | Vestimenta, calzados, gafas y otros. |

Fuente: Ley de SST y (Osorio Velarde, 2023).

Elaboración propia

La obligación de entregar EPP forma parte del último eslabón de la jerarquía de controles. Así, el empleador tiene como deber principal evitar y evaluar los riesgos. En ese marco, se tendría en cuenta los siguientes aspectos (Monereo Pérez J. L., 2009, pág. 98) desde el análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (España):

1. Evaluación preliminar e inicial de los riesgos laborales de los trabajadores. Este instrumento permite obtener información para adoptar medidas preventivas, la cual requiere ser actualizada de forma constante y ante cambios en las condiciones.
2. Programación de la actividad preventiva. Este instrumento permite aplicar la jerarquía de controles establecidas en el artículo 36 de la Ley de SST. Esta modalidad de gestión permite integrar la planificación preventiva a la gestión general de la empresa, en consecuencia, se establece una política preventiva.

La política preventiva debe ser adoptado y aprobado por la máxima representación de la empresa, considerando su estructura empresarial, en la cual se aborde:

- Estructura organizacional

- Organización de la producción: identificación de los procesos de producción, organizativos y técnicos
 - Organización de cómo se efectuará la prevención: la modalidad escogida (esta modalidad puede ser asumida por el empresario personalmente, designado a trabajadores de la empresa, un servicio, o un tercero de prevención), política, motivos y metas en materia preventiva, y los recursos que se requiere (económicos, materiales y humanos).
3. Aplicación práctica. Considerando la planificación, debe considerarse la actividad o el rubro del negocio, tamaño de empresa y la información detectada de la magnitud de riesgos que permita ordenar el tiempo de trabajo.

El deber de prevención tiene como principal función evitar o disminuir los riesgos profesionales, por lo que opera como un principio dentro de todo el sistema de gestión que el empleador debe implementar de acuerdo con su realidad y necesidades.

1.2.3.1. Otras medidas de prevención aplicadas por el empleador

El deber de prevención está delimitado normativamente; no obstante, las acciones contempladas en la Ley de SST y su reglamento dejan espacio para que el empleador implemente otras medidas que considere apropiadas para proporcionar un entorno seguro y saludable.

De ahí que, el empleador cuenta con un elemento decisivo en la gestión empresarial: la reputación de la empresa. Este componente puede ser un condicionante que con mayor frecuencia impacta en las relaciones laborales, y por el cual se asumen una serie de obligaciones en el marco de compromisos como certificaciones, contrataciones en favor de la empresa y, por ende, de sus trabajadores.

Así, Maffei, señala que las certificaciones voluntarias contribuyen en el incentivo de cambio, y permiten un seguimiento de sus procesos empresariales. Sin embargo, estas certificaciones deben ser transparentes para evitar prácticas engañosas como los denominados “maquillaje verde”, y de forma efectiva formen parte de la empresa para garantizar su sostenibilidad y no sólo ser decisiones filantrópicas (Maffei, 2021, pág. 60).

Como ejemplo, a estas acciones voluntarias se tiene el Marco de Responsabilidad denominado AFI que es una iniciativa que apoya el esfuerzo en la actividad agraria y forestal, en la que se protejan plantaciones naturales, ecosistemas y los derechos humanos.

Otros ejemplos que podrían ser relevantes para desarrollar una gestión integral son los proyectos denominados PAGE, la implementación de la Agenda 2030 (Maffei, 2021, pág. 61), SA 8000, que es una certificación aplicada a empresas a fin de evaluar condiciones de trabajo con el objetivo de perfeccionar prácticas laborales y garantizar la justicia social en las empresas. Así también se puede citar, los contratos estandarizados en el ámbito de la ingeniería denominados contratos NEC, que se utiliza en contratos de gobierno a gobierno. Estos ejemplos serán abordados en el capítulo 2 referidos a la perspectiva empleadora.

Después de evaluar el marco normativo general desde la perspectiva de los derechos humanos laborales, especialmente en relación con el tiempo de trabajo y su relación con el derecho a la SST, es importante examinar la regulación del sector agrario, considerando su evolución normativa y sus características particulares. Además, se realiza un estudio comparado del marco normativo.

1.3. Marco normativo especial: Análisis del marco normativo del régimen laboral agrario

El sector agroindustrial peruano es dinámico y experimenta un crecimiento económico constante, siendo un importante contribuyente al PBI nacional. En este sector, se pueden identificar tres periodos normativos que reflejan su dinamismo y modalidades de prestación de servicios.

El análisis normativo tiene como propósito comprender la dinámica del sector desde una perspectiva histórica normativa a fin de evaluar su eficacia en el capítulo 2, centrándose en la implementación de un capítulo especial de condiciones mínimas de SST establecidas en el D. S. N° 006-2021-TR, reglamento de la Ley N° 31110 y cómo la inclusión de este capítulo responde a la presión generada por reclamos sociales ocurridos en el año 2020, ya que su regulación no estaba contemplada, dando lugar a la aparición de un nuevo indicador: mejores condiciones de SST.

Las etapas normativas del régimen agrario que se detallan a continuación se han elaborado mediante una búsqueda integral de los archivos y normativas vigentes del Sistema Peruano de Información Jurídica, así como en la literatura jurídica relacionada.

1.3.1. Etapas normativas del régimen agrario peruano

1.3.1.1. **Primer periodo:** data documentalmente de la emisión de la Resolución Suprema N° 117 del 24 de abril de 1964.

A modo referencial el Convenio sobre las plantaciones N° 110 de 1958 surgió como resultado de las discusiones previas sobre el complejo entorno de los trabajadores en las plantaciones, lo que dio lugar a la emisión de instrumentos normativos específicos para este sector. En ese sentido, se promulgaron en 1958 el Convenio N° 110 y la Recomendación N° 110 (Puente Martínez, 2019).

Es de destacar que el Perú no ha ratificado este Convenio; no obstante, sólo 10 países han ratificado este Convenio³. Los principales aspectos regulados en el referido convenio como son: reclutamiento de personal, contratación, salarios, vacaciones anuales, descansos semanales, negociación colectiva, indemnización por accidentes de trabajo, Inspección de trabajo, residencia o vivienda y asistencia médica.

Además, el 24 de junio de 1958, se emitió también la Recomendación N° 110, que regula aspectos como la formación profesional, salarios, igualdad de remuneraciones, y la duración de jornada. Sobre la duración de jornada y horas extras se determinó en el artículo 29 que no debería exceder por día de ocho horas y por semana de cuarenta y ocho horas, salvo las excepciones. También reguló sobre la prevención de accidentes, estableciendo que corresponde adoptar medidas para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales y sus procedimientos.

Por otro lado, el Protocolo P110 de 1982, referente al Convenio N° 110 sobre las plantaciones de 1958, introdujo precisiones en los conceptos relacionados con las plantaciones y otras terminologías. Esto se debió a que la Comisión de Trabajo en Plantaciones observó que cada país tenía una situación especial y una variedad de cultivos, lo cual generaba una diversidad de conceptos sin uniformidad. Esta diversidad

³ De acuerdo con la información de la OIT, los países que actualmente han ratificado y mantienen vigente el Convenio N° 110 por América Latina son Ecuador y Uruguay.

ocasionaba problemas en la aceptación de países debido a la amplitud de conceptos presentados en el Convenio 110.

Puente Martínez realiza un análisis al protocolo y los motivos por los cuales no se incluyeron temas vinculados con la salud ocupacional y los vacíos en el convenio y la recomendación en seguridad e higiene, medidas que finalmente no se incluyeron (Puente Martínez, 2019).

En la normativa peruana, se encuentran antecedentes relacionados con el pago remunerativo, regulados mediante la Resolución Suprema N° 117 del 24 de abril de 1964. Es importante señalar que esta norma no se encuentra publicada (ni como derogada), pero existen referencias de su existencia en el D. S. N° 141-80-AA, del 15 de octubre de 1980.

El mencionado D. S. N° 141-80-AA, del 15 de octubre de 1980, establece el régimen laboral de los obreros agrícolas contratados para trabajos de drenaje en el norte del Perú, debido a la sequía de 1980. En su parte considerativa, se establece que, debido a la naturaleza de las actividades, estos trabajadores deben ser calificados como obreros agrícolas de temporada y deben percibir los salarios vigentes para dicha actividad, así como los beneficios sociales contemplados en la Resolución Suprema N.º 117 de 24 de abril de 1964 y D. S. N° 0059-78-AA de 21 de marzo de 1978.

En un estudio sobre compensación por tiempo de servicios, se detallan los alcances de estos trabajadores, quienes pueden desempeñar labores de forma permanente o de temporada. Los trabajadores de temporada son contratados para realizar tareas de preparación del terreno, siembra, riego, cosecha y otras actividades similares, siendo su remuneración susceptible de ser calculada ya sea como jornal o a destajo (Álvarez Ramírez de Píerola, 1985).

Álvarez también hace referencia a la Resolución Suprema N° 117, especificando que a los trabajadores de labores permanentes les corresponde una indemnización basada en 30 remuneraciones o una remuneración mensual por cada año de servicio. En cuanto a los trabajadores de temporada, les corresponde una indemnización por tiempo de servicios proporcional a un doceavo de 30 remuneraciones, según lo establecido por la Ley N° 13842 del 12 de enero de 1962 (Álvarez Ramírez de Píerola, 1985). Posteriormente, la Ley N° 13842 fue derogada por la quinta disposición final del Decreto Legislativo 650 del 24 de julio de 1991; Ley de Compensación de Tiempos de Servicios.

Además, como referencia, se cita la Ley de Reforma Agraria (Ley N° 15037 del 25 de junio de 1969), que abordó algunas características del sector agrario. En su artículo 2, literal g), buscó establecer el régimen de trabajo rural y de seguridad social, considerando las peculiaridades de las labores agrícolas. Asimismo, en el artículo 3, literal c), le encomendó al Estado definir las bases para ampliar el mercado interno, la industrialización y comercialización de productos agropecuarios, así como la expansión hacia el extranjero. Esta norma fue derogada posteriormente por el Decreto Ley N° 17716 del 25 de junio de 1969, que mantuvo los mismos términos respecto al régimen de trabajo rural agrario y eliminó la referencia a la ampliación del mercado interno.

En resumen, esta revisión normativa histórica muestra la naturaleza del trabajo y la forma de pago, con matices propios tanto para trabajos permanentes como de temporada, lo cual no ha variado actualmente. Sin embargo, esta prestación de servicios estaba asociada a trabajos remunerados por jornales correspondientes a jornadas de 8 horas diarias y, en el caso de destajo, a una cantidad específica de trabajo, como la cantidad de cosecha realizada.

1.3.1.2. **Segundo periodo:** Este periodo se caracteriza por la emisión de normas relacionadas a la exoneración de impuestos para el sector agrario, así como la contratación que estaba sujeta al régimen general establecido por el Decreto Legislativo N° 728, emitido el 12 de noviembre de 1991.

Este periodo se delimita con la emisión del Decreto Legislativo 885, Ley de Promoción del Sector de Promoción Agraria publicada el 10 de noviembre de 1996, que regulaba beneficios tributarios, laborales y de seguridad social desde el 01 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 2001, relacionados exclusivamente con la exoneración de tasas tributarias, pero no con la forma de prestación de servicios y otras condiciones especiales de este sector. En cuanto al seguro de salud, la característica fue de carácter preventivo, promocional y asistencial que comprendía el otorgamiento de subsidios de incapacidad, sepelio y maternidad.

En cuanto a la parte laboral, el artículo 7 del Decreto Legislativo 885, mencionaba que los contratos se encontraban exentos de la tasa administrativa de presentación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y que la contratación se realizaba de acuerdo con lo previstos en el Decreto Legislativo N° 728, así como la creación del seguro de salud (artículo 9) para los trabajadores agrarios.

La ley de promoción agraria fue reglamentada por el D. S. N° 002-98-AG, publicado el 17 de enero de 1998, que reguló de forma específica aspectos como el seguro de salud determinando los subsidios en la cual se añadió la prestación de lactancia.

Por otro lado, también se caracteriza por la creación de un régimen especial para la agroindustria en base a la promoción y fortalecimiento de este sector⁴, lo cual finalmente fue regulado a través de la Ley N° 27360 publicada el 31 de octubre de 2000, y reglamentado mediante D. S. N° 049-2022-AG. Este régimen otorgaba beneficios sociales diferenciados al régimen común, etapa que fue superada con la equiparación de beneficios sociales realizados a partir del año 2020.

Ley N° 27360, también fue objeto de cuestionamientos jurisprudenciales como la demanda de inconstitucionalidad sobre el régimen laboral diferenciado de este sector, en la cual el Tribunal Constitucional emitió sentencia del 21 noviembre de 2007, declarando infundada la demanda.

La posición del Tribunal Constitucional se debe principalmente a que la emisión de un régimen especial se determina en función a la naturaleza como medio para promover de forma progresiva el empleo. Aunque se critica que, si bien la naturaleza de este sector es dinámica, esto no determina que se trate de un trato diferenciado en materia laboral, sino que requiere de promoción para fortalecer el empleo como consecuencia de la economía.

1.3.1.3. **Tercer periodo:** tiene una especial relevancia debido al giro importante a nivel normativo, ya que se equipararon las condiciones de trabajo como remuneración y beneficios sociales. Sin embargo, quedó pendiente el tema de seguridad y salud en este sector, situación que generó protestas del sector agrario y de la población obteniendo como consecuencia que se regule un capítulo sobre condiciones necesarias de seguridad y salud.

En este periodo, se produjo un paro agrario el 30 de noviembre de 2020, que abarcaba Libertad e Ica, lo cual no estaba previsto y generó incidencias tanto en las empresas y en los propios trabajadores, el estado y la sociedad en su conjunto. A través de estas luchas sociales se reclamaron mejores condiciones de trabajo, como el abastecimiento de agua potable debido a las largas jornadas con exposición al sol, acceso a servicios higiénicos,

⁴ Del diario de debates de la Ley 27360, se refleja el debate sobre la promoción agraria, y la finalidad de contar con marco normativo que promueva el desarrollo agrario por las características especiales de este sector.

comedores, y condiciones que iban más allá de aspectos remunerativos que se han venido regulando durante el primer periodo y segundo periodo normativo.

En ese contexto, los trabajadores no perseguían incrementos remunerativos, sino condiciones mínimas de SST. Esta situación evidenció un nuevo indicador relegado desde las primeras luchas por limitar las jornadas laborales. Esta situación ha puesto de manifiesto un nuevo indicador que había sido pasado por alto desde las primeras luchas orientadas a reducir las jornadas laborales. Este indicador emergente en el sector agroindustrial resalta la importancia de mejorar las condiciones laborales, así como la necesidad aún no abordada de evaluar la organización del tiempo de trabajo debido a su impacto significativo en la salud y seguridad de los trabajadores agrarios.

Este periodo está delimitado por la emisión de la Ley N° 31087, publicada el 06 de diciembre de 2020; norma que deroga la Ley N° 27360, y la Ley N° 31110 publicada el 31 de diciembre de 2020; Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial. Las implicancias de la Ley N° 31110, determinan los siguientes aspectos:

1. La pertenencia al régimen agrario ya no es facultativa, sino que se ha convertido en una obligación. Anteriormente, se permitía a los agricultores decidir si deseaban acogerse a este régimen.
2. La aplicación del régimen agrario implica que una empresa agraria puede tener trabajadores tanto en régimen agrario como en régimen general. En el régimen agrario los pagos son proporcionales, mientras que en el régimen general se realizan de manera mensual. También existe una diferencia en los porcentajes de contribución a EsSalud.
3. La exclusión del régimen agrario se da cuando los ingresos no agrarios representan el 20% o más del total de ingresos. En ese caso, la empresa se considera como no agraria y, por lo tanto, no puede contratar trabajadores en régimen agrario.
4. El régimen agrario regula la contratación temporal, de manera similar a como lo hacía el régimen anterior. Se aplica la Ley de PCL con precisiones específicas. Sin embargo, se prohíbe expresamente la intermediación en la actividad principal de la empresa.

El 22 de junio de 2023 mediante Decreto Supremo 006-2023-MIDAGRI, se aprueba el listado de actividades agroindustriales, que incluye las siguientes clases:

- Clase 1010 - Producción y conservación de carne
- Clase 1030 - Producción y mantenimiento de frutas, legumbres y hortaliza
- Clase 0163 - Actividades postcosecha.

La emisión de la Ley N° 31110, se incluye un apartado especial referidas a la seguridad y salud, determinando que sea el reglamento quien regule sobre la duración jornada como condición de trabajo determinados en el artículo 5. Así también la ley en su artículo 3 literal b) sobre el tiempo de trabajo, i) horas extra y literal j) horas extras y compensación.

Como parte de esta última reforma se emiten dos reglamentos, el primero es emitido el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego a través del D. S. N° 005-2021-MIDAGRI, que aprueba el reglamento de la Ley N° 31110 que regula condiciones laborales, especiales para mujeres y niños y entre otras condiciones.

En lo que se refiere al tiempo de trabajo, se regula en el artículo 10 sobre la jornada de trabajo en concordancia a la LSJT, y su reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en el literal j del artículo 3 de la Ley N° 31110 sobre compensación de horas extras. El artículo 11 regula aspectos sobre el descanso semanal, y el artículo 12 sobre descanso vacacional.

El segundo reglamento, fue emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del D. S. N° 006-2021-TR. Este reglamento regula aspectos de negociación colectiva y condiciones mínimas de SST de la Ley N° 31110.

Este reglamento determina que es obligación del empleador (artículo 14 y 18) las siguientes condiciones mínimas:

- Traslado de trabajadores a su centro de trabajo
- Condiciones de alimentación
- Condiciones de comedores
- Hidratación durante la jornada de trabajo
- Áreas de descanso
- Duchas y vestuarios
- Servicios higiénicos
- Uso y mantenimiento de maquinarias, equipos y herramientas
- Protección solar y dotación de equipos
- Equipos de protección personal

- Uso y administración de agroquímicos
- Procedimientos de emergencia.

Este tercer periodo refleja un cambio sustancial que va más allá de los aspectos remunerativos. Esto implica incluir aspectos relacionados a las condiciones de trabajo asociadas a la SST. Además, el 30 de diciembre de 2023 se promulgó la Ley N° 31969, la cual impulsa la competitividad y el empleo en sectores como el textil, confecciones, agrario y riego, agroexportador y agroindustrial. Esta ley otorga beneficios tributarios al sector agroindustrial, como la reducción de los aportes al 6% de Essalud por parte de los empleadores.

A nivel jurisprudencial en esta etapa, en el mes de diciembre de 2021, se presentó una demanda signada con el número 00871-2021-0-0301-JR-CI-01, presentada por una asociación de productores de Apurímac contra el Ministerio de Desarrollo Agrario, SENASA, y otros e interviene como tercero la Sociedad Nacional de Industrias. En ese proceso se discutió el reconocimiento y venta de determinados plaguicidas por constituir una afectación para la vida y salud de los agricultores.

Sin embargo, el 16 de septiembre del 2022 la demanda fue declarada improcedente. No obstante, esta demanda fue apelada, y el superior jerárquico confirmó la sentencia de primera instancia, declarando improcedente. El estado actual⁵ del proceso es que se ha concedido recurso de agravio constitucional, el cual seguirá su trámite correspondiente en el Tribunal Constitucional. Más allá de los resultados de este proceso, se tiene en cuenta la discusión sobre el empleo de pesticidas por los efectos en la salud de los trabajadores.

Por otro lado, se ha emitido la Resolución Directoral N° 0032-2023-MIDAGRI-SENASA publicado el 12 de julio de 2023, que dispone la prohibición del uso de plaguicidas químicos de uso agrícola que tengan el componente denominado “Clorpirifos” a partir del 01 de agosto de 2024, así como la prohibición de su ingreso al país por el impacto en la salud de la población.

Lo expuesto sobre el marco normativo del sector agrario da cuenta del contexto histórico que estuvo asociado al aspecto remunerativo del régimen agrario. Sin embargo, las propias normas han ido definiendo que se trata de un sector con características especiales, y con

⁵ Expediente verificado a través del CEJ -Consulta de Expedientes Judiciales al 22 de febrero de 2024. Para acceder

el transcurso del tiempo, la seguridad y salud se ha presentado como un nuevo indicador de condición de trabajo para este sector como consecuencia de la presión social. Cualquier interpretación normativa y jurisprudencial deberá corresponder al principio de dignidad del ser humano.

1.3.2. Marco normativo comparado del régimen agrario

La evaluación de la normativa comparada permite verificar similitudes o diferencias que puedan ser abordadas o que ya estén resueltas mediante su tratamiento normativo en cada país, considerando la limitación que las normas responden a la situación propia de cada realidad. No obstante, se aborda aspectos que aún no están contemplados en relación con la organización del tiempo de trabajo y las condiciones de SST establecidas en la normativa especial de la agroindustria peruana.

En ese contexto, se presenta un estudio comparado de 3 países: Ecuador, Chile y Colombia, los cuales han sido escogidos por tener un régimen especial y por contar en gran medida con características geográficas que manejan los países escogidos. Estas características se refieren principalmente a la actividad agrícola y sus derivados, como la actividad agroexportadora.

Por ello, los países de estudio basan su normativa en características compartidas, tales como la estacionalidad de las tareas y la situación de vulnerabilidad del trabajador, la cual está basada en ciertas características socioeconómicas y de los riesgos a los cuáles está expuesto (Balbin Torres, 2020).

1.3.2.1. Chile

En Chile, la regulación de las condiciones específicas de los trabajadores de actividad agrícola está a cargo tanto del Ministerio de Trabajo y Previsión como de otras entidades, tales como el Ministerio de Salud y el Ministerio de Agricultura.

El Código de Trabajo contempla un régimen especial para contratar a los trabajadores agrícolas. Este régimen se aplica a los trabajadores que trabajen directamente en el cultivo bajo las órdenes de un empleador y que sean subordinados, siempre y cuando no pertenezcan a empresas comerciales procedentes de la agricultura (Art. 87).

a) Jornada de trabajo

El Código de Trabajo chileno establece las normas generales sobre la duración jornada de trabajo teniendo en cuenta los factores como la ubicación geográfica, condiciones climáticas y otras particularidades propias de la labor agrícola. Según el artículo 22 y 28 de dicho Código se establece que la duración de la jornada ordinaria no excederá 45 horas por semana distribuidas en no más de 6 ni menos de 5 días en un máximo de 10 horas diarias.

Esta norma, ha sido reformada por la Ley de 40 horas del abril del 2023. Esta ley establece una reducción gradual de la jornada de 45 horas a 40 horas. Durante el primer año de vigor de la ley se reducirá a 44 horas, en el segundo año a 42 horas, y en el quinto año a 40 horas semanales.

Además, esta norma permite la opción de distribuir la jornada de 4 días de trabajo a 3 descanso (conocido como modelo 4x3). También, se permite que las empresas que no apliquen la gradualidad y pasen directamente a 40 horas semanales, puedan aplicar el modelo 4x3 en acuerdo con sus trabajadores.

En cuanto a las horas extraordinarias, el Código de Trabajo establece en los artículos 31 y 32 que se pueden pactar, como máximo, dos horas extras por día con un recargo del 50% respecto del pago por la hora regular. Sin embargo, esto está sujeto que la naturaleza de la actividad no sea perjudicial para la salud del trabajador pudiendo ser fiscalizado por la Inspección del Trabajo.

En relación con la limitación de jornada, el Código de Trabajo establece que esta se aplica de acuerdo con las condiciones climáticas, con un promedio anual que no exceda las 8 horas diarias. Además, se determinan los períodos para las horas extras (art. 87 y 88).

Para los trabajadores agrícolas, existe un reglamento específico que regula la limitación de jornadas de trabajo de este sector. Mediante Decreto 45 se aprueba el Reglamento para la aplicación de los artículos 135 y 136 del Decreto Ley N° 2.200, de 1978, en la cual se determina las siguientes condiciones:

- La jornada ordinaria no debe exceder de un promedio anual de 8 horas por día, las que se establecen de acuerdo con las condiciones climatológicas y propias del sector (artículo 1).

- Se permite pactar hasta un periodo de 2 horas extras cuando no implique riesgos para la salud, lo cual deberá estar firmada por escrito (artículo 2).
- Se establecen reglas relacionadas a asistencia, control, pago de beneficios relacionados al tiempo de trabajo.

b) Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El Código de Trabajo Chileno regula un apartado especial para los trabajadores agrícolas de temporada en cuanto al tipo de contratación y aspectos remunerativos (artículos 93-94). También establece condiciones de salud, así como de seguridad en los lugares de alimentación e información suficiente sobre el uso de plaguicidas pesticidas o productos fitosanitarios tóxicos y condiciones de higiene necesarias y suficientes, con los costos a cargo del empleador (artículo 95).

El Ministerio de Salud establece condiciones generales en todos los lugares de trabajo aprobado por el D.S. N° 594 que aprueba el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas. Lo importante, es que esta norma técnica se emite sin perjuicio de otras normas técnicas que se puedan dictar para aquellos trabajos en condiciones especiales.

Para actividades con exposición al sol y frío se determinan criterios basados en la carga calórica ambiental. Para tal efecto, la norma técnica determina un cuadro de valores que se aplican a los trabajadores que se encuentren aclimatados y con equipos de protección personal. A mayor carga de trabajo con exposición al sol, mayor es el porcentaje de descanso por hora. Para un estudio más detallado, se precisan los aspectos siguientes:

Tabla 6

Regulación del tiempo de trabajo con exposición al sol y frío - D.S. N° 594

| Artículo | Condición | Obligación |
|-----------------|---------------------------------|---|
| 96-98 | Exposición ocupacional al calor | <ul style="list-style-type: none"> • Se define la carga calórica como cualquier combinación de temperatura, humedad y velocidad del aire y calor radiante que determine el Índice de Temperatura de Globo y Bulbo Húmedo – TGBH. La condición para su aplicación es que el trabajador se encuentre aclimatado y con los EPP, agua y sal. • Se establecen los rangos y criterios técnicos del tiempo de exposición y grados, así como los periodos de descanso según los niveles de exposición y carga de trabajo. |
| 99-102 | Exposición ocupacional al frío | El nivel de exposición al frío se determina con las combinaciones de temperatura y velocidad del aire que bajen la temperatura del trabajador a 36°C o menos. También, se determina los valores del |

viento y los grados, y los niveles de exposición. Es importante considerar el tipo de ropa a utilizarse, así como los periodos de descanso o la alternancia de trabajos adecuados.

Fuente: D.S. N° 594 (2020)
Elaboración propia

Este reglamento tiene una participación del Ministerio de Salud y del Ambiente para efectos de fiscalización, además incluye un título específico sobre normas para las actividades primarias agrícolas a campo abierto (artículos 118 a 130) que explica en la siguiente gráfica:

Tabla 7

Condiciones para trabajadores en actividades agrarias - D.S. N° 594

| Artículo | Condición | Obligación |
|-----------|---|--|
| 120 | Provisión de dormitorios | Los trabajadores que pernocten en campamentos deben contar con dormitorios de forma separada para hombres y mujeres sujetos a determinados requisitos como: iluminación, ventilación natural, una cama para cada trabajador y se encuentren limpios. |
| 121 | Equipamiento de protección personal | Otorgamiento de EPP para protección contra las inclemencias del tiempo. |
| 123 | Provisión de agua potable | Mínimo de 10 litros para trabajos que se efectúen a más de 75 metros de las fuentes de agua autorizadas. |
| 124 | Provisión de agua para aseo | Por jornada por lo menos de 20 litros para higiene personal. |
| 125 y 126 | Servicios higiénicos | Letrinas o baños portátiles para hombres y mujeres, que no excedan de 125 metros de los lugares de mayor cantidad. Y para los trabajadores sin desplazamiento la distancia de los baños es máximo de 250 metros. |
| 127 | Uso de sustancias tóxicas | Disponer de duchas frías y calientes. |
| 128 | Comedores | Con provisión adecuada que proteja de las condiciones climáticas y distante de lugares con sustancias tóxicas. El trabajador no puede alimentarse durante la realización de su trabajo. |
| | Sustancias peligrosas y plaguicidas | En los lugares donde se aplique sustancias peligrosas o plaguicidas, se prohíbe la presencia de personas sin EPP durante el periodo de aplicación y el plazo indicado en la etiqueta. |
| 130 | Fumigación con bromuro, anhídrido sulfuroso fosfina | Previo al inicio de la actividad y en cada temporada, la empresa informa al Servicio de Salud que corresponda para la verificación de las condiciones de higiene y seguridad ⁶ . |

Adaptado: D.S. N° 594 (2020)
Elaboración propia

⁶ Sobre el uso o empleo de plaguicidas, además en la normativa chilena, existe disposiciones específicas de protección agrícola establecidas en el Decreto Ley N° N°3.557 de 1981, y en el Decreto 158 que aprueba el reglamento para seguridad sanitaria en la aplicación de plaguicidas agrícolas, la cual regula las pautas que deben seguirse en el uso y aplicación de plaguicidas agrícolas a fin de resguardar la salud e integridad de las personas.

Así también, sobre el traslado de los trabajadores de temporada, existe una normativa especial regulada por el Decreto 20, que determina las pautas de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada. En este reglamento, se detallan los estándares y requisitos mínimos de seguridad para el traslado de este grupo de trabajadores.

Entre los requisitos para el traslado de trabajadores se incluyen, el año de antigüedad del vehículo, capacidad máxima de pasajeros, colores y la obligatoriedad de visualización de un letrero con la denominación de “trabajadores agrícolas de temporada”. Asimismo, se establecen las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento de estas disposiciones.

La determinación de criterios técnicos en la normativa chilena, y la participación de los entes rectores como Salud y Ambiente para este tipo de trabajadores determina una mayor cobertura de la garantía de la salud y seguridad de los trabajadores de temporada debido a que se establecen la limitación del trabajo por exposición a condiciones como sol y frío, así como obligaciones de los empleadores para otorgar un lugar saludable y seguro.

1.3.2.2. Colombia

En Colombia, las obligaciones de los empleadores del sector agrario se encuentran determinados para aquellos que desempeñen funciones agrícolas, ganaderas y forestales.

El Código Sustantivo de Trabajo en su capítulo XII determina las obligaciones de protección para los trabajadores de empresas agrícola, ganaderas y forestales, señala lo siguiente:

- Otorgamiento de alojamiento y vivienda. Esta obligación, se determina cuando exista 15 o más trabajadores.
- Medidas para afrontar las enfermedades tropicales. Esta obligación se determina cuando el clima sea templado y caliente.
- Otorgamiento de un local para escuela. Esta la obligación subsiste si se cuenta con 20 o más niños en edad escolar y que sean hijos de trabajadores.

a) Jornada de trabajo

El Código Sustantivo de Trabajo establece en su artículo 158, que la jornada ordinaria es la que conviene a las partes y debe realizarse dentro de la máxima legal establecido por ley. El Código ha sido recientemente modificado por la Ley N° 2101 del 15 de julio de 2021.

El referido código establece en su artículo 161 que la duración máxima de la jornada ordinaria es de 42 horas por semana que podrán ser distribuidas, de común acuerdo entre las partes, en 5 o 6 días a la semana. El artículo 167 determina que debe distribuirse en al menos dos partes con una pausa de descanso que se adapte al tipo de trabajo y a la necesidad del trabajador.

b) Condiciones de seguridad y salud

El artículo 335 del Código Sustantivo de Trabajo señala que las empresas pertenecientes al sector agrícola están obligadas a hacer frente a las enfermedades tropicales de forma curativa y profiláctica.

En adición a ello, se menciona otras condiciones para el desempeño de la labor agrícola, ganadera y forestal. El artículo 334 del Código colombiano señala que, cuando la empresa ocupe quince (15) o más trabajadores residentes, está obligado a proporcionarle lugar adecuado para el descanso, destinar un área para la atención de enfermos y suministrarles terapia y medicamentos de urgencia. Asimismo, se requiere contar con un local para escuela si se cuenta con 20 o más niños en edad escolar, quienes sean hijos de trabajadores.

Así, también en materia de SST, se tiene el Decreto 1477 de 2014, que aprueba el listado de enfermedades ocupacionales. Al respecto, se consideran como enfermedades ocupacionales por el tiempo de exposición al frío y calor que superen los valores límites permisibles – VLP como insolación o golpe de calor, síncope por calor, calambre por calor, urticaria debido al calor o frío, otros como por agentes tóxicos plaguicidas en trabajos agrícolas, y enfermedades infecciosas y parasitarias en trabajo agrícola como café y obreros agrícolas por la exposición a tierra contaminada, picadura de insectos, entre otros.

1.3.2.3. Ecuador

En el caso ecuatoriano, el sector agroindustrial se regula por las normas referidas al régimen especial agrario. El Código de Trabajo Ecuatoriano ha determinado un capítulo

especial para el desarrollo del trabajo agrícola regulando esta actividad desde los artículos 332 a 346.

Este apartado del Código de Trabajo define al trabajador agrícola como aquel que realiza trabajo para otro con remuneración en dinero en efectivo, pudiendo ser jornalero o destajero (artículo 333). Su jornada se rige por las disposiciones generales (artículo 338). Además, determina los deberes del trabajador agrícola y las prohibiciones del empleador.

El Ministerio de Trabajo es el encargado de reglamentar, organizar y proteger el trabajo. Por esta razón mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0096 del 03 de mayo de 2018, se emitió la norma que regula la modalidad especial para el sector agrícola.

Dicha norma regula las relaciones laborales entre los empleadores y el personal contratado para realizar actividad agrícola (artículo 1). Cabe resaltar que, como establece también nuestra legislación, dicha modalidad contractual está limitada a los trabajadores que realicen actividades específicas del sector agrícola.

Por tanto, se define el ámbito de aplicación en su artículo 4, señalando una lista de actividades comprendidas en el trabajo agrícola como trabajo en viveros, trabajo con fertilizantes, preparación del terreno, siembra, mantenimiento, polinización, fumigación por afectación de plagas y enfermedades, y otras actividades que se requiere para este sector.

a) Jornada de trabajo

En cuanto a la jornada de trabajo, el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0096 establece en el artículo 15, que esta no puede superar las 36 horas por semana y puede distribuirse en un máximo de 6 días a la semana con un máximo de 8 horas por día. Esto implica que se debe otorgar al menos un día de descanso.

No obstante, dicho artículo contempla una excepción a la jornada ordinaria en relación con las horas adicionales que pueden llevarse a cabo. Estas horas adicionales deben ser autorizadas por la Autoridad de Trabajo y estar sujetas a un recargo de acuerdo con el siguiente detalle:

- Las horas suplementarias, aquellas horas que se llevan a cabo durante el día o hasta las 24 horas, se pagan con un sobrepago del 50% respecto del pago de la hora ordinaria.

- Las horas extraordinarias, es decir, aquellas horas que se encuentran comprendidas entre las 24 horas y las 06 horas, se pagan con un recargo del 100% respecto del pago de la hora ordinaria.

Es importante destacar que de acuerdo con el artículo 55.1 del Código de Trabajo Ecuatoriano, las horas suplementarias no podrán exceder de 4 horas en un día ni doce 12 horas en la semana. Asimismo, el artículo 47 determina, que la jornada máxima es de 8 horas diarias, y de 40 horas semanales.

En ese sentido, se aprecia que en la normativa ecuatoriana existe un tope o limitación en el uso de las denominadas horas extras o suplementarias.

b) Condiciones de seguridad y salud

En lo que respecta a la seguridad y salud el artículo 11 del Acuerdo Ministerial MDT-2018-0096, establece que el empleador previo pacto con el trabajador agrícola es garante de fijar periodos de descanso de forma regular y con una duración suficiente para salvaguardar la salud y seguridad.

1.3.2.1.1. Balance normativo comparado

El estudio del marco normativo comparado permite realizar un balance de la regulación chilena, colombiana y ecuatoriana. De esta manera, se puede concluir que este estudio permite:

1. Identificar mejores enfoques en salud y seguridad, lo cual coadyuva en mejorar el conocimiento existente en las normativas para modificar, crear, determinar los vacíos normativos o mejoras en la regulación de estudio, a fin de que la norma sea eficaz y se garantice los derechos humanos laborales.
2. Evaluar la efectividad de las normas considerando el deber de prevención de enfermedades y accidentes relacionadas al trabajo. La efectividad de la normatividad peruana se aprecia desde el nivel de cumplimiento normativo, lo cual se verifica en el análisis del capítulo 2.
3. Identificar los requisitos mínimos que debe contemplar una norma para garantizar la salud laboral y la seguridad. Por ejemplo, la normativa chilena precisa los criterios

técnicos sobre los niveles de exposición a riesgos y los tiempos de descanso, lo cual es un vacío en la regulación peruana. Y en el caso de la norma ecuatoriana se tiene una regulación en la limitación de horas extras, y en el caso de Colombia se incluyen enfermedades asociadas al tiempo de exposición al calor y enfermedades profesionales relacionadas al trabajo agrícola.

En el caso chileno, se han desarrollado normas técnicas con definiciones acorde a su realidad sobre los riesgos, poniendo énfasis en los periodos de descanso, capacitación, condiciones básicas salud y seguridad.

Sin embargo, en el caso específico de la agroindustria peruana, se observan deficiencias y vacíos en la regulación actual sobre las condiciones mínimas de SST como en el caso de seguridad en el transporte de los trabajadores agrarios y en la implementación de medidas preventivas colectivas antes que las individuales (jerarquía de controles) como la aclimatación del trabajador a los niveles de exposición de frío y calor.

Estas diferencias se deben a la falta de estudios científicos que permitan identificar los riesgos que enfrentan los trabajadores, los niveles de exposición y los tiempos de descanso necesarios para garantizar mejores condiciones laborales que desde la vigilancia de la salud debieran abordarse para así embarcarse en una mejora continua de la SST.

Del análisis sobre el tiempo de trabajo y seguridad y salud en Chile, Colombia y Ecuador, se determinó la falta de criterios técnicos en la normativa peruana para la agroindustria necesarios como el establecimiento de los periodos de descanso Inter jornada en base a los niveles de exposición de tiempo al calor y frío, entre otros como la seguridad en el transporte de trabajadores, limitación de jornadas en trabajos de riesgos. Este balance normativo proporciona criterios que pueden considerarse en la regulación de la agroindustria acorde a la realidad propia a efectos de que se garanticen los derechos humanos laborales.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN LOS TRABAJADORES AGRARIOS: ESTUDIO DE CASO

La agroindustria es un sector económico en constante crecimiento y dinámico que contribuye al desarrollo y a la economía peruana. Su importancia es histórica y social, tanto es así que se cuenta con un ente rector encargado de liderar las políticas públicas en materia de agricultura; como lo es el Ministerio de Agricultura.

El dinamismo de este sector se caracteriza por las principales amenazas como el cambio climático, ambiental y por la actividad propia de la agricultura que inciden en sus procesos de cultivo, cosecha y otros procesos de la agroindustria, lo cual repercute significativamente en las condiciones de trabajo.

Así, la agricultura además responde a un problema público que ha sido abordado en la Política Nacional Agraria 2021 aprobado por Decreto Supremo N° 017-2021-MIDAGRI. Esta política establece lineamientos para abordar la situación agraria al 2030, recogiendo las tendencias globales y regionales a los que se enfrenta la agricultura, así también considera aspectos ambientales como la temperatura, variabilidad de precipitaciones, aumento de eventos climáticos extremos, y el incremento de la tendencia en uso de productos orgánicos y certificados.

De forma específica se aborda las tendencias sociales y económicas (MIDAGRI, 2021, pág. 7) como:

- Tendencia social: determinó una persistencia en la desigualdad de género, cambios en la distribución precaria e incremento en la población.
- Tendencia económica: advierte una elevada precariedad e informalidad en el empleo, mejora en la calidad de inversión y un incremento de emprendimientos en economías emergentes.

El sector agrícola requiere no solo de un cumplimiento normativo, sino de una gestión integral que aborde los principales desafíos y tendencias que enfrenta como la escasez de agua, falta de infraestructura, la migración interna, informalidad y la desigualdad de género entre otros desafíos a efectos de encaminarse a un trabajo decente.

Asimismo, esta situación descrita requiere ser abordada desde un punto de vista multidisciplinario, con criterios técnicos acorde a cada lugar y a la situación propia de los

trabajadores agrarios en relación con la organización del tiempo de trabajo y su impacto a la seguridad y salud.

Esta situación se agudiza únicamente cuando aparecen noticias que generen efectos reactivos de fiscalización y de cumplimiento de las obligaciones en materia de SST. No obstante, ¿se tiene conocimiento acerca de las condiciones de tiempo de trabajo y de SST de los trabajadores agrarios, así como del proceso que permite que estos productos lleguen a las mesas de los hogares, centros comerciales, etc.?

Recientemente, en una nota emitida por diversos medios de comunicación⁷, se puso en alerta que 340 trabajadores aproximadamente sufrieron intoxicación por inhalación de insecticidas como parte de los procesos de fumigación de arándanos en la empresa Cerro Prieto, en el norte del Perú.

Esta situación generó la activación de las inspecciones por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, así como del Ministerio Público del sector por los presuntos delitos relacionados a la SST en perjuicio de los trabajadores agrarios. Sin embargo, no se tiene más información al respecto sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores agrarios, sólo el paliativo por la situación evidenciada.

Considerando la situación descrita, este capítulo evalúa el estudio de caso de los trabajadores agrarios en el sector formal, tomando en cuenta las tendencias sociales y económicas en la agricultura. En este sentido, se busca contribuir y destacar la necesidad de la vigilancia de la salud de los trabajadores en el contexto del deber de prevención, en el cual debería incluirse la organización del tiempo de trabajo.

En consecuencia, se aborda los desafíos a los que está expuesto el trabajador agrario como consecuencia de la organización del tiempo de trabajo y la escasa evidencia de los riesgos a los que se enfrenta. A pesar de que la Política Nacional de SST al 2030 establece como uno de sus lineamientos del objetivo 04, el establecimiento de estrategias para la vigilancia de salud de los trabajadores para lo cual es necesario recopilar, analizar y evaluar información con el fin de establecer una mejora continua.

⁷ La nota ha sido publicada en diversos medios de comunicación entre ellos en la Página oficial de SUNAFIL conforme se puede verificar en el siguiente enlace:
<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/902411-la-libertad-sunafil-garantiza-el-pago-de-haberes-a-340-trabajadores-de-empresa-cerro-prieto-afectados-por-intoxicacion>

2.1. Perspectiva de los actores sociales: situación de los trabajadores agrarios

La organización del tiempo de trabajo y sus efectos en la seguridad y salud, presentan grandes desafíos debido a las características propias de la agroindustria. Desafíos que deben ser abordados con la participación de los actores sociales a efectos de intentar un panorama más completo a fin de brindar posibles soluciones en equilibrio que coadyuven a mitigar las consecuencias negativas en la SST de los trabajadores agrarios y por ende generen mejoras en los procesos de producción y de gestión en favor de las empresas.

La promoción de una cultura preventiva requiere de la cooperación de los trabajadores, empleadores y el Estado. Esta participación ha sido establecida como objetivo en el artículo 1 de la Ley de SST, lo cual es considerado para abordar el análisis del trabajo de escritorio y en el estudio de caso a través de la aplicación de una encuesta.

La perspectiva de los actores sociales involucrados se relaciona con la información disponible desde estas tres perspectivas.

2.1.1. Perspectiva Estado

La información disponible y accesible del sector agroindustrial tiene como fuentes principales, las estadísticas emitidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Superintendencia de Fiscalización Laboral y Ministerio de Salud.

a) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante el MTPE), es el ente rector que promueve el trabajo decente y las políticas de cumplimiento de la normativa laboral con participación y diálogo social.

Es de destacar que los trabajadores en toda la región Ica laboran en condiciones similares como consecuencia del tipo de cultivo, condiciones climáticas, entorno laboral y otros que representan estas similitudes y la organización del tiempo de trabajo depende de estas condiciones.

Esto resulta relevante debido a que el valle de Ica es una región altamente agrícola siendo uno de los principales aportantes económicos al país a través del sector agrícola. Como

resultado, un gran número de personas depende directa o indirectamente dependen de este sector.

- *Cantidad de trabajadores*

En ese marco, se solicitó información de la planilla electrónica del sector agroindustrial, y de lo cual se extrae que aproximadamente un tercio de la población laboral activa del sector agrario en el país se encuentra en la región de Ica. De los resultados de la planilla electrónica - PDT⁸ a nivel nacional para el año 2022 (MTPE, 2023, pág. 1) se registró un total de 3, 218,748 trabajadores y para la región Ica corresponden un total de 979,724 trabajadores.

De la tabla 8, se aprecia el total de trabajadores en la planilla electrónica declarados en los periodos 2020 al 2022 (periodo de estudio). Por tanto, es posible afirmar que el área de estudio, en relación con la cantidad de trabajadores es representativa en relación con la población laboral del sector.

Tabla 8

Cantidad y porcentaje de trabajadores agrarios en la región Ica con relación al promedio nacional

| Año | Cantidad de trabajadores ICA | Cantidad de trabajadores a nivel nacional | % de la planilla total |
|-------------|-------------------------------------|--|-------------------------------|
| 2020 | 910,290 | 2,887,654 | 31.52 |
| 2021 | 974,898 | 3,097,193 | 31,47 |
| 2022 | 979,724 | 3,218,748 | 30,43 |

Fuente: Planillas electrónica 2020 a 2022 (MTPE, 2023)
Elaboración propia

- *Reporte de Incidentes, Accidentes y enfermedades profesionales*

Adicionalmente, se obtuvo el reporte de incidentes, accidentes y enfermedades para el año 2022⁹ a nivel nacional elaborado por el MTPE. Al respecto, el sector agricultura reportó un total de 7 incidentes, 1 enfermedad relacionada al trabajo, 468 accidentes de trabajo, y

⁸ Se tuvo acceso a la información de planilla electrónica mediante “Solicitud de Acceso a la Información Pública”, información que fue remitida el 23 de mayo de 2023 mediante CARTA N° 2381-2023-MTPE/4.3.99 emitido por la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria del MTPE del periodo 2015 al enero de 2023 en lo referente a cantidad de trabajadores y remuneraciones.

⁹ Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la oficina OGETIC de la Oficina de Estadística en la cual en la clasificación se toma en cuenta la CIIU Revisión3 emitido para el 2022. Asimismo, es de considerar que, en el mes de junio de 2023, se publicó el Decreto Supremo 006-2023-MIDAGRI, sobre el listado de actividades agroindustriales.

específicamente para la región Ica, se reportó un total de 29 reportes de accidentes de trabajo para el año 2022.

El reporte detallado, presenta una situación de escaso cumplimiento del deber de reportar los accidentes, incidentes y enfermedades, además estos reportes no incluyen aspectos de tiempo de trabajo. Esta obligación se encuentra determinada en el marco del principio de prevención establecido en el artículo 1 y 54 de la Ley de SST, que incluye el deber de investigar y notificar los accidentes, incidentes y enfermedades profesionales establecido como obligación en el artículo 92 de la referida ley.

La finalidad de los reportes y de las investigaciones es implementar mejoras en la identificación de las causas y los factores de riesgo a fin de que se tomen medidas preventivas y necesarias en el marco del deber de vigilancia de los trabajadores tanto como responsabilidad del Estado a través del MTPE y MINSA de conformidad a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley de SST.

Es de destacar que la actualización de actividades de riesgo tiene entre sus justificaciones el reporte de siniestralidad conforme se desprende de la justificación de actualización realizada en el Decreto Supremo N° 008-2022-SA.

Mientras exista limitada evidencia o poca información accesible sobre los riesgos a los que está expuesto el trabajador, y solo sean conocidos a través de noticias en los medios de comunicación, es poco probable que la agricultura sea considerada como actividad de riesgo. Esto se debe a que el reporte de siniestralidad es bajo y no proporciona sustento para la inclusión de actividades consideradas de riesgo. Además, no se podrán adoptar medidas de prevención en el marco del deber de vigilancia que contribuyan a garantizar los derechos humanos laborales.

b) Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

La Superintendencia Nacional de Fiscalización (en adelante SUNAFIL), es la entidad encargada de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento sobre aspectos laborales y de SST, así como promover la emisión de normas.

En los últimos años, ha emitido información sobre sus actuaciones a través de notas de prensa y reportes estadísticos, aunque la información no es del todo accesible, se ha podido recabar información que permita dar cuenta de su rol en el sector agrario.

Así, en el mes de noviembre de 2022, la Intendencia Regional de Ica informó que se habían realizado 2486 fiscalizaciones, 421 orientaciones y 175 asistencias técnicas (SUNAFIL, 2023).

Con respecto a los accidentes e incidentes reportados, se procedió a la búsqueda de información en el SIIT¹⁰ (plataforma de registro), observándose que para el periodo 2021-2023 (periodo de estudio) no se registra órdenes de inspección sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y/o enfermedades ocupacionales que hayan culminado en sanciones de multa impuestas firmes a empleadores del sector agroindustrial del departamento de Ica o por lo menos no existe información disponible.

Se podría inferir de la información recabada que las inspecciones iniciadas e informadas en la nota de prensa han concluido en informes de inspección o se encuentran en trámite, motivos por los cuales no forman parte de la información disponible en el SIIT.

Además, del reporte de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales de trabajo no mortales reportados al MTPE se informó un total de 128 para el año 2023¹¹ (MTPE, 2023) para la región Ica. Sin embargo, no se dispone de información que permita determinar si estos accidentes han sido investigados por la SUNAFIL.

Asimismo, se procedió con la revisión de información relativa a empresas sancionadas por SUNAFIL¹², en la cual se constató que, para los años 2022 y 2023, solo se emitió una resolución de primera instancia en la región Ica. Esta resolución corresponde al Expediente Sancionador N° 37-2021-SUNAFIL/IRE-ICA, donde se observa que la orden de inspección se emitió el 03 de diciembre de 2018 debido al perjuicio ocasionado a 896 trabajadores por el incumplimiento del empleador en la entrega de equipos de protección personal, específicamente de protección solar.

Del fundamento de la resolución de primera instancia, se precisa que los trabajadores utilizaban sus propios medios y formas de cubrirse para protegerse de la exposición solar,

¹⁰ Solicitud de acceso a la información pública respondida mediante INFORME N° 320 - 2023-SUNAFIL/DINI.

¹¹ La cantidad de 128 corresponde al periodo 2023 para la región ICA, para tal efecto se revisó cada boletín estadístico de forma mensual el cual puede ser consultado en el siguiente enlace:

<https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-de-trabajo/>

¹² Para consultas de empresas y por años se puede acceder a través de la plataforma de SUNAFIL a través del siguiente enlace: <https://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.consultaMultasSIIT/inicio>

pese a que estos riesgos estaban advertidos en su IPERC. Esta inspección data del año 2018 en la cual no se encontraba vigente la Ley N° 31110. No obstante, esta situación sigue latente de acuerdo con los hallazgos encontrados en el estudio de caso.

Por otro lado, como acciones positivas SUNAFIL, ha implementado un programa de asistencia técnica denominada “Chackra Runa Perú” que tiene por objetivo brindar capacitación y asistencia técnica a los trabajadores agrarios a fin de que conozcan sus derechos y participen en la mejora de las condiciones de SST.

Este programa también busca mejorar el cumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores y evidenciar una mayor participación de la Autoridad Inspectiva en términos de orientación técnica. De acuerdo con su propia información, no resulta suficiente para este sector, considerando las tendencias y características particulares de cada región y sector, como se ha observado en la región norte del país en los procesos de cultivo de arándanos y la intoxicación masiva de trabajadores. Así, el efecto preventivo se convierte en un efecto reactivo.

c) Ministerio de Salud y Essalud: ¿dónde se atienden los trabajadores agrarios?

El Ministerio de Salud (MINSA), como entidad rectora en salud, tiene como objetivo llegar a toda la población mediante el principio de aseguramiento universal de salud. Asimismo, es el ente responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores como parte de la Política Nacional de SST.

En su rol de entidad rectora, se ha recopilado información a través del acceso a la información pública, ya que el estudio de caso se llevó a cabo en la localidad de Fermín Tangüis, donde se encuentra la posta primaria de atención del MINSA. Esta posta de salud está ubicada en la Irrigación de Cabeza de Toro, distrito de Independencia, Provincia de Pisco.

La posta médica es el primer nivel de atención en la Categoría I-1 de acuerdo con la NTS N° 021-MINSA/DGSP-V.03, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 546-2011/MINSA, que establece las definiciones y alcances primarios de atención. Este establecimiento se encarga de responder a las necesidades de salud como primer nivel de atención y es responsable de las atenciones ambulatorias solicitadas por la población de su sector.

La posta tiene como principal enfoque promover la salud, prevenir riesgos y daños, con la participación ciudadana. Asimismo, constituye el primer punto de contacto con la población que busca atención primaria, por lo que la información disponible resulta relevante.

Es de destacar que la Posta de salud de la Irrigación de Cabeza de Toro recibió por primera vez una solicitud de acceso a la información pública. Esta situación pone de manifiesto la escasa participación y notificación de afecciones a la salud que podrían servir para desarrollar herramientas, investigaciones académicas, entre otros, en beneficio de la población. Además, al encontrarse cercana a la localidad de estudio, los trabajadores agrarios reciben atención directa en esta posta como alternativa.

El informe de atenciones proporcionado por la Posta Médica a los trabajadores del sector agroindustrial abarca las atenciones y diagnósticos correspondientes a los años 2021 y 2022. La ausencia de datos en ciertos meses indica que no se registraron atenciones a los trabajadores agrarios durante ese período.

Tabla 9

Cantidad de atenciones de trabajadores agrarios: 2020-2022

| Meses | F | | | M | | |
|-----------|------|------|------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Enero | 4 | | 1 | | | 1 |
| Febrero | 2 | | | 1 | | |
| Marzo | 1 | | 1 | 2 | | |
| Abril | | | | | 1 | 2 |
| Julio | | | | | | 1 |
| Agosto | | | 5 | 1 | | |
| Setiembre | | 5 | 5 | 1 | | 2 |
| Octubre | 1 | | | | | |
| Noviembre | | | 3 | | 1 | 1 |
| Diciembre | | | 3 | | | |

Fuente: Informe emitido por la Posta de Salud- Lateral 4, Independencia, Pisco
Elaboración propia

De la totalidad de atenciones realizadas, se recopilamos los siguientes diagnósticos:

- Rinofaringitis: se registraron 9 casos, de los cuales 4 corresponden a mujeres y 5 a hombres.

- Infección urinaria: se registraron 7 atenciones, todos corresponden a la atención de mujeres.
- Faringitis: se registraron 7 casos, de los cuales 4 corresponden a hombres y 3 a mujeres.
- Cefalea. se registraron 4 casos, todos corresponden a mujeres.
- Gastroenteritis: se registraron 4 atenciones, de los cuales 3 atenciones corresponden a mujeres y 1 a un hombre.

Los casos menores de 1 atención en los 3 años fueron absceso cutáneo, aftas bucales, alergia, apósito y sutura, contusión de brazo, fiebre, micosis, mordedura animal, otitis externa, pitiriasis alba, polidactilia, quiste pilonidal, traumatismo e infección pulmonar.

En base a la información recopilada, se puede concluir que los pobladores del Centro Poblado Fermín Tangüis que trabajan en alguna agroindustria reciben atención en la posta médica cercana a su domicilio. Se han reportado casos de rinofaringitis, mientras que las mujeres han presentado, en su mayoría, infecciones urinarias.

Teniendo en cuenta la cantidad de población que existe en el Centro Poblado Fermín Tangüis (aproximadamente 800 familias¹³), se aprecia que la atención en la posta de salud es escasa. Esta situación podría deberse a que la población o no se atiende y se medica de forma directa u opta por otros establecimientos de salud más cercanos a la ciudad y los que les correspondería por el seguro agrario. No obstante, la posta tiene un informe de trabajadores agrarios atendidos conforme se ha presentado.

Al respecto, los trabajadores agrarios y sus dependientes son asegurados obligatorios de Essalud, por lo que su atención corresponde a esta entidad que se encuentra adscrita al MTPE, no obstante, se encuentra vinculado al sector salud para la coordinación de las directrices generales de salud.

El 8 de julio de 2011, la OIT y Essalud firmaron un acuerdo marco de cooperación con el propósito de ampliar y evaluar los seguros contributivos, incluyendo el seguro agrario. Este convenio sigue en vigor debido a su prórroga hasta el 10 de julio de 2024. Como parte de las actividades acordadas, hasta la fecha se ha generado un único informe que evidencia

¹³ Informe N° 190-2023-MDI/SCUOP de la Municipalidad Distrital de Independencia, emitido por la Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural con fecha 19 de abril de 2023, recabado mediante solicitud de acceso a la información pública.

los riesgos a los que se expone el trabajador agrario, resultado de las atenciones brindadas en el marco del seguro agrario. Sin embargo, es importante señalar que la información recopilada se remonta al año 2012, y a la fecha no se ha emitido otros informes.

Si un ente rector en salud que recopila información y brinda atención a los trabajadores agrarios dentro de su competencia, carece de la información necesaria, es poco probable que las políticas públicas aborden de manera efectiva las consecuencias derivadas de las extensas jornadas laborales y los niveles de exposición a diversos agentes en la salud de los trabajadores. Esta situación refuerza la conclusión de que existe limitada evidencia científica disponible, la cual es esencial para abordar la normativa en sectores como la agroindustria, especialmente en el ámbito de la SST, dada su naturaleza multidisciplinaria.

En este contexto, los trabajadores agrarios reciben atención directa en las postas médicas más cercanas a sus domicilios, a pesar de ser asegurados obligatorios de Essalud. La inclusión de esta información en la vigilancia de la salud es esencial para fomentar mejoras continuas en las políticas públicas, además de abordarse en la normativa aplicable.

2.1.2. Perspectiva trabajadora

El presente apartado aborda el estudio de caso de la situación de los trabajadores agrarios en relación con la organización del tiempo de trabajo y la seguridad y salud de los trabajadores.

Con la normativa vigente de la agroindustria, se ha dejado atrás los conceptos de obrero, jornalero y otras denominaciones para definirse como trabajador agrario; sin embargo, en la práctica de forma interna en los fundos o empresas, se sigue utilizando las nominaciones como trabajadores temporeros, jornaleros u obreros.

La Ley N° 31110, determina el personal que se encuentra incluido y el personal excluido sujeto al régimen general bajo los alcances del T.U.O del D. Leg. N° 728. Así tenemos:

- Personal incluido: trabajador agrario

Es la persona que presta servicios, subordinados y remunerados para personas naturales o jurídicas que realizan actividades de cultivos, crianzas, o actividades agroindustriales, a excepción del personal de las áreas administrativas y de soporte técnico.

- Personal excluido: trabajador que desarrolla funciones de dirección, administrativas y de soporte, siempre que estas funciones no se realicen principalmente en campos o plantas de la empresa.

2.1.2.1. Estudio de caso: Centro Poblado de Fermín Tangüis

El Centro Poblado de Fermín Tangüis pertenece al distrito de Independencia, provincia de Pisco y región de Ica, se encuentra ubicado en las laderas del desierto entre la Irrigación de Cabeza de Toro y la Provincia de Chincha.

Antiguamente era el camino de herradura y comercio entre las ciudades de Chincha y el distrito de Humay. Actualmente, por este sector cruza la línea de transmisión de alta tensión de energía y el gas de Camisea que proviene del Cusco hacia la planta central de Melchorita; encargada del procesamiento del gas licuado.

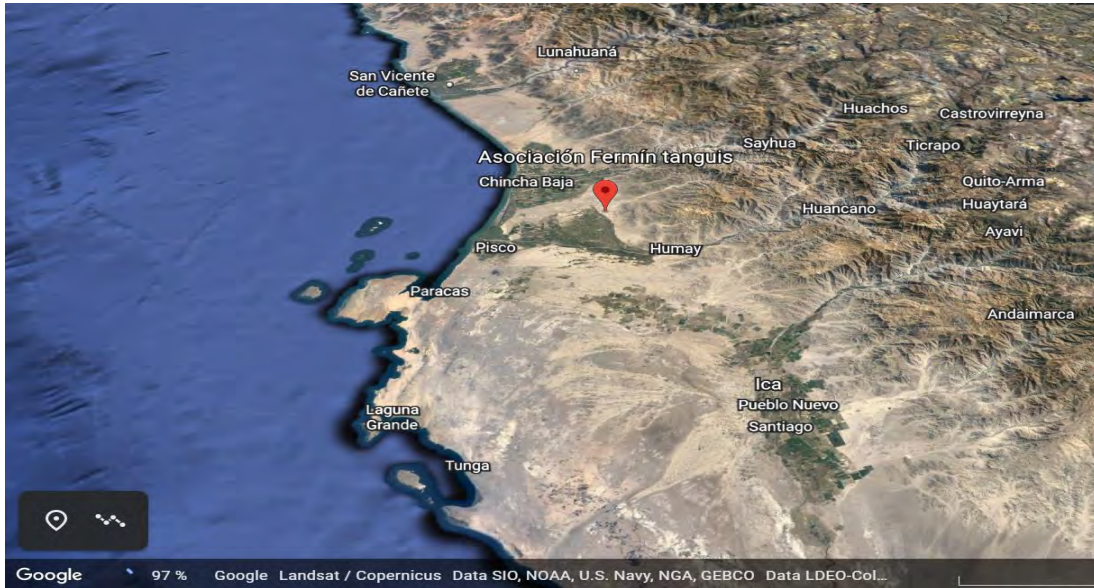
Este Centro Poblado, está habitado por familias provenientes de la Irrigación de Cabeza de Toro, con una característica especial de albergar migrantes procedentes del departamento de Apurímac, Ayacucho, y Huancavelica, quienes vienen en busca de trabajo en las campañas de siembra y cosecha en los periodos de verano para proveerse de ingresos económicos a fin de asegurar a su retorno el alimento y educación para sus familias al regresar.

En ese contexto, este centro poblado nace informalmente producto de invasiones a fin de ser un centro de mano de obra directa para las distintas agroexportadoras de la región Ica. Como antecedente a este centro poblado, se tiene el distrito de San Clemente, ubicado en la misma provincia de Pisco. Para referencia, su ubicación se encuentra ente a la unión de la carretera Panamericana Sur y Vía Libertadores Wari.

El nacimiento del distrito de San Clemente se debió a su cercanía a las grandes haciendas algodonerías como Caucato, Francia, Mencía, Urrutia y otras, que necesitaban un centro de operaciones de mano de obra para estas haciendas en campañas de algodón (producto escaso en la actualidad). También fue y es aún en la actualidad un punto de intercambio comercial provenientes de los departamentos de Ayacucho, Apurímac y Huancavelica.

Ilustración 1.

Mapa de ubicación del Centro Poblado Fermín



Fuente: Google Earth – fecha de visita 15 de octubre de 2022

Este Centro Poblado se encuentra en proceso de formalización urbana, además cuenta con una población aproximada de 800 familias¹⁴. No cuenta con servicios básicos como agua y desagüe, servicios de salud, carreteras debidamente asfaltadas, transporte público, entre otros servicios básicos, aun cuando es una zona en el cual cruza el gas de Camisea.

En su mayoría la población trabaja o ha trabajado para alguna agroindustria ubicada en la región Ica. Debido a la necesidad de mano de obra, las empresas movilizan sus vehículos propios o a través de terceros para trasladar personal hacia sus fundos desde las 3.00 a.m. Además, las personas que no trabajan en un fundo se dedican a un negocio propio, lo cual representa un sector minoritario. Por lo tanto, el sostenimiento e ingreso de los hogares del centro poblado y de su lugar de origen proviene principalmente de los trabajadores pertenecientes al sector agrícola.

Dado que Ica es una región que proporciona mano de obra para el sector agroindustrial, se eligió para llevar a cabo una encuesta sobre la organización del tiempo de trabajo y su relación con la seguridad en el sector agrícola.

a) Criterios para la aplicación de la encuesta:

¹⁴ Informe N° 190-2023-MDI/SCUOP de la Municipalidad Distrital de Independencia, emitido por la Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural con fecha 19 de abril de 2023, recabado mediante solicitud de acceso a la información pública.

El estudio de caso comprende la aplicación de una encuesta por conveniencia realizada en el Centro Poblado de Fermín Tangüis del distrito de Independencia, Provincia de Pisco, departamento de Ica.

Resulta importante precisar que la encuesta aborda el régimen laboral actual del sector agrario que trabajan o trabajaron desde el año 2020, específicamente se aplica a todos los trabajadores agrarios de empleadores que realicen cultivos, crianzas o actividades agroindustriales alcanzadas por la Ley N° 31110, con excepción del personal de las áreas administrativas y de soporte técnico. La evaluación de los resultados se realiza a partir de las condiciones mínimas de SST reguladas en el D. S. N° 006-2021-TR.

- **Limitaciones en la aplicación de encuesta:**

En el proceso de la toma de encuestas se presentaron una serie de limitaciones que han hecho imposible extender la muestra tomada a toda la población del Centro Poblado Fermín Tangüis. Las principales limitaciones son:

- Desconfianza de la población: temor a represalias empresariales o desconocimiento.
- Horario de toma de encuesta: considerando el tiempo fuera de su domicilio iniciaba a las 3:00 am y finalizaba a partir de las 7pm. Las personas recién retornaban a sus domicilios a esta hora por tanto las horas de toma de encuestas fueron muy limitadas y se aplicaron entre las 8 y 10 p.m. y feriados.
- La migración de las personas del interior del país provenientes principalmente de las regiones de Huancavelica y Ayacucho. No son residentes de forma constante lo cual conlleva a que no aparezcan en las estadísticas presentadas.

- **Población y muestra**

La población está conformada por todas las personas mayores de edad que han trabajado o trabajan desde el año 2020 hasta la actualidad bajo el régimen agrario de la Ley N° 31110 de la comunidad Fermín Tangüis en la región Ica. La muestra está conformada por 185 personas que han trabajado o trabajan desde el año 2020 hasta la actualidad bajo el régimen agrario de la comunidad Fermín Tangüis en la región Ica.

- **Conclusiones de la hipótesis de la encuesta:**

El estudio de caso aplicado mediante encuestas tuvo como diseño 3 hipótesis que además guardan relación con las hipótesis planteadas en la presente investigación (Anexo 2). Los resultados de la operación estadística (fuente complementaria de la presente investigación) fueron los siguientes:

- i) Conclusión Hipótesis específica 1: Existe relación entre la organización del tiempo de trabajo y la SST en personas que trabajan o han trabajado desde el año 2020 hasta la actualidad bajo el régimen agrario de la comunidad Fermín Tangüis en la región Ica. Siendo esta relación estadísticamente significativa.
- ii) Conclusión Hipótesis Específica 2: Existe relación entre el exceso de jornada laboral y la SST en personas que trabajan o han trabajado desde el año 2020 hasta la actualidad bajo el régimen agrario de la comunidad Fermín Tangüis en la región Ica.
- iii) Conclusión Hipótesis Específica 3: Existe relación entre el equilibrio y derechos humanos y la SST en personas que trabajan o han trabajado desde el año 2020 hasta la actualidad bajo el régimen agrario de la comunidad Fermín Tangüis en la región Ica.

Las conclusiones obtenidas de la aplicación de las encuestas indican que hay una relación entre la organización del tiempo de trabajo y la seguridad y salud de los trabajadores agrarios. En este contexto, los hallazgos de la encuesta señalan conclusiones que deben ser consideradas en el ámbito del deber de vigilancia, incluyendo el tiempo de trabajo como un factor clave que influye en la seguridad y salud de los trabajadores.

b) Hallazgos de la encuesta aplicada:

Pese a las limitaciones en la aplicación de la encuesta, los hallazgos han sido contrastados con información de la Planilla Electrónica y reportes emitidos por el MTPE, la SUNAFIL, MINSA, literatura y jurisprudencia sobre los riesgos del sector agrario.

Del resultado de la totalidad de encuestas aplicadas a los 185 trabajadores, se advierte que los trabajadores que indicaron realizar actividades administrativas representan un total de 14%.

- *Del perfil de los trabajadores agrarios: edad y género*

Jiménez, en su tesis plantea algunas características del trabajador agrario, entre ellas que los trabajadores agrarios prestan servicios a temprana edad. No obstante, con la emisión de la Ley N° 31110 se prohíbe expresamente la contratación de menores de edad, situación que no estaba contemplada en la normativa anterior; Ley N° 27360 (Jiménez Ortiz, 2022, pág. 41).

Tabla 10

Perfil de los trabajadores agrarios: edad y género

| Grupos Etareos | Género | | Total |
|----------------|-----------|-----------|-------|
| | Masculino | Femenino | |
| 18-27 | 22 | 23 | 45 |
| 28-37 | 22 | 30 | 52 |
| 38-47 | 23 | 15 | 38 |
| 47-57 | 22 | 11 | 33 |
| 58-67 | 5 | 9 | 14 |
| 68-77 | 1 | 0 | 1 |
| 78-84 | 1 | 1 | 2 |
| Total | 96 | 89 | 185 |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

¿Por qué es relevante conocer el perfil del trabajador? La información relativa a la edad, género y las labores que desempeña un trabajador agrario es determinante para abordar adecuadamente la vigilancia de su salud y la organización del tiempo de trabajo para una mejora continua.

De los hallazgos, se tiene que la mayor cantidad de trabajadores agrarios reportaron tener una edad entre 28 a 37 años, seguido por el grupo etario de 18 a 27 años. Así, el perfil de los trabajadores está representado en su mayoría por jóvenes. Así, también, de la información contrastada con el informe emitido por Essalud se advierte una preferencia por la contratación de trabajadores jóvenes por el tipo de trabajo que se realiza (Esalud, 2015, pág. 55).

Otra de las características es que este sector tiene una alta participación de mujeres jóvenes en determinadas actividades agrícolas, como la siembra y la cosecha, en la cual se valora su destreza por el tipo de trabajo a realizar. En ese sentido, a medida que aumenta la edad, su participación es menor en relación con la de los hombres, conforme se aprecia en la tabla 10.

Adicionalmente, dentro de la búsqueda de información y de los hallazgos encontrados a través de la encuesta aplicada, se encontró un artículo periodístico en la página del Instituto de Estudios Peruanos¹⁵ que narra el trabajo de las mujeres en el día a día en la agroindustria, donde las mujeres son necesarias debido al tipo de labor minuciosa requerida en determinadas actividades del proceso agrícola (Higueras, 2016, pág. 3). Es de advertir que esta situación no ha variado.

Así, son las mujeres quienes tienen mayor expertis en las labores de sembrío, y son contratadas por sus habilidades para realizar determinados trabajos como por ejemplo el tratamiento de productos frescos (Esalud, 2015, pág. 55).

El perfil de los trabajadores agrarios en cuanto a género corresponde a la mayor cantidad de trabajadores hombres en la planilla formal. No obstante, existe una mayor cantidad de mujeres en el grupo etario de 28 a 27 años en relación con los hombres, así como en el grupo etario de 18 a 27 años.

El grupo de jóvenes que es el mayoritario está representado por mujeres. Sin embargo, la participación de hombres en la totalidad de encuestados es mayor en relación con las mujeres, similar situación se advierte del reporte total de la planilla electrónica del sector agrario.

La Ley N° 31110 presenta una diferencia importante en comparación con la Ley N° 27360, ya que incluye una regulación específica en su artículo 6 para proteger los derechos fundamentales de las mujeres y menores de edad, determinando la aplicación del enfoque de género en todas las actividades. Esta regulación incluye:

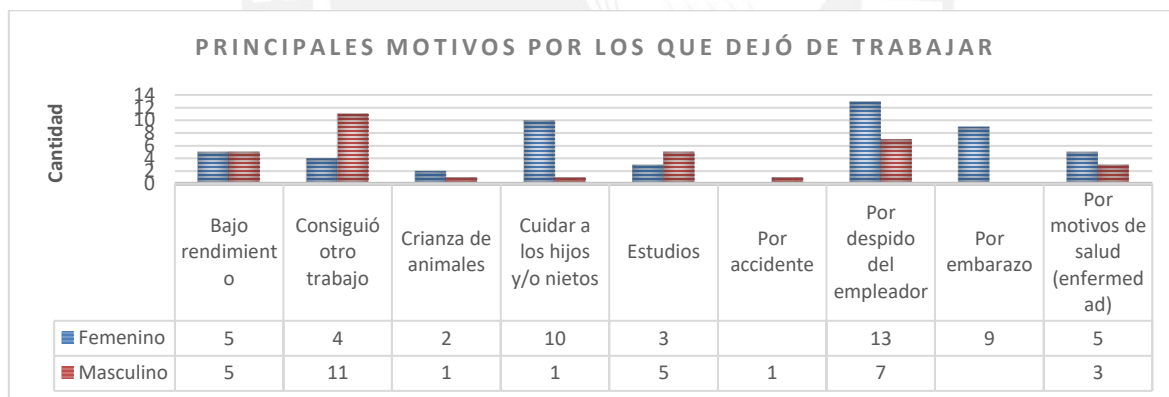
¹⁵ Nota periodística denominada “Un día en la agroindustria: las mujeres del Bajo Piura y el trabajo “en la uva” por Susana Higueras narra la situación real de las mujeres en la agroindustria y sus desafíos a través de la vivencia. Para ver la nota puede acceder al siguiente enlace: <https://argumentos-historico.iep.org.pe/articulos/un-dia-en-la-agroindustria/>

- a) Prohibición de discriminación, actos de violencia, acosos y hostigamiento
- b) Prohibición de despido en estado de gestación y en periodo de lactancia
- c) Implementación de lactarios
- d) Capacitación en derechos humanos con enfoque de género: capataces, supervisores, ingenieros y personal con el que se interactúa
- e) Descanso prenatal, post natal, y permiso por lactancia
- f) Protección en situación de riesgo
- g) Subsidio por maternidad y lactancia.

Estas obligaciones, desde la perspectiva de género, son materia de inspección por parte de la SUNAFIL, lo cual resulta ser un aspecto positivo. Sin embargo, esta situación no se estaría garantizando por parte de los empleadores dado que los trabajadores que han dejado de trabajar reportaron que su salida se debió a causas como cuidado de hijos, embarazos, despidos y otros tal como se detalla en la ilustración 2. En conclusión, el tiempo de las mujeres está condicionado a labores propias del hogar y la carga familiar.

Ilustración 2.

Principales motivos por los que dejó de trabajar



Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

Del gráfico precedente, se advierte un grave incumplimiento al artículo 6 de la Ley N° 31110. Este incumplimiento evidencia la afectación de la garantía de los derechos humanos de las mujeres. Como ejemplo, se observa el caso de aquellas mujeres que han dejado de trabajar debido a embarazos, cuidado de hijos o nietos, y problemas de salud. Además, de los hallazgos se desprende que un número significativo de mujeres indicó haber dejado de trabajar por despido relacionado con el cuidado de sus hijos y por embarazos notificados.

Las mujeres en el sector agrario tienen diversas condiciones, así el MIDAGRI presentó un informe sobre la situación de la mujer agraria, sustentando sus reflexiones en la Encuesta Nacional Agropecuaria del 2021. Si bien el informe y la encuesta presentada por el MIDAGRI, no se enfoca en las mujeres dependientes a quienes denomina “jornaleras dependientes”, si cuenta con información relevante que guarda relación con los hallazgos recabados en el C.P. Fermín Tangüis.

Así, se evidencia que las mujeres jornaleras tienen mayor participación en contratos temporales en relación con los hombres. Situación que advierte un incumplimiento normativo, así como la falta de enfoque de género en el tratamiento de contratación. Esta situación se puede derivar de 2 cuestiones a saber: i) la edad y ii) la carga familiar. Así, a mayor edad tenga una mujer en el sector agrario es menor su contratación, así como muchas mujeres abandonan el trabajo o son separadas por la carga familiar debido a que tienen que asumir esta responsabilidad o también como consecuencia de embarazos.

Tabla 11

Cantidad de mujeres jornaleras

| Características | Hombres | | Mujeres | | Total |
|------------------------------|---------------|------------|-----------|------------|------------|
| | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje | |
| Permanentes agrícolas | 36 097 | 88 | 5 059 | 12% | 41 156 |
| Temporales agrícolas | 11 718 943 | 82 | 2 527 972 | 18% | 14 246 915 |

Adaptado: MIDAGRI – Dirección de Asuntos Económicos (MIDAGRI, 2023)
Elaboración propia

Las mujeres, según el informe presentado, enfrentan limitaciones para acceder o mantener puestos de trabajo debido a la movilidad (distancia de sus hogares al lugar de trabajo), ya que se les asigna la responsabilidad de atender las responsabilidades familiares. En contraste, los hombres no tienen la misma carga de trabajo doméstica, lo que a su vez les brinda mayores oportunidades laborales (MIDAGRI, 2023, pág. 22).

Esta situación presentada por el MIDAGRI ha sido contrastada con los hallazgos de la encuesta aplicada conforme se aprecia de la Ilustración 2, las mujeres incluso tienen que abandonar el trabajo para asumir cargas familiares, sin posibilidad de organizar su tiempo, asimismo, pese a estas evidencias por el MIDAGRI (limitadas), no se tiene políticas

públicas que aborden esta situación de género desde la perspectiva de tiempo de trabajo y puedan organizarse para lo que crean conveniente.

Considerar y visibilizar a las mujeres en este sector y brindarles la oportunidad contractual de poder gestionar su tiempo podría permitir una mayor participación de la mujer de manera formal en la agroindustria. Esto es especialmente importante considerando que, según los hallazgos evidenciados en la Tabla 10. Así, a medida que una mujer avanza en edad, su participación en la agroindustria tiende a disminuir.

- *Nivel educativo de los trabajadores agrarios*

El nivel educativo alcanzado por los trabajadores agrarios en su mayoría es secundaria completa; sin embargo, un buen porcentaje no cuenta con educación básica regular. Situación que impacta al momento de poder pactar contractualmente. Además, impacta en aspectos como el reconocimiento de los riesgos a los que están expuestos desde el deber de prevención del empleador de brindar capacitaciones preventivas, entre otros limitantes que representa la falta de educación.

Así, la Ley N° 28044; Ley General de Educación en su artículo 43 define que para el desarrollo de las competencias del trabajador es necesario la articulación de políticas y estrategias con la intervención del MINEDU, gobiernos regionales y locales con la participación entre otros del sector empresarial y asociaciones civiles. Sin embargo, este planteamiento no se evidencia cuando se revisa el perfil educativo del sector agrario, lo cual impacta en el trabajador agrario y sus posibilidades de desarrollo.

Tabla 12

Perfil de los trabajadores agrarios: nivel de instrucción reportados

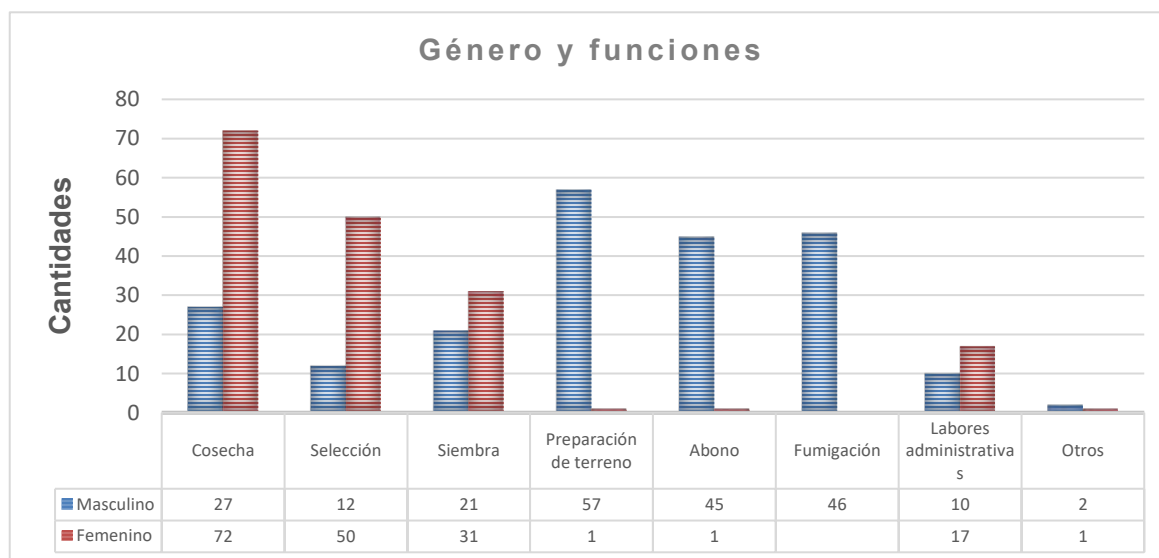
| Nivel de Instrucción | N | % |
|--------------------------|-----|--------|
| Primaria Incompleta | 12 | 6.5% |
| Primaria Completa | 16 | 8.6% |
| Secundaria Incompleta | 51 | 27.6% |
| Secundaria Completa | 86 | 46.5% |
| Técnica Incompleta | 6 | 3.2% |
| Técnica Completa | 12 | 6.5% |
| Universitaria Incompleta | 2 | 1.1% |
| Universitaria Completa | 0 | 0.0% |
| Total | 185 | 100.0% |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

Como se puede apreciar en la Tabla 12, los trabajadores agrarios cuentan con educación secundaria completa, lo cual representan un 46.5%. Esto significa que un gran porcentaje de trabajadores cuentan con secundaria incompleta, primaria incompleta y completa. Así también, la encuesta proyecta que el nivel educativo del trabajador en su mayoría cuenta con educación secundaria completa, seguido por secundaria y primaria completas.

Ilustración 3.

Reporte de perfil de los trabajadores agrarios - funciones y estacionalidad



Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

Este sector se caracteriza por la estacionalidad de los trabajos que realizan los trabajadores. Al respecto, la OIT ha detallado algunos de los aspectos referidos a la estacionalidad como consecuencia de su actividad productiva, así señala que la agricultura sigue un proceso productivo con etapas secuenciales que incluyen la preparación del terreno, siembra, labores de cuidado, cosecha y comercialización del producto final. (OIT, 2015, pág. 37)

Así también, el perfil de los trabajadores se encuentra ligado a la estacionalidad o temporalidad de sus actividades conforme se aprecia en la ilustración 4. De la cantidad de trabajadores encuestados, se refleja que en las actividades como cosecha, selección, siembra y labores administrativas son realizados por mujeres, excepto en el caso de fumigación, que en su mayoría son actividades realizadas por hombres.

Esta estacionalidad en la participación de los diferentes procesos productivos conlleva a que se presenten diferentes riesgos para los trabajadores dependiendo el proceso productivo, y segmentación por género, así como el tiempo de trabajo que se requiere para cumplir las tareas asignadas durante estos procesos productivos, los periodos de descanso, los niveles de exposición a los diferentes agentes, entre otros.

En un estudio realizado por Ospina, y otros, sobre los desafíos de salud ocupacional en la agroindustria se concluye que el dinamismo de este sector conlleva una variedad de riesgos para los trabajadores, como los riesgos ergonómicos derivados de la carga física, movimientos repetitivos y prolongados y la exposición a agentes biológicos y químicos entre otros. (Ospina, Bautista, Vigil, & Diaz, 2021, pág. 277)

Ante esta situación, los referidos autores proponen como alternativa de solución implementar parámetros de evaluación tanto al trabajador como al medio ambiente. Esta evaluación incluye la medición del estrés térmico como presión sanguínea y corporal y del entorno ambiental, la medición de radiación, humedad y la velocidad del viento. (Ospina, Bautista, Vigil, & Diaz, 2021), parámetros que no han sido incluidos en la normativa que regula las condiciones mínimas de SST, resultando ser un vacío legal que impacta en la vigilancia de la salud de los trabajadores.

En ese sentido, se requiere que la normativa sobre condiciones de SST para este sector en especial aborde con criterios técnicos y desde una perspectiva multidisciplinaria los riesgos a los que están expuestos los trabajadores a fin de permitir y garantizar los derechos humanos laborales.

En consecuencia, comprender el perfil de los trabajadores agrarios permite establecer parámetros en relación con las exposiciones a las que se enfrentan en el trabajo y en su entorno, con el fin de proponer alternativas de mejora en la normativa vigente. Este enfoque se evidencia en la normativa chilena, que considera la medición del ambiente y los periodos de descanso de acuerdo con los niveles de exposición a riesgos. Estos aspectos no están contemplados en el capítulo especial sobre condiciones de SST para los trabajadores agrarios en el Perú.

- *Tipo de contratación*

Las funciones que desempeñan los trabajadores agrarios dependen de condiciones ambientales, sociales, económicas y de la actividad propia de la agricultura. Por ejemplo, se encuentran sujeta a los cambios climáticos como el fenómeno del niño, sequías, ausencia de lluvias y escasez de agua, ocurrencia de actividades propias de la actividad agrícola como la necesidad de mayor personal para el periodo de siembra y en otra época para la cosecha representando temporadas con mayor y menor promedio contratación.

De la tabla 13 se aprecia que el 57.8% de personas entrevistadas tienen o han tenido un contrato temporal, mientras que un 36.8% de entrevistados manifestaron no tener ni haber tenido contrato y solo un 4.9% de entrevistados tienen o han tenido un contrato indefinido.

Tabla 13

Reporte de tipo de contrato

| Tipo de Contrato | N | % |
|-------------------------|----------|----------|
| Temporal | 107 | 57.8% |
| Indefinido | 9 | 4.9% |
| Sin contrato | 68 | 36.8% |
| Otros | 1 | 0.5% |
| Total | 185 | 100.0% |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

La Ley N° 31110, es explícita al determinar que la contratación laboral se rige por el T.U.O del D. Leg. N° 728. Si la contratación es temporal, es necesario un sustento objetivo para determinar la temporalidad del servicio y la aplicación del periodo de prueba.

Sin embargo, de la revisión de la data recabada se aprecia que la mayor cantidad de trabajadores cuentan con contrato laboral y también un porcentaje importante no cuenta con contrato, lo cual representa un 36.8% de la totalidad de encuestados.

Estos hallazgos, han sido contrastados con la planilla electrónica correspondiente al periodo 2023 (MTPE, 2023), en la cual la mayor cantidad de contratos está representada por contratos temporales en sus distintas modalidades.

Es de destacar que este tipo de actividades agrícolas determinan el tipo de contratación sean temporales o indefinidas se encuentran sujetas a la regulación establecida bajo el régimen del T.U.O del D. Leg. N° 728, normas sobre contratación temporal e

indeterminada. Sin embargo, la Ley N° 31110, determina algunos matices en relación con el derecho de preferencia que bien pueden resolverse con T.U.O del D. Leg. N° 728 conforme a establecido en el artículo 64, 67 y 70.

El derecho de preferencia se fundamenta en la garantía de estabilidad laboral. Este derecho no se limita únicamente en el régimen agrario, sino que también está previsto en el T.U.O del D. Leg. N° 728. En relación con la ley N° 31110 en su artículo 4 señala 4 supuestos:

- a) Trabajador contratado en una línea de cultivo por más de 2 periodos que en conjunto superen los 2 meses en 1 año.
- b) Trabajador contratado dos veces consecutivas o no con contrato intermitente o de temporada.
- c) Trabajador contratado por empresas vinculadas bajo contratos de temporada por 1 año en total.
- d) Trabajador contratado por 2 o más temporadas consecutivas o no en 1 año, en cultivos diversos que cubren todo el año.

Así, cada empresa determina los criterios objetivos de preferencia, pudiendo optar por aplicar el desempeño, productividad, antigüedad, experiencia, conducta, tiempo de permanencia en campañas, y cualquier otro criterio razonable y que se encuentre justificado que finalmente impacta en el tiempo de trabajo.

- **Las horas extras**

La horas extras o extraordinarias, han sido tratadas en diversas investigaciones por las graves consecuencias que se genera en la salud del trabajador. Así, en un artículo de opinión se advierte el tiempo en exceso como factor de riesgo. Así, Urrutikoetxea, señala que el factor de tiempo puede generar una triple reflexión (Urrutikoetxea Barrutia, 2010, pág. 33): i) como factor de riesgo por la prolongación de la jornada de trabajo debido a que puede generar alteraciones en la salud, aspectos que se conectan con la jornada máxima, horas extras y descansos; ii) tiempo de exposición a los diferentes agentes nocivos; y iii) la forma de organizar el tiempo de trabajo puede alterar la salud, así se conectan la organización del trabajo nocturno u otros turnos.

En el Perú, las horas extras se encuentran permitidas legalmente, pero estas no tienen un límite sobre su uso, lo cual es una situación que puede conllevar a mayores riesgos en la vida de todo trabajador, más aún en sectores donde el trabajo se realiza por producción y tienen relación directa con diferentes agentes biológicos, e incluso nocivos por el caso del tiempo de exposición en los casos de fumigación como es el caso de los trabajadores agrarios.

En cuanto al tiempo de trabajo en la agroindustria, el reglamento de la Ley N° 31110, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2021 - MIDAGRI, en su capítulo laboral estableció en el artículo 10 que, la jornada laboral, horas extras y trabajo nocturno se regulan por lo dispuesto en la LSJT. Por lo tanto, se mantiene el régimen general en su aplicación y obligaciones.

En lo relativo a las horas extras para este sector, se ha dispuesto en el literal j) del artículo 3 de la Ley N° 31110, que en la realización de horas extras se abona una sobretasa a pactar. Se establece que para las dos primeras horas de trabajo no puede ser inferior al 25% por hora, la cual debe ser calculada sobre la Remuneración Básica en función del valor hora correspondiente, y del 35% para las horas restantes. Además, se podrá acordar entre las partes la compensación de las horas extras con tiempos de descanso.

En la práctica, realmente ¿se produce un acuerdo entre el empleador para compensar horas? En el sector agrario, se debe tener en cuenta que las actividades dependen de los periodos que se requieren para cumplir la siembra, selección y cosecha, por lo que estas etapas requieren del cumplimiento de una mayor cantidad de trabajo en periodos en los cuales, por ejemplo, en periodo de cosecha, se requiere mayor mano de obra y por ende los trabajadores tienen que realizar horas extras sin mayor limitación en las que su voluntad queda de lado frente al dinamismo de este sector.

Se pregunta Urrutikoetxea, ¿el exceso de jornada sigue siendo un factor real de producción de riesgos laborales? Al respecto, señala que las consecuencias negativas de realizar largas jornadas de trabajo se derivan de la sobrecarga laboral, provocando un esfuerzo físico excesivo debido al volumen de tareas, lo que puede resultar en accidentes laborales por fatiga, mayor cansancio sin compensación con descansos, aumentando la probabilidad de sufrir enfermedades cardiovasculares y accidentes cerebrovasculares, afectando la salud con riesgos de estrés psicosocial. Estas condiciones también pueden tener un impacto negativo en la vida personal y familiar del trabajador. El autor respalda esta

información con jurisprudencia española relacionada con las consecuencias derivadas de accidentes de trabajo por largas jornadas laborales (Urrutikoetxea Barrutia, 2010, pág. 38).

De la búsqueda de empresas multadas en la plataforma de SUNAFIL¹⁶, se advirtió el Expediente Sancionador N° 165-2019-SUNAFIL/IRE-ICA, en el cual se emitió la resolución de Sub-Intendencia N° 105-2020-SUNAFIL/IRE-SIRE-ICA del 10 de septiembre de 2020, que impone sanción por el incumplimiento de la normativa sobre horas extras y descansos. Entre las causas que dieron origen al incumplimiento del pago de horas se advirtieron jornadas de 16.39 horas, 11.28 horas, 14.00 y 16.00 horas respectivamente, así como trabajos en días feriados y descansos semanales obligatorios (Fundamento 7). Asimismo, los horarios de asistencia se registran a las 5:28 am, 5:50 am, entre otros (Fundamento 22).

Las largas jornadas que se han advertido por SUNAFIL, tiene relación con los resultados de la encuesta aplicada. Así, en la tabla 14, se aprecia que del total de personas que manifestaron realizar horas extras, sólo el 42.4% solo realiza 1 hora extra, mientras que el 39.4% realiza 2 horas adicionales a su jornada y un 18.2% realiza 3 horas extras a su jornada laboral.

Tabla 14

Reporte de horas extras en promedio

| Horas Extras | N | % |
|---------------------|-----------|---------------|
| 1 hora | 14 | 42.4% |
| 2 horas | 13 | 39.4% |
| 3 horas | 6 | 18.2% |
| Total | 33 | 100.0% |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

En el reglamento aprobado por D.S. N° 005-2021 – MIDAGRI, sobre condiciones laborales no se ha establecido ningún parámetro sobre la duración de la jornada, y su distribución que permita garantizar tiempos de descanso, así como no existe limitación de horas extras que, sumado a las condiciones de trabajo de este sector en especial, representan un vacío

¹⁶ Para realizar la búsqueda se puede acceder por periodos de años, resoluciones emitidas en primera, segunda y tercera instancia en SUNAFIL en el siguiente enlace:
<https://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.consultaMultasSIIT/inicio>

legal, que debiera ser abordado, especialmente por los efectos que genera en la seguridad y salud en este sector dada su relación.

Por lo expuesto, la regulación de las horas extras requiere ser limitada en el caso de actividades que pongan en peligro la salud del trabajador, como es el caso del sector agroindustrial, y que esta limitación se realice desde el enfoque de limitar las jornadas de trabajo como derecho humano laboral.

- *Actividades fuera del tiempo de jornada: tiempo libre*

Las actividades fuera de jornada están relacionadas con los derechos al descanso y al derecho del disfrute del tiempo libre. Conforme se ha visto en la tabla 14, los trabajadores que tengan jornadas de 14 horas continuas (independiente del pago a realizar) tendrán menos posibilidades de hacer goce efectivo de sus derechos al descanso y disfrutar de su tiempo libre.

Durante la aplicación de la encuesta, se apreció que los entrevistados se dedican a actividades deportivas en su mayoría. Así, se observa en el siguiente en la Tabla 15 que del total de trabajadores indicaron realizar como actividades en su tiempo libre: tareas del hogar un 53.5%, deporte 30.8%, estudios 11.9% y otras actividades 3.8%.

Tabla 15

Actividades que se realizan al tiempo libre

| Actividades realizadas | N | |
|------------------------|-----|--------|
| Tareas del hogar | 99 | 53.5% |
| Deporte | 57 | 30.8% |
| Estudios | 22 | 11.9% |
| Otros | 7 | 3.8% |
| Total | 185 | 100.0% |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

De los trabajadores que indicaron realizar actividades en su tiempo libre, como el deporte, solo 25 trabajadores mencionaron realizar tareas del hogar. Asimismo, es de destacar que los hombres tienen mayores oportunidades de hacer ejercicio de este derecho fundamental conforme se aprecia en la tabla 16 entre el análisis bivariado de actividades en el tiempo libre y actividades en el hogar.

Tabla 16

Actividades libres versus tareas en el hogar reportados

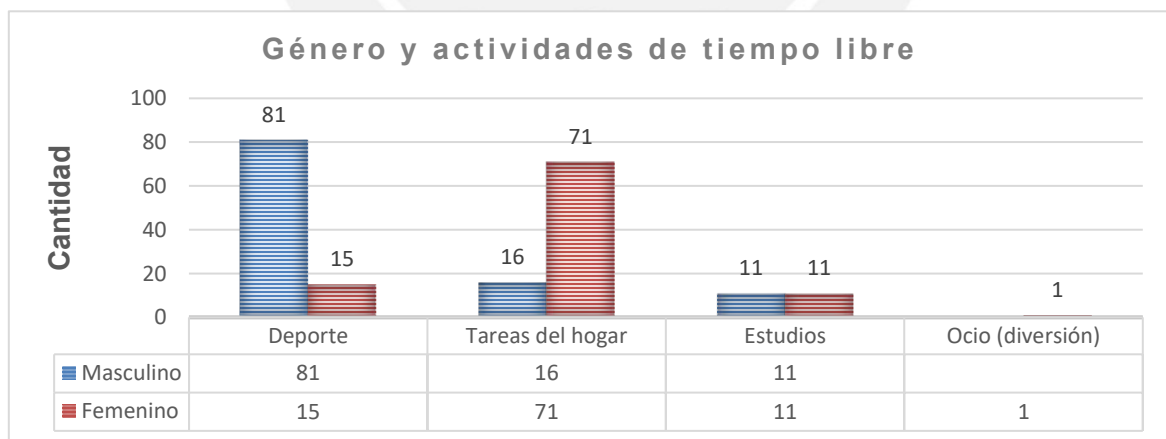
| Actividades realizadas | Tareas en el hogar | | Total |
|------------------------|--------------------|----|-------|
| | Si | No | |
| Deporte | 71 | 25 | 96 |
| Tareas del hogar | 79 | 8 | 87 |
| Estudios | 20 | 2 | 22 |
| Ocio (diversión) | | 1 | 1 |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

De la Ilustración 4, se aprecia que la mayor cantidad del género masculino se dedican a actividades deportivas, y la mayor cantidad de mujeres a tareas del hogar.

Ilustración 4.

Género y actividades al tiempo libre



Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

Si a la disponibilidad de tiempo para el empleador (tiempo de trabajo) se le agregan los períodos de transporte, es improbable que el trabajador disponga de tiempo para dedicarse

a sí mismo, especialmente en el caso de las mujeres, que además suelen ocuparse en gran medida a las labores del hogar.

De este modo, el tiempo de las mujeres está dedicado adicionalmente al trabajo a las tareas del hogar. Se ha observado que muchas mujeres renunciaron al trabajo para poder dedicarse al cuidado de los hijos y/o nietos, y así satisfacer las necesidades del hogar.

Por tanto, la información recabada resulta fundamental para visibilizar un tema que se conoce, se habla al respecto, pero se aborda muy poco con evidencias y mecanismos que garanticen dicho derecho al disfrute del tiempo libre, el cual es aún más limitado para las mujeres y que además en el caso del sector agrario se encuentra sometido a riesgos propios de la actividad.

- *Tiempos de descanso*

La información que se evidencia en la tabla 17, representa la cantidad de 13 trabajadores que indicaron contar con tiempos de descanso adicionales al refrigerio durante su tiempo de trabajo. Sin embargo, esta información se refiere específicamente a aquellos que desempeñan labores de apoyo administrativo, es decir, que en ese momento no estaban realizando actividades agrícolas. De acuerdo con los hallazgos, del total de trabajadores encuestados, se encontró que 172 trabajadores no disfrutaban de otro período de descanso distinto del refrigerio.

Tabla 17

Cantidad de personas que contaban o no con tiempos de descanso

| Momentos de descanso | N | % |
|-----------------------------|------------|---------------|
| Si | 13 | 7.0% |
| No | 172 | 93.0% |
| Total | 185 | 100.0% |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

El reglamento aprobado por D.S. N° 005-2021 – MIDAGRI, sobre condiciones laborales no ha determinado como obligación establecer momentos determinados para los casos de los trabajadores que realizan actividades expuestos a agentes químicos o biológicos, como en el caso de trabajadores con exposición al sol y en actividades repetitivas, así como tampoco

se ha contemplado esta situación en el D. S. N° 006-2021-TR que regula las condiciones mínimas de SST.

La obligación de establecer descansos por tiempo de exposición a riesgo prolongado al calor o en actividades repetitivas, exposición a agentes químicos y/o biológicos, debe tener en cuenta la obligación de contar con criterios técnicos del tiempo de exposición para determinar los periodos de descanso, para así además tener un marco normativo que permita la vigilancia de la salud de los trabajadores y por ende la garantía de los derechos humanos laborales.

De acuerdo con la información proporcionada en la tabla 18, se observa que los 13 trabajadores que reportaron tener periodos de descanso adicionales al refrigerio son aquellos que desempeñan labores de apoyo administrativo. De estos 13 trabajadores, únicamente 9 manifestaron disfrutar de un descanso de 30 minutos durante su jornada laboral.

Es de destacar que, los tiempos de refrigerio son los únicos tiempos inter-jornada, a través del cual se permite al trabajador un tiempo no menor a 45 minutos para consumir sus alimentos en horarios corridos (tiempo que no forma parte del tiempo de trabajo). Este tiempo se encuentra regulado en el artículo 7 del T.U.O del D. Leg. N° 854, LSJT y se aplica de forma supletoria de conformidad a lo dispuesto al artículo 10 del reglamento aprobado por D. S. N° 005-2021 – MIDAGRI.

Tabla 18

Reporte de cantidad de horas de descanso durante la jornada sin considerar refrigerio

| Tiempo de descanso | N | % |
|--------------------|----|--------|
| 1 hora | 1 | 7.7% |
| 45 minutos | 1 | 7.7% |
| 40 minutos | 1 | 7.7% |
| 30 minutos | 9 | 69.2% |
| 15 minutos | 1 | 7.7% |
| Total | 13 | 100.0% |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

- *Tiempos de descanso durante las jornadas de trabajo y la cantidad de accidentes*

El artículo 18 del reglamento aprobado por D. S. N° 006-2021-TR sobre condiciones mínimas de SST, determina que el empleador debe garantizar áreas de descanso, sin

embargo, existe un vacío legal sobre los periodos de descanso y también en el reglamento aprobado por D.S. N° 005-2021 – MIDAGRI que regula los tiempos de refrigerio y descanso remite su aplicación a la LSJT. Sin embargo, no existe un criterio técnico que determine el tipo de función y los tiempos de descanso en relación con los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores.

En este contexto, el análisis bivariado de las preguntas acerca de los periodos de descanso y los accidentes laborales revela que los trabajadores que indicaron no tener tiempos de descanso son aquellos que han experimentado accidentes en el trabajo. Dada la naturaleza, dinámica de este sector y la manera en que se organiza el trabajo, resulta necesario implementar periodos de descanso que se ajusten a las funciones desempeñadas por los trabajadores. Esta información es relevante, especialmente considerando la escasez de datos sobre las causas inmediatas que provocan los accidentes laborales.

Tabla 19

Reporte de momentos de descanso y tiempo de trabajo

| Momentos de descanso | Accidente de Trabajo | | Total |
|----------------------|----------------------|-----|-------|
| | Si | No | |
| Si | 6 | 7 | 13 |
| No | 65 | 107 | 172 |
| Total | 71 | 114 | 185 |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

- *Afectaciones a la salud y diagnóstico*

La OIT, en el año 2000, se preguntó si la actividad agraria era un trabajo peligroso (OIT, 2000, pág. 7). Al respecto, emitió un informe sustentando que la agricultura es uno de los sectores más peligrosos a nivel mundial y como consecuencia genera graves afectaciones a la salud.

De la tabla 20 se aprecia que un 55.7% de trabajadores entrevistadas han manifestado presentar afectaciones a la salud durante su tiempo de trabajo, mientras que el 44.3% manifiesta no tener afectaciones a la salud como consecuencia del trabajo. Este criterio resulta importante debido a la percepción que tienen los trabajadores sobre las afecciones a la salud derivadas del trabajo.

Tabla 20

Afecciones a la salud reportadas

| Afecciones a la salud reportadas | N | % |
|---|------------|---------------|
| Si | 103 | 55.7% |
| No | 82 | 44.3% |
| Total | 185 | 100.0% |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

Así, se puede apreciar que la actividad de la agroindustria presenta una serie de riesgos que afectan a los trabajadores. Es esencial que los empleadores tomen medidas para minimizar estos riesgos y aseguren que los trabajadores estén informados sobre las previsiones necesarias para garantizar su SST, así como se implemente las acciones de vigilancia de la salud como responsabilidad compartida del Estado y de los empleadores.

Para más información, la OIT, ha señalado que las principales enfermedades profesionales derivados del trabajo agrícola son: trastornos articulares, alergias respiratorias, intoxicación por plaguicidas y otras enfermedades (OIT, 2000, pág. 9).

En esa línea, los trabajadores entrevistados informaron diversas afecciones a la salud relacionadas con las labores que desempeñan, como se detalla en la tabla 21. Es importante señalar que se utiliza el término "afecciones a la salud" debido a que estos accidentes y/o enfermedades no han sido reportados ni investigados, y no forman parte de la información oficial como parte de la vigilancia de la salud.

Tabla 21

Detalle de afecciones a la salud reportadas

| Enfermedades asociadas al trabajo | N | % |
|--|----------|----------|
| Infección urinaria | 26 | 25.7% |
| Gastritis | 20 | 19.8% |
| Dolor de cabeza por Insolación | 11 | 10.9% |
| Calambres | 8 | 7.9% |
| Dolor de espalda | 8 | 7.9% |
| Insolación | 5 | 5.0% |
| Dolor en cintura | 6 | 5.9% |
| Dolor muscular | 4 | 4.0% |
| Inflamación de pies | 4 | 4.0% |

| | | |
|---------------------------------|---|------|
| Ardor de manos | 3 | 3.0% |
| Ardor de vista | 3 | 3.0% |
| Intoxicación por pesticidas | 2 | 2.0% |
| Fractura de brazo | 1 | 1.0% |
| Inhalación de productos tóxicos | 1 | 1.0% |
| No específica | 9 | 8.9% |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

Del total de afecciones a la salud reportadas por los trabajadores, estas se encuentran asociadas al trabajo por el tipo de actividad que realizan y por el incumplimiento de las condiciones mínimas de SST. Por ejemplo, la falta de servicios higiénicos cercanos al lugar de trabajo, así como exposición prolongada al sol sin protección adecuada, actividades repetitivas y otros factores como inhalación, contacto a agentes biológicos y químicos de plaguicidas y pesticidas.

Es de considerar, que mediante la Resolución Ministerial N° 480-2008/MINSA publicada el 17 de julio de 2008, se aprobó el listado de enfermedades profesionales contenidas en la norma técnica denominada NTS N° 68-MINSA/DGPS-V1, las cuales se agrupan de acuerdo con el agente causante a fin de servir como referencia para la evaluación, calificación y determinación del grado de invalidez de los trabajadores afectados.

Este listado incluye enfermedades profesionales como consecuencia del trabajo en la agricultura. La tabla 22 detalla las principales afecciones a la salud determinadas en la NTS N° 68-MINSA/DGPS-V1.

Tabla 22
Lista de las principales enfermedades profesionales

| Agentes | Principales enfermedades |
|----------------|---|
| Agente químico | <ul style="list-style-type: none"> • Síndrome de asfixia, cefalea, náuseas, vómitos, ansiedad, convulsiones y muerte por la utilización de cianhídrico gaseoso en la agricultura. • Manipulación de insecticidas y control de malezas como enfermedades como edema pulmonar y manifestaciones digestivas. • Enfermedades por el uso de metilo en el tratamiento de parásitos en el suelo: manifestaciones neurológicas, neuritis óptica, trastornos hepáticos y renales, trastornos cardio respiratorio, trastornos digestivos, daño cerebral crónico e intoxicaciones. • Irritaciones en la piel, ojos y vías respiratorias por el uso y manejo de pesticidas, herbicidas e insecticidas. • Enfermedades por el uso de plaguicidas que contiene órganos fosforados y carbomatos en la agricultura: trastornos digestivos, respiratorios, neurológicos, dermatitis y síndrome muscarínico. |

| | |
|--|---|
| Agente físico | <ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades ocasionadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en la agricultura como Hidroma o bursitis aguda o crónica sinoviales, y en las zonas de apoyo de la rodilla tejidos subcutáneos. • Enfermedades oftalmológicas a consecuencias de exposiciones solares por trabajo al aire libre bajo la luz. |
| Agente biológico | <ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades causadas por bacillus anthracis (Carbunco cutáneo, pulmonar y digestivo), Clostridium tetani (tétano) en agricultores. Leptospiraminterrogans en trabajadores del campo. |
| Enfermedades causadas por inhalación | <ul style="list-style-type: none"> • Sustancias de alto peso molecular (síndrome de disfunción de la vía reactiva, fibrosis intersticial difusa, otras enfermedades) en trabajos de agricultura. |
| Enfermedades de la piel causadas por contacto | <ul style="list-style-type: none"> • Agentes y sustancias de alto peso molecular por encima de los 100 daltons (urticaria de contacto, dermatitis) por trabajos en agricultura. • Agentes infecciosos (dermatitis) en agricultores. |
| Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos | <ul style="list-style-type: none"> • Arsénico y sus compuestos en uso de pesticidas y herbicidas. • Dermatitis de origen infeccioso en agricultores. • Neoplasia maligna de bronquio y pulmón por uso de pesticidas arsenicales, herbicidas e insecticidas. |

Fuente: NTS N° 68-MINSA/DGPS-V1

Elaboración propia

Los hallazgos reportados por los trabajadores en la encuesta muestran que muchas de las afecciones se encuentran en NTS N° 68-MINSA/DGPS-V1, las que se derivan del incumplimiento del reglamento de las condiciones mínimas aprobado por el D. S N° 006-2021-TR, así se han reportado:

- **Afecciones a la piel:**

Los trabajadores han reportado que las afecciones a la piel son provenientes por la exposición prolongada al sol, así como al uso de plaguicidas y al contacto con productos químicos. Estas afecciones se encuentran en el listado de enfermedades profesionales.

Los artículos 22, 23, y 24 del reglamento de condiciones mínimas de SST, determinan las obligaciones de empleador de proporcionar a los trabajadores equipos de protección personal (EPP) adecuados como protección solar, sombreros, gafas y otros considerando la jerarquía de controles, así como obligaciones sobre el manejo de agroquímicos; sin embargo no se establecen medidas de prevención colectivas a aplicarse de forma previa como la reducción de jornada con el intercambio a otras actividades, pautas de descanso u otros en las cuales además se acompañe la entrega de EPP.

- **Problemas musculoesqueléticos:**

Los hallazgos de la encuesta dan cuenta de las actividades o movimientos repetitivos, posturas incómodas y levantamiento de cargas. Estas actividades en tiempos prolongados y sin periodos de descanso o alternancia de otras actividades impactan en la salud y en la seguridad por movimientos repetitivos.

Los trabajadores han reportado dolores musculares como dolor de espalda y cintura, así como calambres en los pies y piernas. En el caso de actividades repetitivas se tiene los calambres, dolores de cintura y espalda, si bien de forma precisa no se encuentran en el listado de enfermedades profesionales, si se encuentran asociados al tipo de actividad que realizan.

Así, en una revista de Medicina, se publicó un informe científico de las enfermedades producto de las actividades repetitivas, este estudio tuvo como ámbito de aplicación las empresas agroexportadoras en ICA, en la cual se determinó como conclusiones la relación existente entre actividades repetitivas y el síndrome del túnel carpiano causada por la compresión del nervio mediano en la muñeca (Tassara, y otros, 2023, pág. 1).

El reglamento aprobado por el D. S N° 006-2021-TR sobre condiciones mínimas de SST y la Ley N° 31110, no enfatiza sobre las capacitaciones sobre ergonomía para este sector. Sin embargo, se determina la capacitación sobre el uso de equipos de protección personal, el cual es el último nivel en la jerarquía de control.

De los hallazgos evidenciados, el empleador deberá adicionalmente capacitar a los trabajadores ergonomía y técnicas adecuadas de levantamiento de cargas y considerar el enfoque de género. Además, deberá implementar medidas relacionadas a la organización del tiempo de trabajo como pausas regulares, rotación de tareas, y establecer los niveles de riesgos a los que están expuestos los trabajadores en aquellas actividades que son repetitivas.

Identificar y abordar los factores individuales y laborales relacionados con el tiempo de trabajo, actividades repetitivas y problemáticas similares en los trabajadores agrarios constituye una tarea pendiente en el marco del deber de prevención. Es de suma importancia implementar acciones efectivas de vigilancia de la salud con el fin de detectar y establecer mejoras continuas.

- **Problemas urinarios (infecciones urinarias):**

Las afecciones a la salud han sido reportadas en su mayoría por mujeres. Los hallazgos muestran que tanto las mujeres como hombres sufren infecciones urinarias, entre los principales factores es por no contar con servicios higiénicos incumpliendo con la norma sobre condiciones mínimas sobre la implementación de servicios higiénicos establecido en el artículo 19 del reglamento de condiciones mínimas de SST aprobado por el D. S. N° 006-2021-TR, norma que determina la cantidad de urinarios e inodoros según el número de trabajadores.

En ese sentido, se advierte un grave incumplimiento de la normativa, situación que genera graves daños a la salud de los trabajadores.

- **Trastornos gastrointestinales:**

El mayor porcentaje de afecciones a la salud reportadas es la gastritis. Esta afección no forma parte de la lista de enfermedades profesionales; no obstante, en el día a día de los trabajadores agrarios se presenta debido a la falta de tiempo para ingerir sus alimentos principales o el limitado tiempo que tienen para consumirlos conforme a la información que se presentará en relación con el tiempo de refrigerio.

Estas afecciones reportadas guardan relación con las largas jornadas y el incumplimiento de los horarios de refrigerios de los trabajadores y la forma cómo el empleador organiza el tiempo de trabajo incumpliendo la normativa vigente sobre tiempo de trabajo.

- **Riesgos por exposición a insecticidas:**

También se han advertido afecciones como cefaleas, cólicos o intoxicación por el manejo de insecticidas o plaguicidas.

El reglamento aprobado por D. S. N° 006-2021-TR, sobre condiciones mínimas de SST regula un apartado especial en el artículo 24 sobre el manejo de productos agroquímicos, estableciendo obligaciones para el empleador y para los trabajadores en materia de seguridad y salud.

Las obligaciones determinadas para los empleadores son:

- a) Almacenar los productos agroquímicos de forma segura y cuenten con una ficha de datos denominada FDS. Permitir el acceso a estos espacios sólo personas autorizadas.
- b) Capacitar a los trabajadores sobre el uso de productos agroquímicos y sus riesgos asociados. Especialmente a los trabajadores nuevos y aquellas personas con analfabetismo.
- c) Supervisar de forma eficaz las actividades que se realicen con productos agroquímicos.
- d) Cooperar con los trabajadores y sus representantes respecto a la seguridad en el uso de productos agroquímicos.
- e) Promover campañas de difusión de medidas de prevención y protección, entre otros.

Y para el caso de los trabajadores se han establecido ciertas obligaciones como:

- a) Efectuar sus labores respetando los procedimientos y prácticas relacionadas con la seguridad en el uso de productos agroquímicos.
- b) Seguir las pautas e instrucciones, así como lo señalado en la ficha de datos de cada producto agroquímico.
- c) Usar correctamente los equipos de protección personal.
- d) Comunicar inmediatamente cualquier situación de riesgo.
- e) Al término del trabajo, y antes de ingerir sus alimentos, deberán lavarse las partes del cuerpo que hayan tenido contacto y estado expuestas.
- f) Está prohibido llevar artículos contaminados a su domicilio.

La exposición y contacto a plaguicidas e insecticidas genera una serie de enfermedades que han sido incluidas en el listado de enfermedades profesionales, y de los hallazgos informados por los trabajadores se advierte dolores de cabeza, intoxicaciones, irritaciones de mano y piel. Lo cual puede llevar a afecciones más graves en la salud, por lo que se requiere de un mayor control y vigilancia de la salud.

- **Riesgos psicosociales:**

En relación con los riesgos psicosociales por la forma cómo se desarrolla el trabajo y por la forma cómo se organiza el tiempo de trabajo, se advierte que el trabajo en la agroindustria puede ser estresante y emocionalmente agotador, lo que puede

desencadenar en trastornos mentales como ansiedad, depresión, enfermedades, así como accidentes de trabajo.

En ese contexto, el empleador debe implementar programas de apoyo emocional y capacitación en habilidades para afrontar estos riesgos, además de fomentar un ambiente de trabajo saludable. Al respecto, se tiene que el factor psicosocial no se encuentra regulado y desarrollados en la normativa especial de la agroindustria, lo cual permitiría una mayor evaluación de estos riesgos y mecanismos de prevención.

La Ley de SST, en el marco del principio de protección establece que el Estado y los empleadores deben garantizar condiciones de trabajo dignas en entre ellos el mental, asimismo su reglamento determina que la identificación de riesgos y las evaluaciones deben incluir los factores de riesgos psicosociales. Asimismo, este factor ha sido considerado en el artículo 7 del reglamento de la Ley N° 27942; Ley de Prevención frente al hostigamiento sexual en el trabajo, que es aplicable para la agroindustria y no se encuentra exenta de su cumplimiento.

La línea jurisprudencial, en materia de reconocimiento de enfermedades profesionales no establecidas en la lista, estas deben encontrarse en la lista de enfermedades aprobadas por resolución Ministerial. Al respecto, el tercer párrafo del artículo 3 del D. S. N° 003-98-SA determina que en caso una enfermedad profesional no se encuentre en la lista de enfermedades, se deberá probar el nexo causal y como consecuencia reconocida como enfermedad profesional.

Sin embargo, mediante la Casación N° 1278-2018 - Arequipa del 17 de septiembre de 2020, presentada por la parte demandante contra la Sentencia de segunda instancia del 8 de noviembre de 2017 por pensión de invalidez debido a enfermedad profesional, se determinó que las enfermedades que padecía el actor no son consideradas como enfermedades profesionales, por lo tanto, no le corresponde indemnización.

En este sentido, la Corte Suprema, en su considerando séptimo, ha precisado que, para demostrar que una enfermedad está asociada al trabajo, debe estar incluida en la lista de enfermedades profesionales establecida en la Resolución Ministerial N° 480-2008/MINSA que aprueba el Listado de enfermedades profesionales. Posteriormente, en su considerando octavo, señaló que una enfermedad diagnosticada solo puede considerarse como una enfermedad profesional si ha sido aprobada por resolución ministerial emitida

por el Ministerio de Salud. En consecuencia, se desestimó la casación interpuesta sin haberse evaluado el nexo causal para ser considerado o no como enfermedad profesional.

A modo de referencia, sobre esta tendencia jurisprudencial en el Perú, se cita una sentencia emitida por el Tribunal Supremo Español, en el recurso N° 3353- 2019, del 20 de septiembre de 2022 con criterios distintos.

La discusión se centró en determinar si las dolencias producidas por la rotura de manguito rotador de hombro izquierdo en una trabajadora de limpieza sean consideradas como enfermedad profesional, considerando que dicha enfermedad no forma parte de la lista de enfermedades establecidas en el Anexo I del RD 1299/2006.

En relación con lo mencionado, el Tribunal español refuerza su decisión basándose en el argumento de que, aunque la enfermedad no esté incluida en el listado, respalda su elección en otras directrices que establecen que esta condición forma parte de los trastornos musculoesqueléticos por actividades repetitivas con elevación del hombro.

Además, se apoya en una evaluación con perspectiva de género, señalando que, en el listado de lesiones del hombro por patología tendinosa crónica de manguito de los rotadores, no se especifica que dicha actividad no pueda ser realizada por una limpiadora. Por lo cual concluye que la profesión de limpiadora es una actividad feminizada y no aparece contemplada en la lista de enfermedades profesionales, lo cual supone una discriminación de tipo indirecto.

El criterio mencionado resulta relevante en el tratamiento de afecciones y enfermedades asociadas a actividades agrícolas que no figuran en el listado de enfermedades profesionales y que podrían someterse a una evaluación del nexo causal en sede judicial en el caso peruano, tal como se hizo en el caso español. También es importante destacar que esta situación se agrava por la falta de vigilancia de la salud como responsabilidad del Estado, dada la escasa existencia de reportes y evidencia de las afecciones a la salud. Esta carencia dificulta que estas situaciones sean documentadas oficialmente, lo que impide, por ejemplo, considerarlas como actividades de riesgo.

- *Condiciones mínimas de seguridad y salud*

Las condiciones mínimas de SST han sido establecidas en el capítulo III del reglamento aprobado por D. S. N° 006-2021-TR, lo cual resulta un avance positivo para este sector,

sin embargo, se considera que se necesita precisiones técnicas para garantizar los derechos que se encuentran involucrados.

Tabla 23

Condiciones de seguridad y salud reportadas ¿cuenta o recibe las siguientes condiciones de trabajo?

| Condiciones en el centro de trabajo | N | % |
|--|----------|----------|
| Servicios higiénicos | 177 | 95.7% |
| Tópico | 108 | 58.4% |
| Agua para consumo | 83 | 44.9% |
| Duchas y vestuario | 13 | 7.0% |
| Equipos de protección personal | 12 | 6.5% |
| Áreas de descanso con sombra | 2 | 1.1% |
| Comedor | 1 | 0.5% |
| Recreación | 0 | 0.0% |
| Otros | 14 | 7.6% |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

De los datos recopilados, se advirtió que en su mayoría indicaron contar con servicios higiénicos (177) y tópico (108) y, seguido por agua de consumo (83). Sin embargo, se advierte que existen incumplimientos por ejemplo a la ausencia de entrega de equipos de protección solar, sombreros, falta de áreas de descanso, incumplimiento de las condiciones de alimentación y otros. Este incumplimiento podría atribuirse a la dinámica del sector, pero también a la falta de precisiones técnicas y a motivos de un simple incumplimiento normativo.

Es necesario que el empleador implemente mecanismos necesarios para prevenir los riesgos en el diseño de las actividades como siembra, cosecha, fumigación y otros, en los cuales se realizan actividades repetitivas y con exposición al sol, exposición y tratamiento de plaguicidas y otros riesgos que sin una adecuada organización del tiempo de trabajo genera un mayor impacto conforme a las afecciones de la salud reportadas.

- *Tiempos de refrigerio*

La LSJT, y su reglamento determinan que el tiempo de refrigerio en ningún caso puede ser inferior a los 45 minutos diarios y no forma parte de su jornada. En ese sentido, todos los trabajadores que realizan una jornada ininterrumpida tienen el derecho que el tiempo de

refrigerio coincide con los alimentos principales como desayuno, almuerzo o cena. Sin embargo, esta medida viene siendo incumplida, de acuerdo con los hallazgos.

Tabla 24

Tiempos de refrigerio reportados

| Momento del refrigerio | N | % |
|-------------------------------|-----------|---------------|
| Antes de su jornada | 49 | 72.1% |
| Después de su jornada | 3 | 4.4% |
| Durante su jornada | 16 | 23.5% |
| Total | 68 | 100.0% |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

De la encuesta realizada, se tiene como resultado que un total de 49 trabajadores tiene un tiempo de refrigerio antes de su jornada laboral para la ingesta de sus alimentos, es decir esto se produce al momento de la llegada del bus al fundo. Así mismo, de la encuesta se evidenció 16 trabajadores tienen su refrigerio durante el almuerzo, y un total de 32 trabajadores no tiene tiempo para el refrigerio.

Llama la atención los trabajadores que tienen el momento de su refrigerio antes y después de su jornada. En ese contexto, se muestra que el 72.1% de los trabajadores encuestados tiene tiempo para su refrigerio antes de iniciar su jornada, lo cual constituye un incumplimiento gravísimo del tiempo mínimo de refrigerio además de la oportunidad.

Ante este incumplimiento, además de las inspecciones, se observa que se podría llevar a cabo una gestión más efectiva de la organización del tiempo de trabajo como parte de las facultades del empleador. Este podría establecer la organización del tiempo de refrigerio, es decir, podría implementar horarios escalonados para garantizar la atención de las actividades y necesidades empresariales garantizando los derechos fundamentales de los trabajadores.

- *Tiempos de refrigerio y afecciones a la salud*

El reglamento de condiciones laborales aprobado por D.S. N° 005-2021 – MIDAGRI no regula aspectos relacionados al tiempo de refrigerio, sino que estos son remitidos a la regulación general establecida en la LSJT. Asimismo, el D. S. N° 006-2021-TR, en sus artículos 15 y 16, ha determinado criterios para el otorgamiento de los alimentos acorde a la función que realiza el trabajador, así como la habilitación de comedores.

No obstante, se observa de la tabla 25 que de la totalidad de encuestados existen trabajadores que no cuentan con tiempo para su refrigerio durante su jornada, la mayoría de ellos dispone de menos de 15 minutos, quienes además han reportado afecciones a la salud. Situación que se agrava con quienes no tienen refrigerios durante su jornada.

Esta situación no solo constituye un grave incumplimiento de la normativa sobre tiempos mínimos de refrigerio, sino también representa una grave afectación a la salud, ya que la mayoría informó padecer de gastritis (ver tabla 21).

Tabla 25
Reporte de tiempos de refrigerio y afecciones a la salud

| Tiempo de refrigerio | Afecciones a la salud | | Total |
|--------------------------------|-----------------------|----|-------|
| | Si | No | |
| Menos de 15 minutos | 26 | 28 | 54 |
| Entre 15 a 30 minutos | 6 | 5 | 11 |
| Entre 30 a 45 minutos | 2 | 1 | 3 |
| Entre 45 a 60 minutos | 0 | 0 | 0 |
| No tengo horario de refrigerio | 69 | 48 | 117 |
| Total | 103 | 82 | 185 |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

- *Capacitaciones y accidentes de trabajo*

El reglamento aprobado por D. S. N° 006-2021-TR, sólo determina que el empleador tiene la obligación de garantizar capacitaciones sobre el uso de equipos de protección personal, sin embargo, subsiste la obligación de realizar 4 capacitaciones en materia de SST en el trabajo de acuerdo con la Ley de SST, así como al inicio o modificación del puesto de trabajo.

Los hallazgos evidencian que existe relación entre quienes no reciben capacitaciones con la cantidad de accidentes de trabajo reportados conforme se aprecia en la tabla 26.

Tabla 26
Reporte de capacitaciones y accidentes de trabajo

| Capacitaciones | Accidente de trabajo | | Total |
|----------------|----------------------|-----|-------|
| | Si | No | |
| Si | 63 | 98 | 161 |
| No | 8 | 16 | 24 |
| Total | 71 | 114 | 185 |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

- *Tiempo de traslados y jornada de trabajo*

Los tiempos de traslado no forman parte del tiempo de trabajo. Sin embargo, en el artículo 14 del reglamento aprobado mediante D.S N° 006-2021-TR establece que el traslado de los trabajadores es una condición mínima de trabajo. Asimismo, se determina que este traslado se llevará a cabo en el marco del deber de prevención para garantizar condiciones seguras.

Tabla 27

Reporte de tiempos de traslados

| Tiempo de traslado al fundo | N | % |
|------------------------------------|------------|---------------|
| 1 hora | 2 | 1.1% |
| 2 horas | 45 | 24.3% |
| 2 horas y 30 minutos | 2 | 1.1% |
| 3 horas | 67 | 36.2% |
| 3 horas y 30 minutos | 1 | 0.5% |
| 4 horas | 57 | 30.8% |
| 5 horas | 11 | 5.9% |
| Total | 185 | 100.0% |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

El tiempo de traslado promedio es de 3 horas, considerando la ida y vuelta. El horario de los trabajadores que son recogidos por los vehículos proporcionados por la empresa se realiza entre las 3:00 am y las 4:00 am.

De la totalidad de encuestados, la mayoría de los trabajadores reportó un tiempo promedio de traslado de 4 horas ida y vuelta conforme se aprecia en la tabla 28, es de destacar que este tiempo más el tiempo de trabajo de 8 horas representa un total 12 horas en las que el trabajador no puede disponer de su tiempo.

En consecuencia, en promedio fuera de casa es aproximadamente 12 horas, sin considerar las horas extras que se realiza el trabajador. Existiendo un vacío normativo en relación con los tiempos de traslados (condición necesaria para el acceso a los centros de trabajo) y las condiciones técnicas que deben cumplir las movilidades para garantizar el traslado de los trabajadores.

Tabla 28

Tiempos de traslados y tiempo de trabajo

| Tiempo de traslado al fundo | Jornada laboral en horas | | | Total |
|-----------------------------|--------------------------|----------|----------|------------|
| | 8 | 10 | 12 | |
| 1 hora | 2 | 0 | 0 | 2 |
| 2 horas | 45 | 0 | 0 | 45 |
| 2 horas y 30 minutos | 2 | 0 | 0 | 2 |
| 3 horas | 65 | 2 | 0 | 67 |
| 3 horas y 30 minutos | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 4 horas | 54 | 1 | 2 | 57 |
| 5 horas | 11 | 0 | 0 | 11 |
| Total | 180 | 3 | 2 | 185 |

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

2.1.3. Perspectiva empleadora:

Esta perspectiva permite evidenciar que más allá de los cumplimientos normativos, las empresas dentro de sus facultades pueden cumplir mejores condiciones de SST y de tiempo de trabajo. Así, existen empresas del sector agroindustrial que han obtenido certificaciones como la SA 8000. A modo de ejemplo, se pueden mencionar a las empresas DANPER, Agrícola ATHOS y a la agroindustria San Jacinto.

La SA 8000 es una certificación voluntaria conocida también como Norma Internacional de Responsabilidad Social, esta certificación es utilizada por algunas empresas que buscan mejorar sus prácticas laborales en toda su cadena de suministro, en la cual se busca optimizar las prácticas laborales y garantizar la justicia social en las empresas, y, en consecuencia, promover el bienestar de los trabajadores y las comunidades donde operan.

Esta certificación se enfoca en las siguientes áreas: eliminación del trabajo infantil y forzoso, salud y seguridad, libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, discriminación, prácticas disciplinarias, horarios de trabajo, remuneración y sistema de gestión.

Los objetivos de la certificación se basan en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Declaración 1998, así como otros convenios que incluyen el respeto a la duración máxima de la jornada, garantía del descanso semanal y la poca existencia de horas extras con un límite de 12 horas por semana. Este proceso de certificación se basa

en modelos ISO, pero además cuenta con un aspecto participativo denominado auditoría social, en la que se busca obtener respuestas a entrevista a trabajadores, clientes y otros (Ulloa Millares, 2016, pág. 134).

Así también, cada día es más conocido la aplicación de los contratos de ingeniería denominados NEC, que es la contratación de gobierno a gobierno y que en el Perú fueron utilizados para la realización de los juegos panamericanos, y actualmente se vienen utilizando en proyectos como la construcción de colegios estatales bajo el proyecto denominado “Escuelas del Bicentenario”¹⁷, a través de contrato de gobierno a gobierno denominado Acuerdo G2G, en las cuales se destaca como una de sus ventajas el compromiso de buenas prácticas.

Los contratos NEC, de forma específica denominados Acuerdos G2G como convenio marco, incluyen cláusulas en las cuales las partes contratantes asumen compromisos contractuales como de gestión de relaciones laborales relacionados con la gestión del tiempo y de SST y ante su incumplimiento se establecen penalidades entre las partes contratantes.

El estudio de caso ha permitido evidenciar graves incumplimientos a las condiciones mínimas de SST por parte de los empleadores, así como la falta de vigilancia de la salud por parte del Estado y los empleadores. Como resultado de las evidencias encontradas, se aborda el tercer y último capítulo, donde se proponen medidas destinadas a equilibrar la facultad de organizar el tiempo de trabajo y el derecho de los trabajadores a desempeñar sus labores en un entorno seguro y saludable.

¹⁷ El proyecto de construcción de Las Escuelas del Bicentenario se encuentra liderado por el Ministerio de Educación Peruano, y sobre este proyecto se puede encontrar información disponible en: <https://peip-eb.gob.pe/acuerdo-g2g/>.

CAPÍTULO III: PROPUESTAS QUE CONTRIBUYEN AL EQUILIBRIO DEL DERECHO DE ORGANIZAR LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DEL TRABAJO A CARGO DEL EMPLEADOR CON EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES

La OIT, ha sido claro al señalar que la organización del tiempo de trabajo y los periodos de descanso son fundamentales para las relaciones laborales (OIT, 2018, pág. 2). La forma como se administra el tiempo y se establecen los tiempos de descanso es esencial no sólo para el trabajador, sino también para el empleador y la sociedad en general.

En lo que respecta al trabajador, el tiempo de trabajo desempeña un rol fundamental en su vida debido al impacto significativo en su bienestar físico y emocional. Si un trabajador no cuenta con un tiempo de trabajo adecuado, puede experimentar complicaciones de salud que afectan su vida y su capacidad para desempeñar su trabajo de manera efectiva. Además de afectar otros derechos humanos como al descanso y al tiempo libre.

Un entorno laboral seguro y saludable es necesario para prevenir y evitar incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Los trabajadores poseen el derecho de efectuar sus labores en un ambiente seguro y de recibir la formación necesaria para realizar sus tareas de manera segura y efectiva.

En cuanto a los empleadores, el tiempo de trabajo es clave para el desarrollo empresarial, ya que promueve una mayor productividad y sostenibilidad empresarial. Es de interés de las empresas una buena gestión y ordenación del tiempo de trabajo.

A su vez, el tiempo de trabajo es de interés para la sociedad debido al impacto por las repercusiones en la salud, educación, economía y desarrollo social. Un ciudadano con un tiempo trabajo adecuado de trabajo tendrá disponibilidad para dedicarse así y a su familia además de generar aportes significativos para la sociedad.

De acuerdo con la OIT, una adecuada organización del tiempo contribuye a resolver problemas sociales como el de transporte, ya que permite una mayor eficiencia del tiempo de la población en general, tasas de empleo y desempleo incluido el equilibrio entre la vida laboral y privada del trabajador dado su impacto en la salud y bienestar del trabajador (OIT, 2018, pág. 3).

Esta organización del tiempo requiere de una participación de los empleadores, los trabajadores y del Estado, quienes tienen la responsabilidad promover ambientes de

trabajo seguros y saludables, así como respetar los límites establecidos por la ley en cuanto a la duración del tiempo de trabajo.

Así, resulta necesario interpretar las normas y políticas relacionadas con el tiempo de trabajo en el marco del principio de dignidad humana como punto de partida. Cabe destacar que el tiempo de trabajo se ha convertido en un factor clave para el desarrollo del trabajo decente (OIT, 2018, pág. 4). Un empleo digno y en armonía con la naturaleza forma parte de la tercera visión del Perú al 2050 como parte de las políticas públicas en las cuales el Perú se ha embarcado.

3.1. Políticas Públicas: avances y desafíos del tiempo de trabajo y seguridad y salud

Las políticas públicas sobre tiempo siempre han estado asociadas a un contexto histórico. En su análisis sobre las políticas de tiempo, Quiñonez hace referencia a Borrás y señala que estas políticas abordan tres aspectos fundamentales, que se resumen a continuación: (Quiñonez Infantes, pág. 665):

- i) reconocer el valor del tiempo en el bienestar de las personas y, como resultado propone replantear la organización del tiempo de trabajo;
- ii) centrar los proyectos de vida en el tiempo productivo de trabajo; y
- iii) incorporar el tiempo de vida en las políticas de bienestar.

Con ello, se establece la necesidad de considerar el tiempo de trabajo como parte de las políticas en el Perú, que, dado el contexto histórico, ha estado siempre en la agenda para lograr mejores condiciones laborales, como fue el caso de la instauración de las 8 horas diarias de trabajo.

A continuación, se recopilan los principales instrumentos de políticas públicas en el Perú con el fin de determinar si a este nivel existen mejoras en la garantía de los derechos humanos y en la compatibilidad de los empleadores que permita una mejor gestión del tiempo de trabajo y la promoción de la seguridad y la salud en todas las instancias de gobierno.

Las políticas públicas en el Perú en la actualidad se integran por la Visión del Perú al 2050, las políticas nacionales del Acuerdo Nacional, la Constitución Política del Perú, los

compromisos adoptados en la agenda 2030 y los Planes Estratégicos que forman parte del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050.

La visión del Perú al 2050 fue implementada mediante el consenso del Acuerdo Nacional el 29 de abril de 2019. Recientemente, el 14 de septiembre de 2023, se aprobó la actualización del Plan Estratégico Nacional al 2050 mediante el D. S. N° 103-2023-PCM.

El Plan Estratégico Nacional al 2050 aborda, entre otros aspectos, lo relacionado con el estudio de análisis, destacando:

- i) Visión al 2050: Consta de 5 dimensiones, siendo la tercera referida al desarrollo sostenible con trabajo digno y en armonía con la naturaleza.
- ii) Enfoques orientadores: Consta de 8 enfoques, dos de los cuales se refieren a considerar a la persona como centro de desarrollo y a los derechos humanos y de género.

La Agenda 2030, aprobada por 193 países, incluido Perú, se centra en un plan de acción basado en 5 principios: universalidad, interconexión, inclusión, no dejar a nadie atrás y cooperación de partes interesadas. Este plan de acción universal está conformado por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), implementados a través de los planes nacionales. Uno de los objetivos es promover el empleo decente para todos. Hasta el momento, el Estado peruano ha emitido dos informes sobre sus avances, uno en 2017 y otro en 2020.

Como parte de la unificación de políticas nacionales, el Poder Ejecutivo, a través de sus distintos ministerios tiene el compromiso de remitir a CEPLAN (organismo encargado de la gestión del planeamiento estratégico peruano) sus políticas nacionales. Al 2020, el Poder Ejecutivo declaró las políticas que se venían actualizando o implementando (CEPLAN, 2020, pág. 129).

Al respecto, el MTPE ha declarado tres políticas, entre las cuales se incluyen la Política Nacional de SST y la Política Nacional de Empleo Decente. Por su parte, el MIDAGRI ha declarado cinco políticas, entre las cuales se encuentra la Política Nacional Agraria. Asimismo, el MEF ha declarado tres políticas, incluyendo la Política Nacional de Competitividad y Productividad.

A continuación, se presenta un resumen de dichas políticas:

- Política Nacional de SST: Su aplicación implica el consenso, la recopilación de información y el análisis de los datos sobre seguridad y salud en el trabajo, con el fin de establecer disposiciones aplicables a todos los trabajadores de manera integral. Uno de los objetivos establecidos es formular una política de prevención de riesgos en el entorno laboral que incluya a los trabajadores agrarios, asimismo se establece el deber de vigilancia por parte del Estado y los trabajadores.
- Política Nacional de Empleo Decente: Desarrolla el concepto de trabajo decente y establece que es un problema de interés público que debe ser abordado de manera prioritaria, con un enfoque en los derechos humanos y la equidad de género. Entre sus objetivos se encuentra el incremento en la generación de empleo en las unidades productivas agrícolas, así como la integración en las cadenas de valor y el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo.
- Política Nacional Agraria: Reconoce los problemas del sector agrícola y la necesidad de la intervención de los gobiernos regionales y locales para abordar estas cuestiones. Aunque esta política es requerida como parte de la actualización de los planes nacionales, su implementación y estructura son insuficientes debido a que no abordan adecuadamente los problemas de los trabajadores del sector agrario.
- Política Nacional de Competitividad y Productividad: Uno de los objetivos de esta política es crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo que genere empleos decentes. Entre las directrices se encuentra la necesidad de revisar y adaptar la legislación laboral a las necesidades del mercado laboral, con el consenso de los trabajadores, empleadores y el estado peruano. También se busca mejorar los procesos de fiscalización de dicha legislación a través de la modernización del sistema nacional de inspección de trabajo, lo cual incluye el fortalecimiento de las inspecciones, la promoción de la formalización empresarial y la garantía del desarrollo de empleos dignos mediante la digitalización del servicio de inspección en todas las regiones del país.

En resumidas cuentas, se observa que el Perú, al comprometerse con la Agenda 2030 y el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, se encuentra en el proceso de actualizar

un marco normativo integral para abordar los problemas públicos determinados por las entidades rectoras.

Estos avances significativos se enfocan en conceptos como la dignidad, el empleo decente, la prevención de riesgos laborales y la fiscalización desde una perspectiva de derechos humanos y equidad de género, de acuerdo con los compromisos internacionales y nacionales. No obstante, el factor tiempo en su dimensión de bienestar, organización del tiempo de trabajo y no trabajo no forman parte de estas políticas públicas, siendo un reto pendiente.

Además, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva denominada INII de SUNAFIL es un organismo a nivel nacional con competencia técnica y normativa. Su responsabilidad es desarrollar y proponer la Política Institucional en materia de Inspección del Trabajo, así como los planes y directrices.

En este contexto, la INII emitió la segunda propuesta de la Versión N° 02 del Protocolo N° 002-2020-SUNAFIL/INII titulado "Protocolo para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Agrario". La emisión de este lineamiento responde al plan estratégico como país, así como representa el accionar de las perspectivas de mejores a fin de garantizar derechos en el marco del empleo decente.

Esta guía de fiscalización incluye una lista referencial de las causas de accidentes de trabajo, se identifican los peligros, riesgos y medidas de control a aplicar, considerando las distintas etapas del trabajo, como el tratamiento de semilla, preparación de terreno, siembra, riego y mantenimiento, cosecha, empaque y almacenamiento. Además, se han identificado como riesgos las largas jornadas de trabajo, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, vibraciones, temperaturas extremas y otros que impactan en la SST de los trabajadores.

En adición, el 28 de mayo de 2023, se promulgó el D. Leg. N° 1565, Ley de Mejora de la Calidad Regulatoria, que tiene por objetivo armonizar y sistematizar la regulación que aborde problemas públicos identificados como parte de la gestión pública sea en la implementación de normas o en el análisis de las existentes en base al diagnóstico del problema público sustentada en evidencias en corresponsabilidad del Estado, academia, sociedad civil entre otros como parte de la gobernanza regulatoria.

El MTPE publicó la Agenda Temprana aprobada mediante R. M. N° 000016-2024-TR, el 31 de enero del 2024. Esta agenda identificó 23 problemas públicos, incluida la gestión

deficiente de la seguridad y salud en los lugares de trabajo. Específicamente, se destacó la problemática en la implementación de los servicios de seguridad y salud, lo cual incide en la ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales.

Aunque existen avances significativos, el deber de vigilancia no está claramente definido como responsabilidad del Estado y de los empleadores, en razón a la falta de seguimiento y adopción de medidas de control. Esto se refleja en la escasa evidencia sobre los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, así como a la presencia de vacíos normativos en la regulación. Estos vacíos normativos deben ser abordados para proteger los derechos humanos laborales, incluido el derecho a la salud.

Ante esta situación, se sugiere que se establezcan compromisos en relación con el tiempo de trabajo y se adopten medidas estratégicas que contribuyan a una mejor gestión. Estas medidas deben formar parte de los programas de vigilancia de la salud. Además, el análisis del tiempo de trabajo debe ser incluido en la Política Nacional de SST como parte de sus lineamientos para lograr los objetivos establecidos de prevención. Esta situación dependerá de la importancia del valor que se asigne a los derechos humanos laborales en nuestra sociedad.

En ese contexto, las políticas responden a un contexto histórico y a la valoración asignada a los bienes jurídicos protegidos, determinando los valores y que tanto se priorizan como sociedad. En el caso del Perú, se han asumido compromisos internacionales que reflejan progresos en todas las esferas gubernamentales. No obstante, es relevante señalar que estas razones se fundamentan en la toma de decisiones más allá de cuestiones jurídicas.

3.2. Propuestas de equilibrio

3.2.1. Propuesta de regulación: replanteamiento del tiempo de trabajo en la normativa general

El tiempo es un elemento inherente al ser humano, ya que una gran parte de él está asociado al trabajo. La manera en que se organiza el tiempo de trabajo y se distribuye tiene un impacto significativo en las condiciones de vida y salud de cada persona y en el desarrollo de su personalidad.

Aparicio Tovar destaca la relación entre el tiempo de trabajo y la vida cotidiana del trabajador. Según el autor, esta relación no sólo se limita a los aspectos contractuales, sino

que también abarca el tiempo libre, la vida familiar, personal y el derecho al descanso fuera del ámbito laboral (Aparicio, 2007, pág. 7).

Considerando esta relación entre el tiempo y la vida del trabajador, la OIT publicó una guía sobre ordenación del tiempo de trabajo destinada a trabajadores, empleadores y gobiernos, con el fin de implementar una organización del tiempo de trabajo equilibrada. Esta guía incluye la limitación de horas extras, la organización de periodos de descanso y tiempos de refrigerio.

En este estudio, la OIT sustenta que las jornadas prolongadas suelen aumentar el riesgo de cometer errores y sufrir accidentes debido al agotamiento. Además, pueden provocar fatiga aguda y crónica, lo que a su vez podría tener repercusiones en la salud, como enfermedades cardiovasculares y trastornos mentales como la depresión (OIT, 2019, pág. 13), situación que ha sido contrastada con el estudio de caso aplicado en el Centro Poblado de Fermín Tangüis.

Esta guía sugiere la aplicación de directrices o principios fundamentales, lo cual permitirá abordar una mejor organización de la regulación del tiempo de trabajo y esta a su vez sea:

1. Un trabajo saludable: esta guía presenta beneficios de tener una jornada saludable como: reducción del estrés, mejora en los patrones de sueño y estilo de vida, disminución del riesgo de enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales y reproductivas, disminución de trastornos musculoesqueléticos, infecciones crónicas y enfermedades mentales, menor cantidad de accidentes y lesiones laborales, mayor productividad laboral, aumento de la satisfacción y motivación en el trabajo y menor ausentismo laboral y rotación de personal.
2. Un trabajo productivo: existe cada vez más una mayor evidencia entre la reducción de largas jornadas con la productividad. Las largas jornadas están asociadas con el ausentismo de personal.
3. Conveniente para la familia: las medidas sobre la organización del tiempo de trabajo deben estar diseñadas de modo que permitan a los padres satisfacer las necesidades de sus familias, obligaciones familiares y en general lo que sea importante para su vida privada.

4. Enfoque de género: las largas jornadas promueven la segregación por género, lo cual crea barreras en el ámbito laboral y profesional. Las mujeres tienen que renunciar para dedicarse a las responsabilidades familiares.
5. Elección e influencia del tiempo de trabajo por el trabajador: este principio se puede llevar a cabo por dos situaciones, primero de ellas permitiéndosele al trabajador escoger las alternativas de horarios de trabajo y permitir que los trabajadores tengan dominio o influencia sobre la duración del trabajo.

En ese sentido, el replanteamiento del tiempo de trabajo en la normativa general debería abordar las directrices planteadas por la OIT para lograr un mejor equilibrio en el tiempo de trabajo considerando aquellos límites necesarios para garantizar el derecho a la seguridad y salud, descanso y tiempo libre. Asimismo, sean incluidas en la Política Nacional de SST para lograr una vigilancia de la salud como responsabilidad del Estado y los empleadores, así como de los trabajadores.

La LSJT no establece límites para regular las horas extras, ni regula los periodos de traslado como parte del tiempo de trabajo, ni equilibra este tiempo en la asignación de tiempos entre el empleador y el trabajador. En contraste, en Uruguay, a través del Decreto 353/014 que modifica el artículo 9 del Decreto del 29 de octubre de 1957, se establece que los tiempos de traslado son responsabilidad compartida entre el empleador y el trabajador.

En relación con las horas extras o extraordinarias son numerosas las investigaciones que proponer limitar las horas extras debido a los efectos que generan en la salud y el bienestar del trabajador.

Las horas extraordinarias no constituyen una modalidad de regulación del tiempo de trabajo, sino más bien una prolongación de este. Para su otorgamiento, se han implementado mecanismos de compensación económica u otorgamiento de descanso sustitutorio para mitigar su impacto; sin embargo, estos no parecen ser suficientes.

Esto es especialmente evidente en el caso de los trabajadores agrarios, quienes enfrentan tiempos extendidos para trasladarse, además del tiempo de trabajo. La falta de limitación en el uso de horas extras, sin criterios claros en su distribución y otorgamiento, genera efectos negativos en la salud de los trabajadores.

Ulloa, sustentó que el tiempo de trabajo tiene una aproximación a nivel de políticas públicas, pero también en la relación directa del empleador y trabajador (Ulloa Millares, 2016). Como propuesta conclusiva señala que no es necesario tantas regulaciones sino una de carácter general que con algunos matices considere los diferentes niveles de protección que sean necesarios a la que puedan acceder los trabajadores. (Ulloa Millares, 2016, pág. 162).

En la cual se añade, que, en la regulación del tiempo de trabajo referido a la limitación de horas extras, debe aplicarse el enfoque de género en cuanto a su distribución a fin de que permita conciliar la vida laboral, privada y familiar de los trabajadores en cuanto a las responsabilidades familiares y para lo que cada trabajador considere importante para sí.

Sobre los tiempos de traslados, podrían considerarse como condiciones mínimas de seguridad y salud en sectores que requieran movilizar personal a sus centros de trabajo. Para ello, es necesario contar con criterios técnicos en la seguridad de la movilidad, horarios de recojo, entre otros factores, con el objetivo de garantizar la seguridad de los trabajadores. De ser posible, estos tiempos podrían ser equivalentes de cargo tanto para el empleador como para el trabajador, como sucede en la normativa uruguaya.

En relación con este tema, la regulación chilena ha sido precisa al determinar los criterios técnicos necesarios para garantizar condiciones adecuadas, como se puede advertir en el Decreto 20, que establece el reglamento para el transporte privado de los trabajadores de temporada en cuanto a las condiciones de seguridad.

Es necesario replantear la normativa general sobre el tiempo de trabajo para que pueda ser aplicada en todos los sectores, considerando el deber de prevención a través del mecanismo de vigilancia de la salud, que permita conocer la situación de los trabajadores en relación con la organización del tiempo de trabajo y los efectos que genera en otros derechos. Para lograr este objetivo, resulta fundamental incorporar aspectos relacionados con el tiempo de trabajo en la Política Nacional de SST, así como en la normativa general establecida en la LSJT.

3.2.1.1. Proyectos de ley sobre modificación de jornada de trabajo

El Congreso de la República viene debatiendo los siguientes proyectos de ley referidos al tiempo de trabajo:

Tabla 29

Proyectos de ley sobre organización del tiempo de trabajo

| N° | Proyecto de Ley | Estado | Propuesta |
|----|------------------------------|------------------|---|
| 1 | 1192/2021-CR (28.01.2022) | Agenda del pleno | Modificar los art. 1 y 8 de la LSJT para garantizar y proteger de manera adecuada la salud física y mental de los trabajadores mediante el reconocimiento de los efectos de la jornada de trabajo y del trabajo nocturno de los mismos. |
| 2 | 2306/2021-CR (15.06.2022) | Agenda del pleno | |
| 3 | 671/2021 (09.11.2021) | Debate en pleno | Modificación del artículo 7 de la LSJT, referido a que cuando la jornada laboral sea igual o superior a 45 horas semanales el tiempo de refrigerio forma parte de la jornada. |
| 4 | 4483-2022 | En comisión | Regula un capítulo especial para jornadas de trabajo, así regula dentro del capítulo de condiciones de trabajo, desde el artículo 250 hasta 260 y jornada en sobretiempo desde 261 a 266, y sobre tiempo de trabajo que incluye la regulación de descansos remunerados, feriados, vacaciones y licencias para grupos específicos se encuentra regulado desde los artículos 267 a 310. |

Fuente y adaptación: Portal del Congreso de la República¹⁸

Elaboración propia

Por otro lado, en relación con la revisión del Anteproyecto del Código de Trabajo, se tienen algunas observaciones con carácter general (Ladrón de Guevara Landa, 2023, pág. 20). La primera de ellas es que las facultades del empleador se mantienen en relación con la regulación del tiempo de trabajo.

Además, no hay regulación respecto al límite legal de horas extras de trabajo, no obstante, se han abordado ciertos temas como el periodo mínimo de descanso entre jornadas de 12 horas consecutivas y la inclusión del tiempo de refrigerio como parte de la jornada laboral, siempre y cuando dure al menos 45 minutos. En lo que concierne a las jornadas atípicas o acumulativas, así como al descanso o las jornadas compensatorias, el artículo 255 numeral 3 del Anteproyecto del Código de Trabajo establece que es potestad del empleador determinar dichas jornadas laborales.

¹⁸ Fecha de revisión: 25 de junio de 2023. Para revisar los proyectos de ley, se puede revisar el siguiente enlace: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/search>

En resumen, es responsabilidad del empleador establecer el tiempo de trabajo diario y semanal, siempre y cuando se respete el límite de 48 horas semanales sin restricciones.

En el capítulo que versa sobre la regulación del trabajo a distancia o teletrabajo (que puede ser total, parcial o híbrida), se establece el derecho a la desconexión digital. El inciso 7 del artículo 36 del Anteproyecto del Código de Trabajo establece que:

“El empleador puede establecer un horario de trabajo o un sistema de bolsa de horas, respetando la misma jornada habitual de los trabajadores presenciales del centro de trabajo. El trabajo en sobretiempo se rige por las normas de la materia.”

En consecuencia, a partir de la actual regulación y de lo que se pretende regular a través de los proyectos de ley, y considerando que estas propuestas no han sido consensuadas por las partes de la relación laboral, no se aprecia la introducción del enfoque de género en la distribución y cantidad de horas de trabajo, aspectos que podrían ser abordados mediante un sistema de bolsa de horas conforme lo prevé el anteproyecto del Código de Trabajo.

En consecuencia, mientras el trabajador no tenga garantizada la voluntad de pactar el tiempo de trabajo o de participar en la organización del mismo, será necesario establecer condiciones que aseguren esta voluntad por parte del trabajador, evitando así un desequilibrio en la relación laboral ante los desafíos constantes derivados del impacto de la tecnología y las nuevas formas de prestación de servicios, para así garantizar derechos humanos laborales así como una mejor productividad empresarial.

3.2.2. Propuesta de regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo para el sector agroindustrial

La organización del tiempo de trabajo como facultad del empleador en cuanto a la distribución, planificación de la jornada y distribución del horario de trabajo impacta en el bienestar, seguridad y salud de los trabajadores. En razón a este impacto, se sugiere que la normativa específica que establece las condiciones mínimas de SST aborde criterios técnicos y multidisciplinarios basados en la vigilancia de la salud de los trabajadores, como una responsabilidad del Estado y los empleadores. Esto garantizará que se aborden de manera efectiva todos los riesgos a los que los trabajadores están expuestos y se garantice sus derechos humanos laborales.

En ese sentido, el análisis de la norma no se puede quedar en el plano de lo que el legislador “dice” y “pretende” sino lo que resulta de su aplicación en la práctica (Cruz Villalón, 2016, pág. 103). Una norma que no adopte la real situación de los trabajadores provenientes del deber de vigilancia de la salud es una norma¹⁹ que no es efectiva debido al incumplimiento por sus destinatarios, eficaz en razón a que no alcanza los objetivos propuestos por la norma y eficiente en relación con el costo beneficio de la norma.

El reglamento de la Ley N° 31110 aprobado por D.S. N° 005-2021 – MIDAGRI, en lo referente al capítulo de condiciones laborales sólo hace referencia al tiempo de trabajo a una derivación a la normativa general, es decir a la LSJT, sin tener en cuenta la situación propia de los trabajadores agrarios, es decir cómo se organiza el tiempo de trabajo de los trabajadores agrarios: tiempos de traslados, trabajo por jornadas, tiempos de exposición a diferentes agentes que causan afecciones a la salud y accidentes de trabajo, etc.

Para cumplir con las condiciones mínimas de trabajo establecidas en el reglamento aprobado mediante D. S. N° 006-2021-TR de la Ley N° 31110, se requieren de mecanismos que doten de eficacia la norma y como consecuencia se garanticen los derechos fundamentales de los trabajadores agrarios en un sector altamente dinámico y que por sí mismo representa riesgos para el trabajo.

En este contexto, para que la norma sea efectiva y cumpla con sus obligaciones por parte del Estado, los empleadores y los trabajadores, quienes son los destinatarios de la norma, debe considerar aspectos relacionados con el exceso de jornada laboral. Este exceso se reconoce como un factor de riesgo asociado con la seguridad y la salud de los trabajadores en la agroindustria.

Además, la norma debe tener en cuenta la extensión del tiempo de los trabajadores agrarios en su totalidad, el cual equivale a un promedio de 14 horas diarias, incluyendo tanto los tiempos de traslado como los tiempos de trabajo, sin contar las horas extras, lo cual finalmente incide en la afectación de sus derechos al descanso y tiempo libre.

¹⁹ Esta clasificación de una norma laboral eficaz, eficiente y eficiente es una clasificación analizada por el Prof. Cruz Villalón en el marco de la Metodología de Investigación en el Derecho del Trabajo, para acceder a la publicación puede revisar el siguiente enlace: <https://idus.us.es/handle/11441/96142>

3.2.2.1. Contexto: ¿Cómo se organiza el tiempo de trabajo de los trabajadores agrarios?

La Ilustración 6 muestra de manera concisa los resultados de la encuesta aplicada: cómo se organiza el tiempo de trabajo de los trabajadores agrarios. En este sentido, se observa que el tiempo que no pueden disponer libremente incluye los períodos de traslado, que en promedio son de 4 horas de ida y vuelta desde sus hogares hasta su lugar de trabajo y viceversa.

Estos datos plantean importantes desafíos para las mujeres que laboran en este sector, ya que, además de las responsabilidades de cuidado, familiares y trabajo no remunerado en el hogar, no pueden formar parte de estos tiempos de trabajo debido a la limitada posibilidad de acceder a ellos, dada la escasa cantidad de tiempo disponible que les queda después de una jornada laboral.

El período de 14 horas aproximadamente es el resultado de sumar el tiempo promedio de traslado, que suele ser de 4 horas diarias (2 horas de ida y 2 horas de vuelta), junto con los períodos de tiempo destinados al refrigerio. Estos períodos de refrigerio suelen ser cortos, de alrededor de 10 a 15 minutos, permitiendo a los trabajadores alimentarse antes y después de la jornada laboral (incumpliendo los tiempos legales de refrigerio). Muchas veces, los trabajadores aprovechan los tiempos de traslado para alimentarse.

En este contexto, se está produciendo un grave incumplimiento de la normativa relacionada con las jornadas laborales y los tiempos de refrigerio. Esta situación no solamente resulta en la transgresión de las normas, sino que también pone en riesgo la seguridad y la salud de los trabajadores, quienes se ven obligados a realizar extensas jornadas laborales bajo la exposición al sol y a agentes biológicos. Además, se están transgrediendo las disposiciones que establecen las condiciones mínimas de seguridad y salud según lo estipulado en el D. S. N° 006-2021-TR de la Ley N° 31110.

Ilustración 5.

La organización del tiempo de trabajo afecta a la seguridad y salud de los trabajadores agrarios



Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a 185 trabajadores C.P. Fermín Tangüis
Elaboración propia

3.2.2.2. Propuesta de regulación específica

Las alternativas que se proponen contribuyen a equilibrar el derecho del empleador de organizar el tiempo de trabajo con el derecho de los trabajadores de disfrutar su tiempo libre para así educarse, tener tiempo familiar, hacer política y, en general, ser mejores ciudadanos.

La modificación que se propone debe abordar aspectos relacionados con el tiempo de trabajo y establecer criterios técnicos sobre los niveles de exposición a riesgos en este sector en el marco del deber de vigilancia a partir de reportes que evidencien la situación real de los trabajadores agrarios, con el objetivo de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. Para lograr esto, es fundamental considerar el equilibrio entre el tiempo de trabajo y el fomento de condiciones seguras y saludables.

La normativa general peruana sobre jornada de trabajo no regula de forma específica sobre la distribución del tiempo de trabajo, los tiempos de traslado, y la limitación de horas extras con un enfoque de género. Si estos aspectos estuvieran regulados, tanto en la normativa general como en el reglamento aprobado por D.S. N° 005-2021 – MIDAGRI sobre condiciones laborales podría contribuirse a garantizar los estándares mínimos de seguridad

y salud en la agroindustria establecidos en el reglamento aprobado por D. S. N° 006-2021-TR.

En ese sentido, la presente propuesta incluye la regulación de mecanismos como la limitación de horas extras y garantías para los tiempos de descanso acordes a la actividad y perfil que realiza el trabajador en el sector agrario, así como el cumplimiento de las condiciones mínimas. Por ejemplo, en lo referente a los tiempos de refrigerio establecidos en la LSJT y en el reglamento de condiciones laborales aprobado por D.S. N° 005-2021 – MIDAGRI, con el fin de garantizar el derecho a alimentarse de acuerdo con lo establecido en el D. S. N° 006-2021-TR.

Esta propuesta guarda relación con un punto abordado en la tesis de Jimenes, en la cual se recomienda, la necesidad de reglamentar de más práctica y factible las responsabilidades de los empleadores agrarios, teniendo en cuenta su realidad. Se propone que esta normativa sea específica, concreta, y aprobada por el propio sector, y no aborde temas de negociación colectiva, como ocurre con el D. S. N° 006-2021-TR. A modo de ejemplo, el reglamento de seguridad y salud en minería (Jiménez Ortiz, 2022).

Esta propuesta de precisión en la regulación sugiere la inclusión de criterios técnicos y multidisciplinario a fin de mejorar el cumplimiento de las condiciones mínimas de SST establecidas en el D. S. N° 006-2021-TR de la Ley N° 31110, así como en lo referido al capítulo laboral sobre tiempo de trabajo establecido en el reglamento aprobado por D.S. N° 005-2021 – MIDAGRI que se remite a la LSJT, sin mayor propuesta.

La propuesta que debe abordarse implica la vigilancia de la salud de los trabajadores agrarios, que considere tanto el tiempo de trabajo como los riesgos a los que están expuestos, lo que dotará a las normas especiales de mayor efectividad y eficiencia. Asimismo, es necesario abordar el tiempo de trabajo según los lineamientos establecidos en el objetivo 04 de la Política Nacional de SST, para mejorar las condiciones de SST y de su entorno laboral, además de fortalecer el sistema de inspección laboral.

En conclusión, tanto el reglamento aprobado por el D. S. N° 006-2021-TR sobre condiciones de SST, así como el reglamento aprobado por D.S. N° 005-2021 – MIDAGRI sobre condiciones laborales deben abordar aspectos como:

a) Aspectos relacionados a la limitación de horas extras

El uso de horas extras forma parte de la organización del tiempo de trabajo y ha sido identificado en el trabajo de la agroindustria y que sumada a las jornadas de trabajo puede llegar a 14 a 16 horas diarias, independiente de los tiempos de traslado.

La limitación de horas extras representa una garantía para limitar las prolongadas horas de trabajo en el sector agroindustrial debido a las condiciones de trabajo para este sector debido al impacto que se genera en la seguridad y salud de los trabajadores. Esta limitación de forma especial debe ser abordada en el reglamento aprobado por D.S. N° 005-2021 – MIDAGRI sobre condiciones laborales para la agroindustria en lo referido al tiempo de trabajo.

Del análisis comparado, se podría seguir el curso de la normativa chilena. Aunque no se prohíbe su uso, se podría considerar, en la regulación, la posibilidad de pactar hasta dos horas extras con el correspondiente pago de recargo, siempre y cuando estas no sean perjudiciales para la salud del trabajador como en el caso ecuatoriano y puedan ser objeto de fiscalización.

De forma específica se requiere que se determinen los siguientes aspectos:

- La limitación de horas extras constituye una medida fundamental para mitigar las extensas jornadas laborales en el sector agroindustrial, dadas las condiciones de trabajo particulares de dicho sector y su impacto en la seguridad y salud de los trabajadores. Esta limitación, especialmente destacada, debe ser incluida en el reglamento aprobado por D.S. N° 005-2021 – MIDAGRI que regula las condiciones laborales en la agroindustria.
- La evaluación médica de los trabajadores en el marco de la vigilancia de la salud de los trabajadores agrarios. Añadiendo a tal propuesta, es menester considerar la evaluación médica que deberá realizarse al trabajador, prohibiéndose las horas extras para determinadas actividades como en el de la actividad de fumigación en la cual es una actividad directamente perjudicial para el trabajador.

La limitación de horas para los trabajadores agrarios debe implementarse considerando un enfoque de género que garantice la equidad entre todos los trabajadores. Se sugiere que la restricción de horas extras para estos trabajadores dependa del tipo de actividad que realicen y del nivel de riesgo para la salud. Estas decisiones deben tener en cuenta el

estado de salud del trabajador, las tareas a desempeñar y la evaluación del médico ocupacional.

Por ejemplo, la limitación de horas extras no debería aplicarse a aquellos trabajadores que desempeñan actividades de fumigación, ya que la exposición a plaguicidas representa un riesgo significativo para su salud. Estas excepciones deben ser establecidas en el reglamento aprobado por D.S. N° 005-2021 – MIDAGRI.

b) Tiempos de traslados

El sector agrario requiere la presencia de los trabajadores en los centros de trabajo debido a la naturaleza de las tareas que se llevan a cabo, las cuales no pueden ser realizadas a través de plataformas digitales. Los desplazamientos son indispensables y no pueden ser sustituidos por otras formas de trabajo.

Para ciertos sectores, como el agroindustrial, este requisito supone una desventaja mayor, ya que los trabajadores deben organizar su tiempo de una manera que no les permite disponer de él libremente, llegando incluso a afectar las responsabilidades domésticas, lo cual representa un desafío adicional para las mujeres.

Según el ejemplo de la normativa uruguaya, tal como había establecido Ulloa, se consideraría un avance significativo el Decreto 353/014, que modifica el artículo 9 del Decreto del 29 de octubre de 1957 para regular los tiempos de traslado a cargo del empleador en equilibrio cuando superen los 60 minutos en las idas y vueltas (Ulloa Millares, 2017, pág. 126).

En cuanto a la normativa mencionada, los primeros 60 minutos son responsabilidad del trabajador, mientras que el tiempo adicional sería asumido por el empleador. Esta propuesta no solo representa un avance, sino que también evidencia una distribución equitativa de responsabilidades en los tiempos asignados al empleador y al trabajador en situaciones especiales.

Esta propuesta deviene de forma específica debido a que el tiempo de traslado desde el domicilio y viceversa se suma a la jornada de trabajo en condiciones de riesgo, actividad repetitiva, exposición al sol y a agentes biológicos y químicos, tienen un impacto negativo en la salud, bienestar y seguridad del trabajador agrario.

Ahora bien, existe una necesidad de trasladar a los trabajadores como condición tal es así que es una condición mínima de trabajo conforme lo prevé el artículo 14 del reglamento de condiciones mínimas de seguridad y salud determinadas en el D. S. N° 006-2021-TR.

Si bien resultaría complejo considerar los tiempos de traslado como parte del tiempo efectivo de trabajo debido a que no existe prestación de servicios; no obstante, se requiere que este tiempo por lo menos sea abordado en condiciones mínimas y reales de seguridad, que, si bien han sido considerado en el actual reglamento aprobado por D. S. N° 006-2021-TR, sin embargo, su regulación resulta insuficiente por falta de criterios técnicos y de seguridad en el traslado de los trabajadores.

Así la normativa comparada, como en el caso de Chile existe una normativa especial regulada por el Decreto 20, para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada.

Entre los requisitos para el traslado de trabajadores se incluyen: el año de antigüedad del vehículo, capacidad máxima de pasajeros, colores y la obligatoriedad de visualización de un letrero con la denominación de “trabajadores agrícolas de temporada”. Asimismo, se establecen las sanciones en caso de incumplimiento.

En ese sentido, se propone modificar el reglamento actual y establecer criterios técnicos en el marco del deber de prevención, tal como se precisa en la normativa chilena. Esto permitirá proporcionar una mayor seguridad a los trabajadores y tomar medidas de control en caso de incumplimientos.

c) Tiempos de refrigerio

La organización del tiempo de trabajo en la agroindustria pone de manifiesto un incumplimiento de los tiempos mínimos de refrigerio establecidos en el artículo 7 de la LJST. La duración de este periodo no puede ser inferior a 45 minutos y no forma parte de la jornada laboral. En este contexto, el reglamento sobre condiciones mínimas de SST, aprobado por D. S. N° 006-2021-TR, en el inciso 3 del artículo 16, otorga al empleador la facultad de extender el tiempo de refrigerio legal para que los trabajadores puedan consumir sus alimentos en un lapso razonable. Lamentablemente, esta facultad no se aplica en la práctica, sobre todo cuando se registran incumplimientos al tiempo de refrigerio legal.

Es importante destacar que se evidencia un incumplimiento significativo de los tiempos de refrigerio y de los momentos establecidos para su realización. En jornadas continuas, los trabajadores suelen ingerir sus alimentos antes o después de la jornada laboral. Esta situación se presenta por las exigencias de producción, los niveles de exposición al sol, especialmente en actividades como la cosecha en las cuales se demanda una mayor disponibilidad y esfuerzo por parte del trabajador.

Específicamente, en actividades de cosecha, el pago equivalente aumenta en proporción a la cantidad de cestos o cajas recolectados. Esto motiva a los trabajadores a buscar mayores ingresos, ajustándose al esquema de remuneración asociado al tipo de trabajo que desempeñan, por ello esta situación de incumplimiento legal, viene también por parte de los trabajadores quienes por generar mayores ingresos prefieren que sus alimentos sean antes o después de su jornada.

En este sentido, se hace necesario que la regulación existente, establezca mecanismos de fiscalización para garantizar el cumplimiento de estos tiempos y asegure que coincidan con los momentos de alimentación principal debido al impacto en la salud de los trabajadores.

Asimismo, se sugiere capacitar a los trabajadores sobre la importancia de estos descansos y proponer alternativas en los horarios de alimentación, de manera que se pueda satisfacer la producción requerida por la empresa sin menoscabar este derecho humano fundamental.

d) Periodos de descanso

Ha quedado evidenciado que las largas jornadas de trabajo con exposición al sol, movimientos repetitivos, exposición a plaguicidas producen enfermedades asociadas al trabajo y accidentes de trabajo, así como de la literatura existente que se ha recabado se advierte tales consecuencias. Además, esta información no es suficiente para la vigilancia de la salud de los trabajadores. En ese sentido se requiere:

- Determinar descansos obligatorios para el trabajador durante la jornada laboral, con el objetivo de reducir la fatiga y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores tanto a nivel físico y mental. Si bien el reglamento sobre condiciones mínimas aprobado por D. S. N° 006-2021-TR, determina que es facultad del empleador establecer periodos de movilidad para los tiempos de refrigerio en caso el comedor no se encuentre cerca

al lugar de trabajo, no exista acceso directo a los servicios higiénicos por la topografía del terreno, esta facultad no se ha aplicado en la realidad debido a la falta de tiempos asignados, más aun no se respeta los tiempos legales de refrigerio conforme se apreciado en el estudio de caso.

- Prohibir y limitar el uso de sustancias peligrosas y maquinarias que puedan poner en peligro la salud de los trabajadores. Así como sistemas de trabajo seguro, como el establecimiento de límites de jornada de trabajo y pautas de descanso por el tiempo de exposición a agentes biológicos y químicos. Estas obligaciones deben establecerse de forma precisa en el reglamento sobre condiciones mínimas aprobado por D. S. N° 006-2021-TR, aplicando de forma supletoria las medidas de prevención – jerarquía de controles previstas en la Ley de SST; Ley N° 29783, prefiriendo las medidas colectivas a las individuales.

Se ha identificado que la normativa chilena ha establecido criterios técnicos en su D.S. N° 594 sobre tiempos de descanso por tiempo de exposición al sol en la cual se determina la evaluación de la carga calórica, humedad y velocidad del aire.

La condición para la aplicación de la carga calórica es que el trabajador se encuentre aclimatado y con equipo de protección personal. Con estas condiciones se podrán establecer periodos de descanso por carga calórica.

En ese sentido, se hace necesario que se regule tiempos de descanso por movimientos repetitivos, así como los tiempos de descanso por periodos de exposición a plaguicidas bajo criterios técnicos y de evaluaciones médicas al trabajador en el marco de las medidas de prevención y de vigilancia de la salud.

e) Influencia en la organización de los horarios y jornadas de trabajo

La Guía de la OIT propone incluir este criterio a fin de que el trabajador cuente con la posibilidad de organizar sus horarios de trabajo. (OIT, 2019). Al respecto, es necesario que los tiempos de trabajo sean razonables de modo que permita al trabajador gozar de su derecho al descanso y del disfrute de su tiempo libre.

Es esencial tener presente que el esquema de trabajo de los trabajadores agrarios propicia el uso de jornadas extensas, ya que a mayor producción corresponde un mayor pago diario. Ante esta situación, se hace necesario que el empleador organice de manera más efectiva

el trabajo productivo, considerando la duración y distribución del tiempo laboral, y diseñando jornadas en consonancia con el perfil de cada trabajador.

En este contexto, sería viable contemplar la implementación de horarios escalonados para los periodos laborales, con el objetivo de asegurar el bienestar y la salud de los trabajadores. Además, esta medida permitiría a los trabajadores elegir horarios que faciliten el traslado de sus hijos a la escuela y, posteriormente, ser transportados a sus lugares de trabajo.

La propuesta planteada requiere la colaboración de los gobiernos locales y regionales en la aplicación de políticas públicas orientadas a mejorar la infraestructura de pistas y carreteras, asignando incluso movilidades públicas facilitando así un desplazamiento más eficiente.

Adicionalmente, dada la naturaleza del trabajo por destajo y la producción diaria llevada a cabo por los trabajadores agrarios, es necesario distribuir el tiempo de trabajo, adaptadas al perfil médico y niveles de exposición al sol, movimientos repetitivos y plaguicidas, que pueden dar lugar a enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Para tal efecto, es necesario la obligación de determinar las actividades que generan mayores riesgos y la organización del tiempo se encuentre en función a los niveles de exposición, aplicando la jerarquía de controles como medida de prevención.

f) Vigilancia de la salud

La lista de enfermedades profesionales en el sector agrario no refleja completamente la realidad lo cual representa un problema que debiera ser abordado, dado que existe poca evidencia de las consecuencias que se genera en la salud y seguridad de los trabajadores agrarios por la organización del tiempo de trabajo. Pese, a que esta obligación es del Estado y de los empleadores la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Así, por ejemplo, de forma escasa se encontró además un estudio de caso realizado el año 2018 (publicado el 03 de noviembre de 2023) aplicado a trabajadores de una empresa agroexportadora en Ica en las áreas de empaque, producción y área administrativa, teniendo como resultado que las actividades repetitivas se asocian al síndrome del túnel carpiano - STC (Tassara, y otros, 2023) concluyendo el informe que los factores de trabajo deben ser considerados por los servicios de salud en el diseño y vigilancia de la salud.

Este estudio concluye en la necesidad de caracterizar ergonómicamente el lugar de trabajo y las condiciones laborales por ejemplo cita considerar: número de días laborales, modalidad de trabajo, turnos rotativos y otros, así como diseñar un estudio para establecer si las condiciones laborales en los trabajadores agroexportadores peruanos contribuyen al desarrollo del síndrome del túnel carpiano y otras neuropatías.

Esta situación descrita, representa desafíos para la vigilancia de la salud, para una actividad que no está considerada de alto riesgo en la lista de actividades establecidas en el Anexo 5 del Decreto Supremo 009-97-SA. Esto implica que se realice una mayor evaluación de los reportes de las enfermedades profesionales y enfermedades asociadas al trabajo y se evidencia su cumplimiento, sin la verificación de esta obligación coordinada por el MTPE, MINSA, y GORE como entes responsables de este deber por parte del Estado, la efectivización de los derechos humanos laborales es inexistente.

Adicionalmente, el 25 de marzo de 2010, la OIT aprobó una nueva lista de enfermedades profesionales, la cual reemplazó a la Recomendación N° 194 de 2002. Este listado de enfermedades profesionales reconoce diversas enfermedades causadas por agentes químicos, físicos y biológicos en el sector agrario. Esta lista incluye, trastornos mentales y del comportamiento. Además, se establece la necesidad de demostrar una relación causal entre los factores de riesgo y las enfermedades.

Considerando las investigaciones y la literatura existente sobre los riesgos en el sector agrario, es necesario precisar en la regulación los procedimientos para identificar y evaluar el vínculo causal en esta industria, su relación con la organización del tiempo de trabajo y su impacto como factor de riesgo. Así como, evaluar a través de la inspección de trabajo el deber de informar el reporte de incidentes, accidentes y enfermedades en este sector.

De forma especial, se propone incluir en el reglamento sobre condiciones mínimas aprobado por D. S. N° 006-2021-TR la vigilancia de la salud acorde en lo establecido en la Ley de SST y su reglamento y en la cual se incluyan los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales de acuerdo con el perfil o actividad que realice el trabajador agrario, tiempo de trabajo, actividades repetitivas, factores de riesgo y los posibles daños que se generen a la salud.

En este contexto, la vigilancia de la salud debe incluir evaluaciones iniciales como las recogidas en los hallazgos aplicados a través de la encuesta en la presente investigación

debido a que permiten ser instrumentos que reflejen la situación real de los trabajadores agrarios y que requieren ser atendidos debido al impacto en la vida y salud de los trabajadores. Así como, evaluaciones periódicas y exámenes de salud considerando las condiciones especiales como el trabajo de mujeres en las diferentes actividades agrarias, así como el factor edad.

La vigilancia de la salud como obligación del empleador debe encontrarse prevista en el reglamento aprobado por D. S. N° 006-2021-TR sobre condiciones mínimas de SST para el sector agrario, así como estas deben ser acordes a lo dispuesto en los incisos b) y f) del artículo 36 de la Ley de SST, es decir se abarque:

- Vigilancia de los factores que puedan afectar la salud, para ello es necesario verificar las condiciones mínimas de SST, como el otorgamiento de comedores, sanitarios, medios de transporte y otros espacios para el trabajador otorgados por el empleador, así como;
- Vigilancia propia de la salud de los trabajadores agrarios.

3.2.3. Medidas promocionales para empleadores

El empleador es quien conoce en detalle su negocio. Su función principal es dirigir y coordinar los recursos materiales y humanos necesarios para lograr los objetivos establecidos en la visión, misión de la empresa y su cadena de valor.

Cada vez es más frecuente considerar la imagen y reputación de la empresa como uno de los aspectos clave para tener en cuenta, ya que el impacto del producto o servicio en los consumidores finales puede determinar el éxito o fracaso de la compañía.

Esto ha llevado a que más empresas se enfoquen en la responsabilidad social corporativa, que implica asumir de forma voluntaria compromisos éticos, sociales y medioambientales que van más allá de los requerimientos legales establecidos, como las jornadas de trabajo y los periodos de descanso adecuadas a las actividades y niveles de exposición al riesgo.

Dentro de este contexto, se incluyen políticas empresariales que surgen del deber de prevención del empleador con fines reputacionales, pero que finalmente tienen un impacto significativo en la seguridad y salud de sus trabajadores. Esto es especialmente importante en el sector agroindustrial, donde los riesgos laborales son mayores debido a las

condiciones del entorno de trabajo, condiciones climáticas y a la actividad agrícola en sí misma.

Es fundamental que los empleadores asuman un compromiso real y efectivo en la prevención de riesgos laborales, garantizando las condiciones mínimas de seguridad y salud de sus trabajadores en todo momento.

Además, es importante fomentar prácticas empresariales responsables y sostenibles para lograr un impacto positivo a largo plazo en la sociedad y en el medio ambiente en el que operan. En resumen, el empleador debe liderar la promoción de una cultura empresarial responsable y sostenible, buscando el éxito económico y empresarial a través de prácticas socialmente responsables y sostenibles.

En ese sentido, los empleadores que cumplan no solo con las condiciones mínimas de trabajo, sino que también se certifiquen con altos estándares que garanticen los derechos humanos laborales podrían acceder a beneficios tributarios y otras facilidades. Algunos ejemplos podrían ser:

- Otorgamiento de movilidades de transporte para los trabajadores agrarios como parte de las políticas de los gobiernos regionales y/o locales en sus competencias.
- Inclusión de apoyo en tecnología especializada y promoción de empresas agrarias en el marco de productividad definido por MIDAGRI a las empresas que se certifiquen como empresas socialmente responsables, en programas de apoyo.
- Medidas tributarias evaluadas por el sector competente.

3.2.4. Fortalecimiento del sistema inspectivo

En la agroindustria se cuentan con herramientas específicas en materia de inspección de trabajo. Al respecto, la Ley N° 31110, Ley del régimen laboral agrario tiene por objeto garantizar los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores, y mediante su reglamento aprobado por el D. S. N° 006-2021-TR, se aprobaron medidas para garantizar condiciones mínimas de seguridad y salud de los trabajadores.

En ese contexto normativo, mediante Resolución de Superintendencia N° 039-2020-SUNAFIL, publicada el 12 de febrero de 2020, se aprobó la primera versión de un protocolo de fiscalización para el sector agrario denominada Protocolo N° 001-2020-SUNAFIL/INII.

Posteriormente, se aprobó la Versión N° 02 Protocolo N.º 001-2020-SUNAFIL/INII, aprobado por Resolución de Superintendencia N.º 249-2021-SUNAFIL publicado el 30 de septiembre de 2021, que determinó las siguientes acciones para el sector agroindustrial.

1. Inteligencia Previa: son todas las acciones realizadas por el sistema de Inspección antes de la actuación de fiscalización. La inteligencia previa realiza las siguientes fases: i) recopilación de información, ii) análisis de información con lo cual se construye el caso.
2. Estrategia de intervención inspectiva: el enfoque del modelo estratégico implica la ejecución de las siguientes actividades:
 - Listado de empleadores (inteligencia previa).
 - Carta disuasiva.
 - Monitoreo se despliega en dos acciones o estrategias: operativo a través de Perú Formal Rural y Registro de trabajadores incorporados en planilla. Este operativo finalmente permite una fiscalización.

Los desafíos de la inspección en este sector se presentan por el refuerzo en el sistema de inspección de trabajo a través del empleo de nuevas tecnologías como:

- Empleo de drones: al respecto SUNAFIL emitió una nota informativa (SUNAFIL, 2020) sobre la incorporación de drones para la inspección en empresas agroexportadoras a fin de detectar si hay trabajadores fuera de registro de la empresa y de sus planillas. La nota informa que se han realizado inspecciones con drones a empresas ubicadas en las provincias de Ica, con el objetivo de verificar el cumplimiento de las obligaciones de trabajo y las condiciones de seguridad y salud.
- Consultas virtuales.
- Base de datos integrados.
- Expediente electrónico.
- Los aplicativos de los inspectores.
- La notificación electrónica.

De los hallazgos recabados en los trabajadores agrarios del Centro Poblado Fermín Tangüis, se aprecia un alto incumplimiento de las condiciones mínimas de SST establecidas en la Ley 31110 y su reglamento aprobado D. S. N° 006-2021-TR. Por lo tanto, se requiere de una mayor labor inspectiva.

La propuesta para reforzar la labor de la inspección de trabajo en general se basa en considerar el planteamiento sustentado David Weil, (Ladrón de Guevara Landa, 2023, pág. 7), quien aborda los problemas de la inspección de trabajo, incluyendo el hecho de que los organismos de inspección de trabajo no se limitan únicamente a la falta de inspectores para hacer cumplir las leyes.

Weil, señala que la complejidad de la tarea se ha incrementado debido a los cambios que han ocurrido en el ambiente laboral, como el crecimiento del sector informal, la pérdida de la relación de empleo tradicional, la disminución de la influencia de los sindicatos y la aparición de nuevos riesgos en los lugares de trabajo. Además, las expectativas y demandas del sector público y su consecuente impacto en la forma de supervisar y dirigir los organismos estatales han aumentado la presión y la vigilancia a las que están expuestos estos organismos. (Weil, 2008)

En ese sentido, propuesta estratégica sugerida aborda²⁰:

- i) Establecimiento de prioridades: se debe priorizar la inspección y el seguimiento de aquellas empresas que tengan un mayor riesgo de vulnerar la legislación laboral, en especial aquellas que tienen un historial de infracciones o denuncias previas;
- ii) disuasión: es necesario que la inspección de trabajo tenga un carácter disuasorio, es decir, que la sanción por incumplir con la legislación laboral tenga un impacto significativo en la empresa y sirva como un ejemplo para otras empresas del mismo sector;
- iii) perdurabilidad: para que la inspección de trabajo sea efectiva, es importante que la sanción sea constante y proporcional a la falta cometida, de manera que los empleadores no vean en la sanción un costo menor frente a su beneficio económico; y,
- iv) promoción de instrumentos sistémicos: la inspección de trabajo no solo debe enfocarse en resolver los problemas detectados en la empresa inspeccionada, sino también en identificar problemas comunes del sector y, a partir de ellos, promover una mejora sistémica.

²⁰ Un planteamiento estratégico de la inspección del trabajo, presentado por el profesor David Weil a la Revista Internacional del Trabajo, vol. 127 (2008), núm. 4. Link: [WeilS.fm\(ilo.org\)](http://WeilS.fm(ilo.org))

Una propuesta efectiva para fortalecer el sistema de inspección laboral incluye priorizar las acciones de inspección en empresas con un mayor riesgo de incumplir las normativas de seguridad y salud, como es el caso del sector agroindustrial. Esto se lograría estableciendo prioridades en la inspección, centrando la atención en aspectos clave como los tiempos de refrigerio, los descansos, las jornadas prolongadas y la seguridad y salud.

Para mejorar el sistema de inspección laboral, es crucial capacitar a los inspectores en aspectos multidisciplinarios, proporcionándoles cursos de formación y sensibilización. Aunque estas medidas forman parte de las políticas de la SUNAFIL, su visibilidad en el sector agrario es limitada. Por tanto, se requiere además una coordinación estratégica en casos de presuntos delitos, con intervención del Ministerio Público y la inspección de trabajo para preservar los medios de prueba necesarios y asegurar la adecuación a las competencias de cada entidad.

En este contexto, es esencial que la vigilancia de la salud, como responsabilidad del Estado, incluya no solo al MTPE, MINSA y Gobiernos Regionales, sino también al Ministerio Público, conforme al objetivo 04 de la Política Nacional de SST. Esto permitiría evidenciar los reportes sobre exposición de personas al peligro y cuántas investigaciones han sido remitidas efectivamente a SUNAFIL para que esta proceda según sus competencias.

Por otro lado, resulta esencial verificar el cumplimiento de las capacitaciones relacionadas con el puesto de trabajo y de acuerdo con el perfil educativo de los trabajadores por parte de SUNAFIL, con el fin de garantizar los derechos humanos laborales. La participación del personal en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como en la identificación de riesgos e incidentes y la evaluación de las condiciones de trabajo, debe ser promovida continuamente.

Fomentar una cultura de prevención como un valor arraigado en toda la estructura empresarial, desde la alta dirección hasta los obreros, es fundamental. Por ende, se requiere que los inspectores conozcan la estructura empresarial y la cadena de valor. Además, el sistema de inspección debe contribuir a garantizar que los derechos humanos de los trabajadores.

En resumen, un sistema de inspección laboral efectiva en la agroindustria peruana debe verificar el aseguramiento de las condiciones laborales adecuadas y tiempos de trabajo

considerando la carga laboral y los riesgos específicos a los que se enfrenta un trabajador agrario. Esto implica respetar sus derechos humanos con un enfoque de género, brindar capacitación y verificar las evaluaciones médicas de forma periódica, acorde al perfil del trabajador agrario y su relación con el tiempo de trabajo a fin de que las normas específicas para este sector sean eficaces, así como la Política Nacional de Seguridad y Salud.



CONCLUSIONES

1. La relación entre el tiempo de trabajo y las consecuencias que se genera en la salud y seguridad de los trabajadores, se evidenciaron en los primeros movimientos obreros que buscaron limitar la duración de las jornadas de trabajo por la grave afectación que se generaba a la salud debido a la explotación, fatigas y pésimas condiciones de trabajo.

En ese contexto histórico, el estudio actual de la seguridad y salud laboral no debe abordarse únicamente desde una perspectiva normativa y regulatoria, sino también desde un enfoque multidisciplinario que tenga en cuenta el tiempo de trabajo considerando las funciones que realiza el trabajador, factores físicos, mentales, edad, sexo, actividades repetitivas y ambientales, así como la actividad que se lleva a cabo en la agroindustria.

El objetivo es que la gestión empresarial organice el tiempo de trabajo garantizando los derechos fundamentales, contribuya a una mejor actividad productiva y que además la sociedad construya sus políticas públicas a partir de los valores como a la vida y salud, priorizando su atención, para en general ser mejores ciudadanos y disfrutar de un factor consustancial al ser humano; el tiempo.

2. El derecho a la limitación de jornada, seguridad y salud, disfrute del tiempo libre y el derecho al descanso están reconocidos como derechos humanos laborales en los principales instrumentos normativos sobre derechos humanos. Estos derechos se sustentan en el principio de dignidad, por lo que cualquier interpretación, propuesta y política debe considerar este principio como valor supremo, al lado de la vida y la salud. Las decisiones finales dependerán de lo que cada sociedad considere como valores y en qué medida se prioricen como tales.
3. El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable es parte fundamental de los principios de la OIT. La inclusión de los Convenios N° 155 y N° 187 como convenios fundamentales marca un hito significativo en el avance de la seguridad y salud laboral, así como en la progresión de los derechos humanos laborales. Esta distinción destaca la importancia del deber de prevención y la vigilancia de la salud en la adopción de medidas para garantizar un entorno laboral seguro y saludable,

lo cual debe reflejarse en todas las decisiones, incluyendo la organización del tiempo de trabajo.

4. El deber de prevención, como principio fundamental, es esencial para asegurar la seguridad y salud. En este contexto, el empleador tiene la responsabilidad de establecer un entorno seguro y saludable, considerando las actividades, el perfil, género, edad, nivel educativo y otras condiciones de los trabajadores. El incumplimiento de este deber, especialmente en la organización del tiempo de trabajo como facultad del empleador, resulta en impactos negativos en la seguridad y salud de los trabajadores.
5. La investigación revela una escasa evidencia científica sobre los riesgos a los que están expuestos los trabajadores agrarios, debido a la falta de vigilancia de la salud por parte del Estado y los empleadores. Esta situación explica por qué la actividad agrícola no está incluida como una actividad de riesgo en el anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, a pesar de que dicha actividad se encuentra en el listado de enfermedades profesionales determinado en el NTS N° 68-MINSA/DGPS-V1.
6. Ante la escasa evidencia, se llevó a cabo un estudio de caso aplicado en el Centro Poblado Fermín Tangüis, Independencia, Pisco. Entre los principales hallazgos se concluyó que:
 - Los trabajadores son conscientes de que la forma de organización del tiempo de trabajo genera efectos en la seguridad y salud, asimismo han reportado dolencias o afecciones a la salud asociados al tipo de trabajo y actividad que desarrollan. Las afecciones a su salud asociadas al trabajo y que son más frecuentes son: infecciones urinarias, gastritis por la falta de tiempo para ingerir sus principales alimentos, dolor de cabeza por inhalación de productos tóxicos, calambres en los pies y otros trastornos musculoesqueléticos.
 - La forma como se viene organizando el tiempo de trabajo es un factor de riesgo relacionado con la seguridad y salud de los trabajadores de la agroindustria. Sumado al tiempo de traslado y la jornada laboral, representa un tiempo aproximado de 14 horas en la cual los trabajadores no pueden ejercer libremente su tiempo, lo cual genera un impacto en la seguridad y

salud de los trabajadores agrarios, afectando los derechos al descanso y al disfrute del tiempo libre.

- Existe un alto grado de incumplimiento de las condiciones mínimas de seguridad y salud establecidas en el reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 006-2021-MIDAGRI. Entre los principales incumplimientos son los tiempos de refrigerio, periodos de descanso, exceso de jornada de trabajo, condiciones de alimentación, ausencia de tópicos, servicios higiénicos, duchas y vestuarios, agua para el consumo, y deficiencia en la entrega de equipos de protección personal como sombreros y protección solar.

En ese sentido, a partir de la evaluación del estudio de caso, se determinó que:

- La organización del tiempo de trabajo impacta en la seguridad y salud de los trabajadores, así como en otros derechos humanos, como el derecho al descanso y al tiempo libre de los trabajadores agrarios
 - La organización del tiempo de trabajo por parte del empleador incide en las condiciones del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores y en la afectación otros derechos fundamentales. Se ha verificado que existe relación entre la organización del tiempo de trabajo con el exceso de jornada laboral.
 - El equilibrio entre el derecho del empleador a organizar el tiempo de trabajo y el derecho de los trabajadores contribuye a garantizar otros derechos fundamentales, como el disfrute del tiempo libre y el descanso de los trabajadores.
7. El deber de prevención del empleador es un principio transversal en la toma de decisiones, siendo la vigilancia de la salud de los trabajadores una responsabilidad del Estado y de los empleadores. Así, la organización del tiempo de trabajo debe incluir la distribución del tiempo, los tiempos de traslado, y la limitación de horas extras con un enfoque de género a fin de garantizar los estándares mínimos de seguridad y salud en la agroindustria establecidos en el reglamento aprobado por D. S. N° 006-2021-TR.

8. Las políticas públicas se alinean con la Visión del Perú al 2050. En este contexto, es fundamental integrar la organización del tiempo de trabajo como parte de los lineamientos y objetivos de la Política Nacional de Seguridad y Salud. Esto se hace necesario para mejorar las condiciones de seguridad y salud, estableciendo la vigilancia de la salud de los trabajadores como un mecanismo esencial.
9. En ese sentido, es necesario el replanteamiento de la regulación del tiempo de trabajo en la normativa general. En este planteamiento se debe incorporar además el deber de prevención como principio transversal en las facultades del empleador para organizar el tiempo de trabajo. Asimismo, debe tenerse en cuenta los criterios y recomendaciones emitidos por la OIT, con el objetivo de garantizar un equilibrio en el tiempo de trabajo que promueva condiciones saludables, productivas y familiares, además de incorporar un enfoque de género.
10. La normativa general debe abordar la limitación de las horas extraordinarias, con parámetros en su aplicación y distribución en actividades o sectores considerados de riesgo. Asimismo, debe contemplar los períodos de desplazamiento desde el hogar al lugar de trabajo, especialmente en casos que sean condiciones esenciales para determinadas actividades, como sucede en la agroindustria, con la alternativa de distribuir el tiempo de manera equitativa entre el empleador y el trabajador, tomando como referencia el criterio adoptado por la normativa uruguaya.
11. Además, la regulación específica para la agroindustria en seguridad y salud debe responder a la realidad de los trabajadores agrarios a partir de la evaluación de la vigilancia de la salud por parte del Estado, adoptando criterios técnicos y multidisciplinarios para abordar las condiciones particulares de un sector dinámico que afecta la seguridad y salud de los trabajadores agrarios. Sería conveniente considerar la implementación de una normativa similar a la existente para la minería.

Esta regulación debe contemplar una organización adecuada y equilibrada del tiempo de trabajo con enfoque de género y debe guardar concordancia con la normativa general sobre tiempo de trabajo. Toda vez que existen dos reglamentos para la agroindustria sobre condiciones laborales establecidas en el reglamento aprobado por D.S. N° 005-2021 – MIDAGRI y otra referida a negociación colectiva

y condiciones mínimas de SST determinados en el reglamento aprobado por Decreto Supremo N° D. S. N° 006-2021-TR.

12. Los principales aspectos que debe abordar esta regulación es incluir el tratamiento de la limitación de horas extras, considerando las actividades que sean perjudiciales para la salud del trabajador como el caso de fumigación y exposición a riesgos que afectan la salud del trabajador agrario, los tiempos de traslado en condiciones seguras y saludables, cumplimiento de los tiempos de refrigerio, periodos de descanso con criterios técnicos conforme a lo establecido en la normativa chilena en la cual se han determinado periodos de descanso acorde a los tiempos de exposición al calor y al frío, la carga calórica del trabajo, considerando la vigilancia de la seguridad y salud de los trabajadores de forma transversal.
13. Esta regulación debe incluir una evaluación médica que abarque aspectos como la evaluación térmica, la presión sanguínea, edad, género y otros que el empleador considere necesarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores agrarios. En relación con los factores ambientales, se debe establecer la obligatoriedad de realizar mediciones solares constantes e informar a los trabajadores.
14. La regulación debe lograrse mediante el equilibrio entre el tiempo de trabajo y la seguridad y salud, con un enfoque de género que aborde la desigualdad en esta actividad. En el sector agrario, se evidencia una significativa participación de mujeres, lo que afecta además sus derechos al descanso y al disfrute de su tiempo libre debido al tiempo que dedica para el traslado, el tiempo de trabajo, tareas del hogar y cargas familiares.
15. La perspectiva y toma de decisiones sobre el tiempo de trabajo requieren también el fomento de buenas prácticas laborales, como en el caso de empresas comprometidas con una organización equilibrada del tiempo de trabajo. Estas prácticas contribuyen a garantizar los derechos humanos y pueden ser reguladas o incentivadas mediante medidas tributarias u otros incentivos por parte de los gobiernos regionales y locales de acuerdo con sus competencias. Una organización adecuada del tiempo de trabajo resulta beneficiosa tanto para el empleador como para los trabajadores y el Estado.

16. Finalmente, ante esta situación especial y propia de la agroindustria, es necesario fortalecer el sistema de inspección laboral. Esto implica establecer prioridades para abordar el incumplimiento de las condiciones mínimas de seguridad y salud, según lo establecido en el reglamento aprobado mediante D. S. N° 006-2021-TR, así como coordinar con otras entidades en el marco de la vigilancia de la salud.



BIBLIOGRAFÍA PRINCIPAL

- Álvarez Ramírez de Píerola, F. (1985). Compensación por tiempo de servicios. *Revista de Derecho PUCP*, 64-65. Recuperado el 22 de septiembre de 2022, de [chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/derechopucp/derechopucp_039.pdf](https://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/derechopucp/derechopucp_039.pdf)
- Aparicio, J. (2007). *Tiempo de trabajo*. Albacete: Bomarzo.
- Ávalos Rodríguez, B. (2018). *Excepciones a la jornada de trabajo: Límites y alternativas*. Lima: PUCP.
- Balbin Torres, E. (diciembre de 2020). *Leyes laborales especiales: el caso del régimen agrario*. Obtenido de REVISTA IDEELE: <https://www.revistaideele.com/2020/12/23/leyes-laborales-especiales-el-caso-del-regimen-agrario/>
- BCR. (2022). *Memoria*. Lima: BCR. Recuperado el 19 de agosto de 2023, de BCR: <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Memoria/2022/memoria-bcrp-2022.pdf>
- BCR. (FEBRERO de 2023). *Notas de estudio del BCR*. BCR, Lima. Recuperado el 10 de agosto de 2023, de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Notas-Estudios/2023/nota-de-estudios-28-2023.pdf>
- Beltrán, C. S. (2000). *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*. Valencia, España: Tirant to Blanch. Recuperado el 08 de septiembre de 2022
- Canessa Montejo, M. (2009). La protección internacional de los derechos humanos laborales. *Derecho PUCP*, (63), 349-373. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2984>
- Canessa Montejo, M. (2009). Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*(63), 349-373. Recuperado el 19 de Agosto de 2023, de <https://doi.org/10.18800/derechopucp.200902.014>
- CEPLAN. (2020). *II Informe Nacional Voluntario sobre la implementación de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. Lima: CEPLAN.

- Cruz Villalón, J. (2016). La metodología de la investigación en el Derecho del Trabajo. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 49. Obtenido de <https://idus.us.es/handle/11441/96142>
- Esalud. (2015). *Trabajadores agrarios y la seguridad social en salud del Perú*. ESSALUD. Lima: OIT. Recuperado el 12 de febrero de 2024, de http://www.essalud.gob.pe/downloads/oegrs/YDRAY-05-Estudio_Trabajadores_Agrarios_y_la_Seguridad_Social_Peru.pdf
- Guzmán-Barrón, C. (s.f.). La protección constitucional al derecho al descanso. *sptdss*, 259-273. Recuperado el 19 de febrero de 2024, de <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/2-2006-Congreso-Nacional-de-la-SPDTSS-Arequipa-131-139.pdf>
- Higueras, S. (diciembre de 2016). *Instituto de Estudios Peruanos*. Recuperado el 13 de febrero de 2024, de <https://argumentos-historico.iep.org.pe/articulos/un-dia-en-la-agroindustria/>
- INEI. (2020). *COVID-19 y vulnerabilidades heterogéneas e implicancias para las desigualdades sociales en el mercado laboral peruano y para las brechas de género*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/el_covid_y_vulnerabilidades_1.pdf
- INEI. (diciembre de 2023). Recuperado el 11 de febrero de 2024, de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_empleo_oct_nov_dic2023.pdf
- Jiménez Ortiz, F. (2022). DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL COMÚN CON PARTICULARIDADES EN EL SECTOR AGRARIO. *DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL COMÚN CON PARTICULARIDADES EN EL SECTOR AGRARIO*. Lima.
- Ladrón de Guevara Landa, J. M. (2023). Modificación del tiempo de trabajo: unilateralidad de las relaciones laborales. En L. Mendoza Legoas, *Derecho del Trabajo. Actualidad y Proyección. Ensayos post pandemia* (pág. 23). Lima: Revista Derecho&Sociedad.

- Maffei, L. (noviembre de 2021). *Transición justa y empleo verde en el marco de la protección de la biodiversidad en América Latina y el Caribe*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe: Organización Internacional de Trabajo. Obtenido de [//efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_831480.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_831480.pdf)
- Mellado, C. A. (2007). Las horas extraordinarias. En J. A. Gandía, *Tiempo de Trabajo* (Primera Edición ed., pág. 58). Albacete, España: Bomarzo. Recuperado el 10 de abril de 2022
- MIDAGRI. (5 de Enero de 2018). *Sector Agricultura se consolidó el 2017 como el segundo generador de mayores divisas para el Perú*. Recuperado el 10 de agosto de 2023, de <https://www.midagri.gob.pe/portal/noticias-anteriores/notas-2018/20660-sector-agricultura-se-consolido-el-2017-como-el-segundo-generador-de-mayores-divisas-para-el-peru-2>
- MIDAGRI. (2021). *Política Nacional Agraria 2021 - 2030*. Lima.
- MIDAGRI. (2023). *Reflexiones y desafíos sobre la mujer agraria en el Perú*. Lima: Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. Recuperado el 13 de febrero de 2024, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5490323/3847423-reflexiones-y-desafios-sobre-la-mujer-agraria-en-el-peru.pdf?v=1701180357>
- Monereo Pérez, J. L. (2009). Los servicios de prevención de riesgos laborales. En J. L. Monereo Pérez, *Los servicios de prevención de riesgos laborales* (pág. 97). Granada, España: Comares.
- Monereo Pérez, J. L. (2014). Prólogo. En S. Perán Quesada, *Ordenación del tiempo de trabajo en el Siglo XXI* (pág. XVI). Granada: Comares.
- Motta, J. D. (2018). Apuntes para una historia del Derecho del Trabajo Peruano. *THEMIS: Revista de Derecho*, 209-224. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/20972/20659>
- MTPE. (2023). *Boletín Mensual de Leyendo Números de Trabajo y Promoción del Empleo*. Lima: MTPE. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5840053/5180096-_boletin_in_dic_2023.pdf?v=1707427282

- MTPE. (2023). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes de trabajo y enfermedades profesionales*. Lima: MTPE. Recuperado el 19 de agosto de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5765874/5122522-sat-diciembre-2023.pdf?v=1706300001>
- MTPE. (2023). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales - Diciembre 2023*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/5122522-notificaciones-de-accidentes-de-trabajo-incidentes-peligrosos-y-enfermedades-ocupacionales-diciembre-2023>
- MTPE. (2023). *Planilla Electrónica*. CARTA N° 2381-2023-MTPE/4.3.99 emitido por la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria del MTPE del periodo 2025 al 2023. , MTPE, Lima, Lima. Recuperado el 23 de mayo de 2023
- OIT. (2000). *Seguridad y salud en la agricultura*. Suiza: OIT.
- OIT. (2005). Horas de trabajo ¿de lo rígido a flexible? 93 reunión de la Comisión de Expertos (pág. 115). Ginebra: OIT.
- OIT. (2015). *Los trabajadores agrarios y la Seguridad Social en Salud del Perú*. Lima: Organización Internacional de Trabajo.
- OIT. (2018). *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2019). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2023). Declaración conjunta de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT y las presidencias de los Órganos de Tratados de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos. *Tercer aniversario del Llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos efectuado por el Secretario General de las Naciones Unidas* (pág. 2). Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_869039/lang--es/index.htm
- Osorio Velarde, C. (7 de julio de 2023). Jerarquía de controles en seguridad laboral. *Diario Oficial El Peruano*, 7.

- Ospina Salinas, E. (2011). El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios. *Derecho & Sociedad N° 37*, 181-183. Recuperado el 1 de agosto de 2023, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13170/13783>
- Ospina Salinas, E. (2014). Vigilancia de la salud de los trabajadores. *THEMIS*, 65. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10867>
- Ospina, E., Bautista, R., Vigil, V., & Diaz, J. (2021). *Retos de la Salud Ocupacional y de la protección ambiental a inicios del Siglo XXI en el Perú*. Instituto Nacional de Salud. Lima: Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. Recuperado el 5 de agosto de 2023, de <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/363/36323272019.pdf>
- Puente Martínez, P. (12 de 20 de 2019). Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110). *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Obtenido de Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110).: http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/767
- Quiñonez Infantes, S. (s.f.). Tiempo de trabajo: relaciones entre políticas de tiempo, jornada de trabajo y vida familiar. *Laborem*, 659-673.
- Quiñonez, S. (enero de 2021). PROTECCIÓN Y ALCANCES DEL DERECHO AL DESCANSO FRENTE AL USO DE LAS TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN. Lima: PUCP.
- Ramos, M. I. (2007). Los descansos laborales. En J. A. Gandía, *Tiempo de trabajo* (Primera Edición ed., pág. 121). Albacete, España: Bomarzo.
- REPÚBLICA, C. D. (2024 de febrero de 2024). *Congreso de la República*. Obtenido de <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/search>
- Rosalinda Tassara, y. o. (2023). High frequency of carpal tunnel syndrome and associated factors: A cross-sectional study in Peruvian workers from agro-export industry. *Medicine*, 1-7. Recuperado el 15 de diciembre de 2023, de https://journals.lww.com/md-journal/fulltext/2023/11030/high_frequency_of_carpal_tunnel_syndrome_and.6.aspx

- Salas, T. (2011). *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Valencia: Titant to Blanch.
- Santos Fernández, D. (2005). *El contrato de trabajo como límite al poder del empresario*. Albacete: Bomarzo.
- SUNAFIL. (18 de noviembre de 2020). SUNAFIL incorpora el uso de drones durante inspecciones en empresas agroexportadoras de Ica. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/314751-sunafil-incorpora-el-uso-de-drones-durante-inspecciones-en-empresas-agroexportadoras-de-ica>
- SUNAFIL. (17 de noviembre de 2023). Ica: la Sunafil, inspectores de Brasil y la OIT brindaron capacitaciones y asistencias técnicas a decenas de pequeños productores agrarios. *Plataforma Digital única del Estado Peruano*.
- Tassara, R., Inolopú, J., Cruz-Ausejo, L., Mayma, K. J., Soncco-Llulluy, F., & Rosales-Rimache, J. (2023). High frequency of carpal tunnel syndrome and associated factors: A cross-sectional study in Peruvian workers from agro-export industry. *Medice*. doi:10.1097/MD.00000000000035927
- Trejo Sánchez, K. (octubre de 2013). La protección de la salud y la seguridad en el trabajo como derechos humanos. Distrito Federal, México. Recuperado el 9 de septiembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32528954011.pdf>
- Ulloa Millares, D. (2016). *El olvidado o relegado derecho humano al disfrute del tiempo libre*. Recuperado el 10 de junio de 2022, de *Derecho & Sociedad*,: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18896>
- Ulloa Millares, D. (2017). *Universidad Castilla La Mancha*. Obtenido de <https://ruidera.uclm.es/items/12135683-be22-40cf-8271-1d155df7e8ae>
- Urrutikoetxea Barrutia, M. (diciembre de 2010). Vivir para trabajar: la excesiva jornada de trabajo como factor de riesgo laboral. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales N° 77*, 32-39. Recuperado el 10 de agosto de 2023
- Villavicencio, A. (2013). GLOBALIZACIÓN Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: ENTRE EL SUEÑO Y LA QUIMERA. *Derecho & Sociedad*(40), 227-238. Recuperado el 23 de septiembre de 2022, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12803>

Weil, D. (2008). Un planteamiento estratégico de la inspección de trabajo. *Revista Internacional de Trabajo* Vol.127, 389-419.



ANEXOS

ANEXO 1: Encuesta²¹ y Política de Consentimiento

| ENCUESTA | | | |
|--|--|--|--|
| Por favor, responda a las siguientes preguntas, recuerde que sus respuestas serán estrictamente confidenciales y no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la de una investigación académica de la PUCP | | | |
| 1. ¿Cuál es su edad? | | | |
| 2. Sexo (marcar por observación) M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> | | | |
| 3. ¿Trabaja actualmente en el sector agrícola? | | | |
| a. Si <input type="checkbox"/> | | b. No <input type="checkbox"/> (Pase a la pregunta 4) | |
| 3.a De ser sí: ¿Cuánto tiempo lleva en el sector? | | | |
| 3.b De ser no: ¿Ha trabajado en el sector agrícola desde el año 2020? | | | |
| a. Si <input type="checkbox"/> | | b. No <input type="checkbox"/> (Terminar y agradecer) | |
| 4. ¿Hace cuánto tiempo dejó de trabajar? | | | |
| a. 0 a 3 meses <input type="checkbox"/> | | c. 12 a más <input type="checkbox"/> | |
| b. 4 a 12 meses <input type="checkbox"/> | | | |
| 4.a ¿Cuál fue el motivo por el cual dejó de trabajar? (Explicar) | | | |
| | | | |
| 5. ¿Cuál es el último grado de instrucción que aprobó? | | | |
| a. Primaria Incompleta <input type="checkbox"/> | | e. Técnica Incompleta <input type="checkbox"/> | |
| b. Primaria completa <input type="checkbox"/> | | f. Técnica Completa <input type="checkbox"/> | |
| c. Secundaria Incompleta <input type="checkbox"/> | | g. Universitaria Incompleta <input type="checkbox"/> | |
| d. Secundaria Completa <input type="checkbox"/> | | f. Universitaria Completa <input type="checkbox"/> | |
| 6. ¿A qué lugar acude cuando presenta un problema de salud? | | | |
| a. Centro de Salud/ Posta médica/ Hospital del Ministerio de Salud <input type="checkbox"/> | | | |
| b. Seguro social /Hospital Militar/Hospital de la Policía <input type="checkbox"/> | | | |
| c. Médico particular en Consultorio o Clínica privada <input type="checkbox"/> | | | |
| d. Medicina alternativa (Curanderos y comadronas) <input type="checkbox"/> | | | |
| e. Me automedico <input type="checkbox"/> | | | |
| 7. ¿Cómo es su tipo de contrato? | | | |
| a. Temporal <input type="checkbox"/> | | c. No tengo contrato <input type="checkbox"/> | |
| b. Indefinido <input type="checkbox"/> | | d. otros <input type="checkbox"/> | |
| 8. ¿Cuáles son las principales funciones que Ud. Realiza o ha realizado en el fundo? (respuesta múltiple) | | | |
| a. Cosecha <input type="checkbox"/> | | d. Preparación de terreno <input type="checkbox"/> | |
| b. Selección <input type="checkbox"/> | | e. abono <input type="checkbox"/> | |
| c. Siembra <input type="checkbox"/> | | f. fumigación <input type="checkbox"/> | |
| g. labores administrativas <input type="checkbox"/> | | h. otros <input type="checkbox"/> | |
| 9. ¿Realiza horas extras (trabajo por destajo) fuera de su jornada laboral diaria? | | | |
| a. Si (SUMA) <input type="checkbox"/> | | b. No (pase a la pregunta 10) <input type="checkbox"/> | |
| 9.1 ¿Cuántas horas en promedio al día realiza horas extras? | | | |
| 10. En qué actividades invierte su tiempo libre: (respuesta múltiple) | | | |
| a. Estudios <input type="checkbox"/> | | e. Deporte <input type="checkbox"/> | |
| b. Tareas del hogar <input type="checkbox"/> | | f. otros <input type="checkbox"/> | |
| c. Ocio (diversión) <input type="checkbox"/> | | bueno <input type="checkbox"/> | |
| 11. ¿Durante las horas de trabajo, tiene momentos para descansar (sin considerar la hora de refrigerio)? | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| a. Si (no suma) <input type="checkbox"/> | | b. No (pase a pregunta 12) suma puntaje <input type="checkbox"/> | |
| 11.1 De ser "SI": De cuánto es la duración del descanso y número de repeticiones al día: | | | |
| | | | |
| 12. ¿Tiene influencia/dominio sobre la cantidad de trabajo que se le asigna? | | | |
| a. si <input type="checkbox"/> | | b. no <input type="checkbox"/> | |
| 13. Sin considerar las horas extras ¿De cuantas horas es o era su jornada laboral diaria? | | | |
| | | | |
| 14. Durante su jornada laboral, ¿Cuánto tiempo tiene para su refrigerio – alimentos? (sin considerar su traslado hacia el comedor) | | | |
| a. menos de 15 minutos <input type="checkbox"/> | | c. entre 30 a 45 minutos <input type="checkbox"/> | |
| b. entre 15 a 30 minutos <input type="checkbox"/> | | d. entre 45 a 60 minutos <input type="checkbox"/> | |
| e. No tengo horario de refrigerio <input type="checkbox"/> | | Se trabaja con esta intensidad <input type="checkbox"/> | |
| 14.1 ¿En qué momento tenía o tiene su refrigerio? | | | |
| a. Antes de su jornada <input type="checkbox"/> | | c. Después de su jornada <input type="checkbox"/> | |
| b. durante su jornada <input type="checkbox"/> | | d. No tiene <input type="checkbox"/> | |
| 15. ¿Cómo se traslada o trasladaba hacia el fundo? | | | |
| a. Bus de la empresa <input type="checkbox"/> | | c. Movilidad publica <input type="checkbox"/> | |
| b. Movilidad propia <input type="checkbox"/> | | | |
| 16. Cuánto tiempo le toma o tomaba el traslado al fundo desde su casa (ida y vuelta): | | | |
| | | | |
| 17. En su lugar de trabajo, ¿Cuenta o recibe las siguientes condiciones? Respuesta múltiple | | | |
| a. Tópico <input type="checkbox"/> | | f. áreas de descanso con sombra <input type="checkbox"/> | |
| b. Servicios higiénicos <input type="checkbox"/> | | g. Equipos de protección personal (sombrero, bloqueador). <input type="checkbox"/> | |
| c. Duchas y vestuario <input type="checkbox"/> | | h. recreación <input type="checkbox"/> | |
| d. Agua para su consumo <input type="checkbox"/> | | i. otros <input type="checkbox"/> | |
| e. Comedor <input type="checkbox"/> | | | |
| 18. ¿Ha tenido afectaciones a salud durante su tiempo de trabajo? | | | |
| a. Si <input type="checkbox"/> | | b. No (Pase a la preg. 21) <input type="checkbox"/> | |
| 18.1 ¿Esta afectación a su salud ha sido por una enfermedad producida por el trabajo que desempeña o ha desempeñado? | | | |
| a. Si <input type="checkbox"/> | | b. No <input type="checkbox"/> | |
| 18.2 Si su respuesta es "SI" indíquenos las afectaciones a su salud ocurridas: | | | |
| | | | |
| 19. Durante su tiempo de servicio ¿Ha sufrido un accidente de trabajo? | | | |
| a. Si <input type="checkbox"/> | | b. No <input type="checkbox"/> | |
| 20. Si su respuesta es "SI" indíquenos el accidente ocurrido: | | | |
| control <input type="checkbox"/> | | | |
| 21. ¿Recibe o ha recibido capacitaciones sobre el uso de equipos de protección personal? | | | |
| a. Si <input type="checkbox"/> | | b. No <input type="checkbox"/> | |
| 22. Durante su trabajo; ¿las tareas domésticas en su casa ¿se quedan sin hacer? | | | |
| a. Si <input type="checkbox"/> | | b. No <input type="checkbox"/> | |

²¹ La encuesta se aplicó con el consentimiento denominado "Protocolo de Consentimiento Informado para Encuestas" con el propósito de información sobre el proyecto de investigación y conformidad del encuestado.

ANEXO 2: Diseño metodológico en la aplicación de encuesta

- 2.1. Limitaciones en la aplicación de encuesta
- 2.2. Bosquejo de la investigación
- 2.3. Población y muestra
- 2.4. Muestreo
 - Cálculo de tamaño de muestra
 - Criterios de selección de muestra
- 2.5. Variables
- 2.6. Metodologías e instrumentos de recolección de datos
- 2.7. Plan de proceso y estudios de datos

2.1. Limitaciones en la aplicación de encuesta:

En el proceso de la toma de encuestas se presentaron una serie de limitaciones que han hecho imposible extender la muestra tomada, entre las principales son:

- a. Desconfianza de la población, considerando el sector las personas a encuestar tenían temor por posibles represalias por parte de su empresa.
- b. Horario de toma de encuesta, considerando que la jornada laboral finalizaba a partir de las 7pm. Las personas recién retornaban a sus domicilios a esta hora y considerando que su jornada iniciaba a las 3:00 a.m. para trasladarse al fundo, las horas de toma de encuestas fueron muy limitadas debido a que se realizaron entre las 8 y 10 p.m. y feriados.
- c. La migración de las personas del interior del país provenientes de Huancavelica y Ayacucho, debido a que no residen de forma constante, conlleva a que no aparezcan en las estadísticas.

2.2. Población y muestra

La **población** está conformada por todas las personas que han trabajado o trabajan desde el año 2020 hasta la actualidad bajo el régimen agrario de la comunidad Fermín Tangüis en la región Ica.

La **muestra** está conformada por 185 personas que han trabajado o trabajan desde el año 2020 hasta la actualidad bajo el régimen agrario de la comunidad Fermín Tangüis en la región Ica.

2.3. Muestreo:

- **Tipo de Muestreo**

Para el estudio se ha utilizado un muestreo no probabilístico con una selección a conveniencia de la muestra.

- **Cálculo de tamaño de muestra**

Para el cálculo del tamaño de muestra se utiliza la siguiente fórmula:

$$N = \frac{z^2 p (1 - p)}{e^2}$$

Dónde:

N = Tamaño de muestra

p = proporción de éxito (en este caso 50% = 0.5)

1-p = proporción de fracaso (en este caso 50% = 0.5)

e = margen de error (en este caso 7.2% = 0.072)

z = valor de distribución normal para el nivel de confianza (95% = 1.96)

Entonces:

$$N = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.072)^2} = 185.26$$

El tamaño de muestra para el estudio de caso es:

$$N = 185$$

- **Criterios de selección de la muestra:** Para la presente investigación se ha utilizado los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Trabajadores y trabajadoras del sector agroindustrial que viven en el Centro Poblado Fermín Tangüis.
- Hombres y mujeres mayores de edad,
- Hombres y mujeres que han aceptado voluntariamente el consentimiento informado de aplicación de encuestas.
- Hombres y mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez a partir del año 2020 a la actualidad.

Criterios de exclusión:

- Hombres y mujeres menores de edad y mayores de 85 años.
- Hombres y mujeres que hayan trabajado hasta antes del 2020.
- Hombres y mujeres quienes no aceptaron el consentimiento informado.
- Hombres y mujeres que migra de forma temporal (que no residen de forma permanente en la comunidad).

2.5. Variables:

Para el presente estudio se ha utilizado las siguientes variables:

- Organización del tiempo de trabajo
- Exceso de jornada laboral
- Equilibrio y derecho humanos
- Seguridad y Salud en el trabajo

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección usada para la recolección de la información fue la encuesta mediante entrevistas cara a cara y para ello se elaboró un cuestionario considerando las variables motivos de estudio.

2.7. Plan de proceso y estudio de datos

a) **Plan de procesamiento** programas de Windows como SPSS de la PUCP

Los datos recopilados a través del instrumento de cálculo se sistematizan en una base de datos elaborada en el Software Excel 2016, en donde se obtendrá tablas y gráficos para las variables en estudio. Luego se traspara al software estadístico SPSS 22 de donde se podrá dar respuesta a las hipótesis del presente estudio.

b) **Análisis de datos**

La base de datos que está en Excel 2016 se ordena los ítems por cada variable usada en el estudio, realizando las sumatorias de los valores por cada ítem usando el baremo correspondiente.

Para el análisis descriptivo, se usa algunos estadísticos como las medidas de tendencia central, de variabilidad, de posición, así como también se realiza tablas de distribución de frecuencias y gráficos estadísticos para el análisis univariado y bivariado, según sea necesario y pertinente para con nuestros objetivos del presente estudio.

Finalmente, para el contraste de hipótesis se utiliza la prueba no paramétrica Chi cuadrado que permite analizar la relación entre las variables motivo de estudio.

ANEXO 3: Prueba de hipótesis:

a) Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre la organización del tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo (SST) en personas que trabajan o han trabajado desde el año 2020 hasta la actualidad bajo el régimen agrario de la comunidad Fermín Tangüis en la región Ica.

Ho: No existe relación entre la organización del tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo (SST) en personas que trabajan o han trabajado desde el año 2020 hasta la actualidad bajo el régimen agrario de la comunidad Fermín Tangüis en la región Ica.

Nivel de significación: $\alpha=0.05$

Nivel de confianza: 95%

Regla de decisión: si $p < 0.05$ se rechaza la H_0 .

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|--------|----|---------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 17,165 | 2 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 16,862 | 2 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 16,318 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 185 | | |

Decisión: Como $p=0.00$ y es $p < 0.05$, se rechaza H_0

Conclusión: Existe relación entre la organización del tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo (SST) en personas que trabajan o han trabajado desde el año 2020

hasta la actualidad bajo el régimen agrario de la comunidad Fermín Tangüis en la región Ica. Siendo esta relación estadísticamente significativa.

b) Hipótesis Específica 2

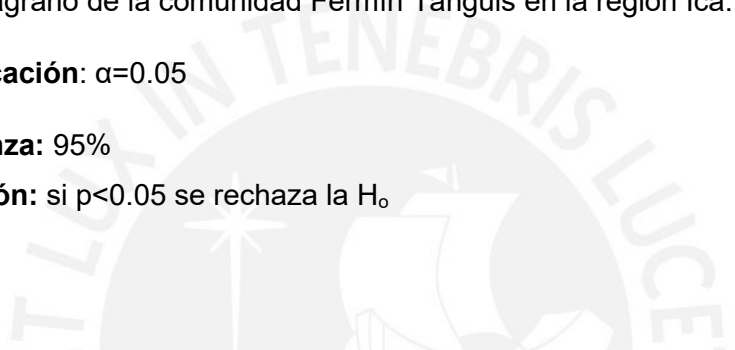
Hi: Existe relación entre el exceso de jornada laboral y la seguridad y salud en el trabajo (SST) en personas que trabajan o han trabajado desde el año 2020 hasta la actualidad bajo el régimen agrario de la comunidad Fermín Tangüis en la región Ica.

Ho: No existe relación entre el exceso de jornada laboral y la seguridad y salud en el trabajo (SST) en personas que trabajan o han trabajado desde el año 2020 hasta la actualidad bajo el régimen agrario de la comunidad Fermín Tangüis en la región Ica.

Nivel de significación: $\alpha=0.05$

Nivel de confianza: 95%

Regla de decisión: si $p<0.05$ se rechaza la H_0 .



Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|-------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 8,062 | 2 | ,018 |
| Razón de verosimilitud | 7,993 | 2 | ,018 |
| Asociación lineal por lineal | 6,750 | 1 | ,009 |
| N de casos válidos | 185 | | |

Decisión: Como $p=0.018$ y es $p<0.05$, se rechaza la H_0

Conclusión: Existe relación entre el exceso de jornada laboral y la seguridad y salud en el trabajo (SST) en personas que trabajan o han trabajado desde el año 2020 hasta la actualidad bajo el régimen agrario de la comunidad Fermín Tangüis en la región Ica.

c) Hipótesis Específica 3

Hi: Existe relación entre el equilibrio y derechos humanos y la seguridad y salud en el trabajo (SST) en personas que trabajan o han trabajado desde el año 2020 hasta la actualidad bajo el régimen agrario de la comunidad Fermín Tangüis en la región Ica.

Ho: No existe relación entre el equilibrio y derechos humanos y la seguridad y salud en el trabajo (SST) en personas que trabajan o han trabajado desde el año 2020 hasta la actualidad bajo el régimen agrario de la comunidad Fermín Tangüis en la región Ica.

Nivel de significación: $\alpha=0.05$

Nivel de confianza: 95%

Regla de decisión: si $p < 0.05$ se rechaza la H_0 .

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|--------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 41,163 | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 44,906 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 25,660 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 185 | | |

Decisión: Como $p=0.00$ y es $p < 0.05$, no se rechaza H_0

Conclusión: Existe relación entre el equilibrio y derechos humanos y la seguridad y salud en el trabajo (SST) en personas que trabajan o han trabajado desde el año 2020 hasta la actualidad bajo el régimen agrario de la comunidad Fermín Tangüis en la región Ica.

Anexo 4

Antecedentes al 2020 – Actas de Inspección de trabajo

| N° de acta de infracción | Infracciones | Empresa | Funciones o puesto de trabajo | Accidente/ Incidente | Detalle de infracciones: | Causas del accidente | Jornada | Propuesta de Multa |
|--------------------------|--|---------------------------|---|--|--|---|-------------|--------------------|
| 15-2015 | Gestión interna de SST Comité en SST. Condiciones de SST en lugares de trabajo, instalaciones y maquinarias. | ICATOM SA | Selección en la unidad de pasta de tomata | Accidente de trabajo: mutilación de la parte distal del primer y tercer dedo | Principio I del título preliminar de la Ley de SSTT: El empleador es responsable por la falla del sistema de gestión de SST. Obligaciones del empleador: Art. 49 literal a de la Ley de SST. Art. 50, literal b) de la Ley de SST: el diseño de los puestos de trabajo. | Causas básicas: Factores personales: actitud inadecuada de trabajo, realizar tarea no asignada. Factores de trabajo: incumplimiento de supervisión de la supervisora. Causas inmediatas: Actos subestándares: 1) uso de materiales inadecuados. 2) Manipulación de maquinaria en movimiento. Condiciones subestándares: 1) aseo deficiente y 2) sistema de advertencia inexistente. | Turno noche | S/. 23, 475.00 |
| 59-2015 | Obstrucción a la labor inspectora. | FUNDO SAN LUIS SAC | - | No se permitió el ingreso | Negativa injustificada a la labor inspectiva y otros requerimientos. | - | - | S/. 38, 000 |
| 45-2015 | Obstrucción a la labor inspectiva | SANTA SOFÍA DEL SUR | - | No se permitió el ingreso | Negativa injustificada a la labor inspectiva y otros requerimientos. | - | - | S/ 577,500.00 |
| 130-2015 | Planillas Contratos de trabajo Remuneraciones Jornada de trabajo Certificado de trabajo | AGRICOLA CHALLAPAM PA SAC | - | - | No entregar boletas de pago dentro del plazo Entrega de copia del contrato de trabajo. Pago oportuno de vacaciones No pagar oportunamente el pago de vacaciones. No otorgar descanso vacacional. Infracción muy grave 25.6 del art. 25 del DS 019-2006-TR No entregar certificado de trabajo | - | - | S/. 58,173.50 |
| 16-2015 | Obstrucción a la labor inspectiva | ICA FRUTA SA | - | Inasistencia a comparecencia | Negativa injustificada a la labor inspectiva | Pago de beneficios sociales | - | S/. 38,500.00 |
| 05-2015 | Obstrucción a la labor inspectiva | ROMELIZA SAC | - | Inasistencia a comparecencia | Negativa injustificada a la labor inspectiva | Pago de beneficios sociales | - | S/. 38,500.00 |
| 10-2015 | Gestión interna de SST Estándares de higiene ocupacional Condiciones de seguridad EPP Capacitación e información sobre SST SCTR IPER | AGRO VICTORIA SAC | Selección de uvas | Intoxicación de 11 trabajadores con dióxido de azufre | No contar con RSST No capacitación No identificó los peligros (no evaluó el área de gasificación) Incumplió con su deber de prevención | - Causas inmediatas: condición insegura (desgaste y rotura de manguera de balón SO2). Acto inseguro (omisión de advertir el peligro de gas tóxico). - Causas primordiales: factores personales (inadvertir el peligro), factores del trabajo (falta de capacitación sobre los riesgos expuestos, falta de prevención en el área de mantenimiento, supervisión deficiente al no contar con un check list del equipo). | - | S/. 125, 125.00 |

Adaptado: Actas emitidas el año 2015 por la SUNAFIL en la región ICA

Elaboración propia

La investigación se inició antes del 2020, por tal motivo se cuenta con información que sirve como antecedente.

El anexo 3, sirve como fuente informativa debido a que se cuenta con las actas de inspección recabadas y realizadas por Sunafil en el año 2015, de lo cual se advierte un bajo nivel de inspección en el sector agrario, y que la evidencia de los riesgos a que estaban

expuestos los trabajadores agrarios fue expuestos a través de las luchas sociales del año 2020, en las cuales se da a conocer graves afectaciones a derechos humanos.

De las inspecciones, se tiene en cuenta las causas básicas e inmediatas como causas de los accidentes de trabajo, y de lo cual se aprecia el nexo causal entre la falta de supervisión y el incumplimiento en la manipulación de maquina y aseo deficiente, así como falta de exposición a los riesgos a los cuales se encontraban expuestos los trabajadores. Por lo tanto, se determinó el pago de multas a las empresas detalladas en el gráfico del Anexo 3.

Del gráfico, se aprecia una sola inspección de accidentes de trabajo, ocasionado en el sector Ica durante el año 2015, el mismo que se realizó como consecuencia de un accidente, generando la mutilación de dedo en horario nocturno, lo cual de por sí ha causado perjuicio a la trabajadora. En este caso, se determinaron los factores de riesgo, imponiéndose multa a la empresa.

Al respecto, de las actas se aprecia trabajos repetitivos como trabajo monótono y repetitivo, y en jornada nocturna, sin embargo, no se establecieron las medidas de prevención en el diseño de los puestos de trabajo, las cuales deben estar orientadas a garantizar la SST del trabajador.