

CERTIFICACIONES Y RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS PERUANAS

*Estudio de casos en las regiones La
Libertad e Ica*



Elaborado por:

Guido Maggi
Evelyn Pretel

Índice

INTRODUCCIÓN	6
ANTECEDENTES	8
CAPÍTULO I: Situación comercial del Perú.....	10
1.1. Acuerdos comerciales del Perú	10
1.2. Principales productos exportados.....	15
1.3. Intercambio comercial Perú – Unión Europea	15
1.4. Intercambio comercial Perú – Países Bajos.....	17
1.5. Análisis de los destinos de los principales productos exportados a los Países Bajos ..	20
CAPÍTULO II: La nueva era de las certificaciones	24
2.1. Definiciones clave relacionadas a la certificación	25
2.1.1. Normalización.....	25
2.1.2. Acreditación	26
2.1.3. Certificación.....	26
2.2. El proceso de normalización y sus actores.....	27
2.3. El proceso de acreditación en el Perú	29
2.4. El proceso de certificación y sus actores en el país	30
2.5. La certificación y sus beneficios	31
CAPÍTULO III: Las principales normas para las certificaciones del sector agroexportador.....	35
3.1. Las Normas ISO.....	35
3.1.1. ISO 9001	35
3.1.2. ISO 14001	36
3.1.3. ISO 22000	37
3.2. Los Convenios de la OIT.....	38
3.2.1. Libertad de Asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva	39
3.2.2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.....	40
3.2.3. Abolición efectiva del trabajo infantil	40
3.2.4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	40
CAPÍTULO IV: Análisis de las empresas agroexportadoras	42
4.1. Empresas agroexportadoras y sus certificaciones	43
4.2. Implicancias laborales de las certificaciones de calidad e inocuidad.....	46

4.3.	Implicancias laborales de las certificaciones de responsabilidad social	48
4.4.	Implicancias laborales de las certificaciones exigidas por los retail	50
CAPÍTULO V: Otras acciones de Responsabilidad Social de las empresas agroexportadoras		52
	Los casos de RSE en las empresas agroexportadoras	52
	La RSE desde la mirada de los trabajadores.....	54
	Resultados del Focus Group de Camposol	56
RECOMENDACIONES		64
ANEXOS		65
	Anexo N° 1. CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS	65
	Anexo N° 2. CARACTERÍSTICAS SINDICALES DE LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS.....	66
	Anexo N° 3. TRATADOS DE LIBRE COMERCIO ENTRE PERÚ Y OTROS PAÍSES	66
	Anexo N° 4. ORGANISMOS DE CERTIFICACIÓN CON PRESENCIA EN PERÚ.....	70
	Anexo N° 5. CERTIFICACIONES VINCULADAS A LA CALIDAD E INOCUIDAD	74
	HACCP - HAZARD ANALYSIS AND CRITICAL CONTROL POINT	74
	GLOBAL GAP (Good Agricultural Practice – GAP).....	75
	IFS - INTERNATIONAL FOOD STANDARD	77
	BRC Global Standard for Food Safety (Norma Mundial de Seguridad Alimentaria)	79
	KOSHER.....	80
	GMP - GOOD MANUFACTURING PRACTICE	81
	LINKING ENVIRONMENT AND FARMING - LEAF.....	83
	SAFETY QUALITY FOOD - SQF	84
	BASC - BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE	85
	Anexo N° 6. CERTIFICACIONES VINCULADAS A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	87
	BSCI - BUSINESS SOCIAL COMPLIANCE INITIATIVE.....	87
	ABE – ASOCIACIÓN DE BUENOS EMPLEADORES.....	92
	THE GLOBAL COMPACT	94
	FAIR TRADE.....	97
	FAIR FOR LIFE.....	99
	Código de conducta ICS.....	102
	Anexo N° 7. CERTIFICACIONES EXIGIDAS POR EL RETAIL	104
	TESCO NURTURE	104
	FIELD TO FORK.....	104

SYSCO	105
Anexo N° 8. DETALLE DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE LAS CERTIFICACIONES QUE TIENEN LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS DE LA LIBERTAD E ICA.....	106
Anexo N° 9. ENTREVISTA A CAMPOSOL	109
Anexo N° 12. REGIMEN LABORAL COMÚN Y RÉGIMEN LABORAL AGRARIO	116
BIBLIOGRAFÍA.....	117

Índice de cuadros, gráficos y figuras

Cuadro N° 1. VALOR BRUTO DE LA PRODUCCIÓN AGROPECUARIA, 2013 Y 2014.....	15
Cuadro N° 2. BALANZA COMERCIAL PERU – PAÍSES BAJOS, 2014	17
Cuadro N° 3. PERÚ: VALOR FOB DE LOS PRODUCTOS MÁS DEMANDADOS POR LOS PAÍSES BAJOS, 2005 – 2014.....	18
Cuadro N° 4. PRINCIPALES PRODUCTOS EXPORTADOS A LOS PAÍSES BAJOS, 2014	19
Cuadro N° 5. PRINCIPALES PAÍSES DE DESTINO DE LAS PALTAS, 2014	20
Cuadro N° 6. PRINCIPALES PAÍSES DE DESTINO DE LAS UVAS, 2014	21
Cuadro N° 7. PRINCIPALES PAÍSES DE DESTINO DE LOS MANGOS, 2014.....	21
Cuadro N° 8. PRINCIPALES PAÍSES DE DESTINO DE LOS ESPÁRRAGOS, 2014	22
Cuadro N° 9. PRINCIPALES PAÍSES DE DESTINO DE LAS MANDARINAS, 2014	22
Cuadro N° 10. PRINCIPALES PAÍSES DE DESTINO DE LAS ALCACHOFAS, 2014.....	22
Cuadro N° 11. PRINCIPALES PAÍSES DE DESTINO DE LAS ALCACHOFAS, 2014.....	23
Cuadro N° 12. PERÚ: RANKING DE PRINCIPALES EXPORTADORAS, 2014	43
Cuadro N° 13. Certificaciones de las empresas agroexportadoras de La Libertad e Ica.....	44
Cuadro N° 14. Características laborales de las certificaciones de calidad e inocuidad	46
Cuadro N° 15. CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LAS CERTIFICACIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	48
Cuadro N° 16. CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LAS CERTIFICACIONES EXIGIDAS POR EL RETAIL	50
Gráfico N° 1. PERÚ: BALANZA COMERCIAL, 2010 – 2014	14
Gráfico N° 2. INTERCAMBIO COMERCIAL PERÚ – UNIÓN EUROPEA, 2002 – 2013.....	16
Gráfico N° 3. UNIÓN EUROPEA: DESTINOS MÁS IMPORTANTES DE LAS EXPORTACIONES, 2013 Y 2014.....	16
Gráfico N° 4. COMPOSICIÓN DE LAS AGROEXPORTACIONES SEGÚN BLOQUE ECONÓMICO, 2013	17
Gráfico N° 5. TENDENCIA DE LOS PRINCIPALES PRODUCTOS, 2005 - 2014	19
Figura N° 1. JERARQUÍA DE LA NORMALIZACIÓN	28
Figura N° 2. ESQUEMA DEL PROCESO DE NORMALIZACIÓN/ACREDITACIÓN/CERTIFICACIÓN ...	31
Figura N° 3. RELACIÓN ENTRE NORMAS Y CERTIFICACIONES SEGÚN LA CLASIFICACIÓN	42

INTRODUCCIÓN

La dinámica del sector agroexportador está generando importantes oportunidades laborales en las regiones de la Costa peruana, en virtud de la capacidad de las empresas agroexportadoras peruanas de competir en el mercado internacional. Un elemento importante de su competitividad es cumplir con las certificaciones internacionales que requieren las empresas clientes del mercado de destino. Por lo tanto, en este estudio, se realizará un primer acercamiento para identificar si las certificaciones pueden tener o tienen un impacto en la calidad de las relaciones laborales en dichas empresas.

Pre requisito para este estudio es contar con información de las principales empresas del sector agroexportador, en particular, de las regiones de La Libertad e Ica, ya que estos territorios son considerados los más importantes en este rubro. En este sentido, han servido como principal fuente para conocer la situación que atraviesan las empresas y trabajadores del sector agroexportador, los estudios “Condiciones laborales y cadena de valor en la agroindustria de exportación en la región de Ica: caso de Sociedad Agrícola Drokasa, Agrícola Chapi y Agrícola Don Ricardo” y el estudio de “Condiciones laborales y cadena productiva en la agroexportación en la Provincia de Virú, región La Libertad”.

Las empresas agroindustriales de La Libertad e Ica han demostrado su crecimiento e importancia en el mercado internacional a lo largo de los últimos años. El diagnóstico realizado a las empresas agroexportadoras de ambas regiones ha dado luces de las tendencias y preferencias de los consumidores internacionales por contar no sólo con productos de calidad y orgánicos, sino también aquellos que cumplan con el respeto de los derechos humanos de los trabajadores y la comunidad, así como el cuidado del ambiente. Esto significa un gran desafío para las empresas agroexportadoras peruanas, ya que las motiva a contar con un enfoque de calidad y responsabilidad social más amplio y uno de los principales pasos para incluir este nuevo enfoque en la organización empresarial es la aplicación de determinadas normas internacionales.

En ese sentido, los clientes están dispuestos a pagar un precio más alto por un producto alimenticio que le ofrezca mayores garantías y satisfaga sus necesidades y creencias. Estas necesidades de los clientes pueden ser satisfechas por las empresas agroexportadoras a través del cumplimiento de ciertos estándares mediante la obtención de certificaciones que avalen su conformidad a las mencionadas normas internacionales.

En la actualidad, las certificaciones no se limitan a términos únicamente de calidad e inocuidad, sino también se han desarrollado para el medio ambiente y la gestión de los recursos humanos o responsabilidad social. En ese marco, la preocupación por garantizar calidad y respeto de los derechos humanos y el medio ambiente es cada vez mayor si se desea ingresar a mercados más competitivos donde estas características tienen mayor relevancia.

Por lo tanto, el principal objetivo de este estudio es analizar las certificaciones que tienen las empresas agroexportadoras de La Libertad e Ica y relacionarlas con las condiciones laborales exigidas para su cumplimiento.

El proceso de análisis seguido para este estudio cuenta con los siguientes pasos:

- a) Indagar el proceso, institución e importancia de las certificaciones para la agroexportación.
- b) Profundizar el concepto de las certificaciones que presentan las principales empresas agroexportadoras de La Libertad e Ica.
- c) Profundizar el proceso de certificación, identificar a los actores en el Perú y reconocer las principales normas internacionales que son necesarias o recomendadas para las empresas agroexportadoras que deseen exportar a la UE y a los Países Bajos en particular.
- d) Identificar, por cada certificación, la exigencia de las normas en el tema de condiciones laborales.
- e) Finalmente, se presentarán las principales conclusiones del estudio y se ofrecerán algunas recomendaciones para el actuar de los sindicatos en los países de origen y de destino de los productos del sector agroexportador.

La metodología utilizada en este estudio se basa en el uso de fuentes primarias y secundarias. La información primaria utilizada fueron entrevistas realizadas a expertos en el tema de certificación, para este estudio: miembros de organismos de certificación y representantes de empresas del sector agroexportador. Mientras que la información secundaria se obtuvo a través de la recopilación de estudios sobre: situación productiva, comercial y de calidad de las empresas peruanas en sus respectivas páginas. Así también se utilizó información brindada por el Ministerio de Agricultura y Riego (MINAG), fuentes estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), Trade Map y el Sistema Integrado de Información de Comercio Exterior (SIICEX).

ANTECEDENTES

En el año 2014, el Observatorio para el Desarrollo Territorial (ODT) y el Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), realizaron los estudios “Condiciones laborales y cadena productiva en la agroexportación en la Provincia de Virú, región La Libertad” y “Condiciones laborales y cadena de valor en la agroindustria de exportación en la región de Ica: caso de Sociedad Agrícola Drokasa, Agrícola Chapi y Agrícola Don Ricardo”, respectivamente.

Entre los principales hallazgos de estos estudios se encuentra que la región La Libertad en el 2013 representó el 40% del total de ventas agroexportadoras a nivel nacional, ello por su clima favorecido y los grandes proyectos que se están ejecutando en pro de la agricultura. Tres grandes empresas se encuentran en el Valle del Virú: Camposol S.A., Sociedad Agrícola Virú y Tal S.A. que, al 2014, se ubican en los puestos 34, 55 y 131, respectivamente, en el Ranking de principales exportadores¹. Por su parte, la región Ica está representada por sus tres más grandes empresas agroexportadoras: Sociedad Agrícola Drokasa S.A., Agrícola Don Ricardo S.A. y Agrícola Chapi S.A.

Las actividades que realizan estas empresas requieren una alta inversión, ya que pertenecen a un sector competitivo y necesitan desarrollar niveles altos de producción y calidad que les permitan tener una ventaja sobre la competencia. Los productos que resaltan por su importancia en el valor FOB de sus exportaciones son: espárrago, alcachofa, pimiento piquillo, uvas, palto y mango. Dentro de las empresas más importantes, resalta Camposol que en el periodo 2010 – 2013 duplicó el valor FOB de agroexportaciones de su más cercano competidor en la región La Libertad: Sociedad Agrícola Virú. Mientras que el valor FOB de Sociedad Agrícola Drokasa, en la región Ica, representa el triple de su competidor más cercano: Agrícola Don Ricardo.

Al 2014 estos valores han tenido una ligera variación, pero las empresas mencionadas se han mantenido como líderes para el sector al que corresponden, según sus regiones. Respecto a la jornada laboral, la Ley N° 27360, reconoce el carácter flexible, acumulativo y compensable de 48 horas de trabajo semanal y es el empleador quien decide cómo se impartirán estas horas a lo largo de la semana. El pago diario es de 29,26 nuevos soles y la Ley reconoce un descanso anual remunerado de 15 días calendario. El contrato tiene carácter temporal y, en algunos casos, intermitente, es decir, la empresa cubre sus necesidades según los requerimientos de los cultivos, suspendiendo el trabajo cuando este no sea requerido. La notificación se hace vía boleta de suspensión de labores o descanso temporal; de esta manera, el trabajador cuando pasa a descanso puede ser llamado nuevamente sin caer en la necesidad de hacer un nuevo contrato, ya que el anterior se encuentra vigente.

¹ Ranking elaborado por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) según su valor FOB, que agrupa a todos los sectores de la economía.

La contratación laboral es estacional, ya que los meses de marzo a mayo hay un número menor de trabajadores, frente a los meses de setiembre a noviembre, los cuales son de mayor demanda según el calendario agrícola.

En cuanto a la sindicalización, solo el 17,7% de trabajadores registrados en el sector agrario se encuentra afiliado a un sindicato. En ese sentido, al 2013 el número de sindicalizados a nivel nacional ascendió a 2,3 millones de personas, de las cuales, solo el 1,51% pertenecía al sector agrario.

Para las empresas en análisis, se reconocen 5 sindicatos afiliados a la Central General de Trabajadores del Perú (CGTP):

- Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A. (SITECASA)²
- Sindicato de Trabajadores de la Empresa Sociedad Agrícola Virú (SITESAV)
- Sindicato de Trabajadores de la Empresa TAL S.A. (SITETSA)
- Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agroexportadora Sociedad Agrícola Agrokasa
- Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Agrícola Chapi S.A

² Adicionalmente, la empresa cuenta con otros dos sindicatos: de planta y de campo, pero que no están inscritos en la CGTP.

CAPÍTULO I: Situación comercial del Perú

Desde la teoría tradicional del comercio internacional, Heckscher-Ohlin, los beneficios del comercio se derivan por la exportación de bienes en las que se utiliza intensivamente el factor abundante, e importando bienes que utilicen intensamente el factor escaso (Feenstra, 2004), en el caso de la agricultura peruana sus ganancias se pueden potenciar por las exportaciones, bajo ciertas condiciones de estabilidad y de demanda de productos del exterior.

Bhagwati y Srinivasan (2002) sostienen que el efecto del comercio sobre la pobreza se debe a los efectos sobre los salarios reales de trabajadores no calificados, con mínimo capital humano o financiero. Pese a los efectos positivos esperados sobre bienestar y crecimiento del producto (i.e., Teorema de Stolper-Samuelson), se observa que la inflación afecta a los países pobres, mientras que su política macro es endógena. En términos conceptuales, dos mecanismos son fundamentales para que el comercio reduzca la pobreza: siendo la acumulación riqueza e innovación favorables a la productividad y el empleo de los factores.

En el mismo sentido, Dollar y Kray (2002) aseguran que países globalizados como China e India han reflejado mayores tasas de crecimiento que países no globalizados, y reducido significativamente su pobreza. Si bien sus resultados no muestran una relación clara entre cambios en el volumen de comercio y cambios en la desigualdad de ingresos, estos autores sostienen que las mayores tasas de crecimiento asociadas a la apertura comercial se tienen que haber trasladado –en promedio- a incrementos en los ingresos de los pobres. Ello porque se observa que la pobreza absoluta se ha reducido significativamente en los países globalizados pobres con una creciente apertura comercial e inversión extranjera.

1.1. Acuerdos comerciales del Perú

La política comercial del Perú, desde los 90, ha sido liberal y basada en acuerdos comerciales a través de los cuales se reducían de manera bilateral y continua el arancel promedio de los productos que salían e ingresaban a nuestro territorio. Los Tratados de Libre Comercio (TLC) son acuerdos comerciales que dos o más países suscriben para acordar beneficios arancelarios y reducción de barreras no arancelarias para el comercio de bienes y servicios. Estos tratados tienen carácter de perpetuidad, por lo que permanecen vigentes en un plazo indefinido.

En la última década, el Perú ha suscrito importantes acuerdos (22 firmados y 5 en negociación), a través de los cuales se han dinamizado las exportaciones e importaciones, favoreciendo la expansión del mercado y permitiendo el crecimiento de la economía del país. La importancia de estos acuerdos radica en la consolidación de nuevos mercados y en el fortalecimiento de los tradicionales, a través de los cuales se puede desarrollar una oferta exportable competitiva que se traduzca en la creación y mejora de más empleos, incremento de los ingresos, entre otros.

Bloques económicos:

- El Perú es miembro fundador de la **Organización Mundial de Comercio (OMC)**³ y es el principal acuerdo multilateral que posee, ya que está conformado por 153 de los miembros más importantes del comercio internacional. Por ello, todas las negociaciones comerciales regionales y bilaterales se basan en sus acuerdos, debido a que es el único espacio en el que temas sensibles como los subsidios, antidumping, movimiento de personas, entre otros, tienen un espacio que les permite lograr avances significativos.
- Nuestro país ha firmado dos acuerdos regionales importantes con la **Comunidad Andina de Naciones (CAN)**⁴ conformado por Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú; y el **Mercado Común del Sur (MERCOSUR)**⁵ conformado por Brasil, Argentina, Paraguay y Uruguay. Con estos acuerdos se busca establecer un área de libre comercio y una normativa común entre los países miembros, además de expandir y diversificar el intercambio y la eliminación de restricciones arancelarias y no arancelarias que afectan el intercambio recíproco de bienes y servicios.
- Otro acuerdo multilateral importante es con el **Foro de Cooperación Económica del Asia-Pacífico (APEC)**⁶ a través del cual se pretende afianzar los vínculos económicos existentes y generar mayores relaciones económicas con la región que, en los últimos años, ha presentado el mayor dinamismo en términos de crecimiento económico.
- Finalmente, otro acuerdo de Libre Comercio importante es el firmado con los **Estados de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC)**⁷ o también conocido como EFTA por sus siglas en inglés, ya que agrupa a los países de Suiza, Liechtenstein, Noruega e Islandia que poseen uno de los niveles más altos de PBI per cápita y del Índice de Desarrollo Humano. Con este tratado se pretende que las principales exportaciones agrícolas peruanas no paguen aranceles y otros productos ingresen con una desgravación parcial, lo que ocasionaría el incremento de la economía nacional.
- El último acuerdo firmado por Perú se realizó el 20 de julio del 2015 con la **Alianza del Pacífico**, conformada por Colombia, Chile, México y Perú, en el cual se confirma su voluntad de constituir el Acuerdo Marco, el cual reviste a esta iniciativa de la institucionalidad y estructura jurídica necesarias para presentarla como un espacio de integración económica, política y comercial que ofrezca a los agentes económicos un marco jurídico previsible para el desarrollo del comercio de bienes, servicios y de la inversión y se consolide como una plataforma hacia otras regiones, en especial hacia el Asia Pacífico. Solo hace falta la ratificación de Colombia para que inicien las coordinaciones de la entrada en vigencia. Suscrito en el 2011.

³ Mayor información de la OMC en <https://www.wto.org/indexsp.htm>

⁴ Mayor información de la CAN en <http://www.comunidadandina.org/>

⁵ Mayor información del MERCOSUR en <http://www.mercosur.int/>

⁶ Mayor información de APEC en <http://www.apec.org/>

⁷ Mayor información de la EFTA en <http://www.efta.int/>

Países⁸:

- Cuba
- Chile
- México
- Estados Unidos
- Canadá
- Singapur
- China
- Corea del Sur
- Tailandia
- Japón
- Panamá
- Costa Rica
- Venezuela

Tratado de Libre Comercio entre Perú y la Unión Europea

El acuerdo comercial entre Perú y la Unión Europea fue suscrito el 26 de junio del 2012 en Bruselas, Bélgica y entró en vigencia el 1 de marzo del 2013.

Este bloque económico tiene una superficie de 4 494,6 miles de km², con una población de 506 913 394 habitantes, la cual aumenta debido al crecimiento natural y la inmigración. Se caracteriza por tener un mercado único, que es su principal motor económico y hace que la mayoría de las mercancías, servicios, personas y capital puedan circular libremente.

Actualmente cuenta con 28 miembros, los cuales son: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía y Suecia.

Las disciplinas que se incluyeron en la negociación fueron: Acceso a Mercados; Reglas de Origen; Asuntos Aduaneros y Facilitación del Comercio; Obstáculos Técnicos al Comercio; Medidas Sanitarias y Fitosanitarias; Defensa Comercial; Servicios, Establecimiento y Movimiento de Capitales; Compras Públicas; Propiedad Intelectual; Competencia; Solución de Diferencias, Asuntos Horizontales e Institucionales; Comercio y Desarrollo Sostenible y Asistencia Técnica y Fortalecimiento de Capacidades.

Este Acuerdo Comercial forma parte de una estrategia comercial integral que busca convertir al Perú en un país exportador, consolidando más mercados para sus productos, desarrollando una oferta exportable competitiva y promoviendo el comercio y la inversión, para brindar mayores oportunidades económicas y mejores niveles de vida, así como certidumbre, estabilidad y seguridad jurídica para el comercio y las inversiones.

⁸ Resumen de los tratados en el Anexo 1.

Con este Acuerdo Comercial se ha obtenido un acceso preferencial para el 99,3% de nuestros productos agrícolas y para el 100% de nuestros productos industriales. Los productos de interés de Perú como espárragos, paltas, café, frutos del género capsicum, alcachofas, entre otros ingresarán al mercado europeo libre de aranceles. Además, se eliminarán aranceles para mercancías específicas sobre las que se aplicarán reducciones sucesivas según cronograma de eliminación arancelaria, salvo solicitud de una de las partes, decisión del Comité de Comercio o disposición en contrario del Acuerdo.

Entre los acuerdos que ya han sido firmados, pero aún no entran en vigencia tenemos:

- **Guatemala:** Tratado ratificado por ambos países, solo falta coordinar para elegir la fecha de entrada en vigor. El TLC busca fortalecer la plataforma de comercio exterior y abrir las oportunidades para productores y consumidores de Perú y Guatemala y permitirá el intercambio de más de 5000 productos. Entre estos figuran textiles y confección, dulces, chocolates, productos agroindustriales, alimentos y derivados del petróleo, según el acuerdo. Suscrito en el 2011.
- **Honduras:** El TLC con este país empezó a ser negociado por las Partes el 08 de noviembre de 2010 y se suscribió en Lima, el 29 de mayo del 2015. Este TLC significa una herramienta positiva para fomentar el comercio bilateral entre Perú y Honduras, principalmente, se busca beneficiar a las PYME, que constantemente se encuentran en busca de destinos próximos y afines para colocar sus productos con valor agregado.

En cuanto a los acuerdos comerciales que están en negociación se tiene a:

- **Programa de DOHA para el Desarrollo:** Promueve la liberalización del comercio multilateral como parte indispensable para el desarrollo de sus Miembros.
- **Acuerdo de Negociación Transpacífico:** Este proceso de negociación tiene como objetivo construir un acuerdo inclusivo y de alta calidad que sea soporte para el crecimiento económico, el desarrollo y la generación de empleo de los países miembros, el cual a su vez se convierta en la base y el medio para una futura Área de Libre Comercio del Asia Pacífico (FTAAP).
- **El Salvador:** El TLC con este país empezó a ser negociado por las Partes el 08 de noviembre de 2010. Actualmente las delegaciones de los países integrantes siguen trabajando para alcanzar un Acuerdo.
- **Turquía:** El TLC con este país empezó a ser negociado por las Partes el 08 de noviembre de 2010. Actualmente las delegaciones de los países integrantes siguen trabajando para alcanzar un Acuerdo.
- **Acuerdo de Comercio de Servicios (TISA):** Iniciativa desarrollada por 24 miembros de la Organización Mundial de Comercio (OMC), denominado “Really Good Friends of Services” (Verdaderos Buenos Amigos de los Servicios), debido a su interés en promover la liberalización del comercio de servicios. Los miembros que participan en

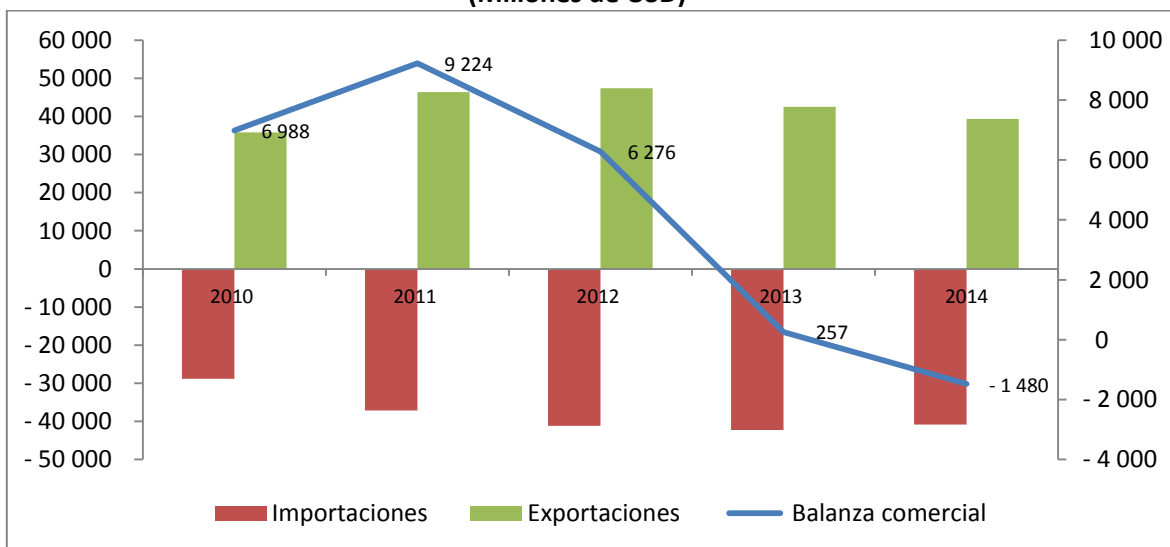
esta negociación representan aproximadamente el 70% del comercio mundial de servicios.

En el marco del Libre Comercio, el Perú, a través de su actividad agroexportadora, ha mostrado un dinamismo fuerte en las últimas décadas, siendo los productos no tradicionales como: el espárrago, las uvas, la palta, el mango, la páprika entre otras que han renovado la oferta exportable, esto evidencia una mayor demanda internacional por estos productos, lo que justifica la expansi3n de la actividad agroexportadora.

La agroindustria es importante por su naturaleza intensiva en mano de obra, ingresos y condiciones laborales en todas las etapas de la cadena productiva. Los ámbitos donde esta actividad ha cobrado relevancia son: la costa peruana, siendo los valles de mayor crecimiento La Libertad e Ica; y en el empleo, referido a los productores y asociaciones locales.

El gráfico N1 muestra la evaluaci3n de la balanza comercial peruana desagregndola en sus componentes (exportaciones e importaciones). Como se observa el país ha presentado una balanza comercial positiva y creciente hasta el 2011, sin embargo ésta ha venido disminuyendo, en el 2013 debido a un menor crecimiento de China, principal socio comercial del Perú, y al retiro del estímulo monetario de la FDE en Estados Unidos⁹; llegando a cerrar negativa para el año 2014.

Gráfico N 1. PERÚ: BALANZA COMERCIAL, 2010 – 2014
(Millones de USD)



Fuente: Banco Central de Reserva del Perú

Elaboraci3n: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

De otra parte, las exportaciones no tradicionales al 2014 crecieron 21% en comparaci3n al año anterior, ello gracias al incremento de los despachos de la quinua, los cuales se incrementaron

⁹ Banco Central de Reserva del Perú. Memoria 2013. Sector Externo.

en un 149%, seguido del cacao 82%, paltas frescas 66% y uvas 41%. Por su parte, los principales destinos de exportación de estos productos fueron Estados Unidos y Canadá en el caso de la quinua y la palta fresca; Holanda y Bélgica, en caso del cacao; y Hong Kong, China y Estados Unidos, en caso de las uvas. De esta manera, se observa que las agroexportaciones son el segmento más importante de los productos del sector no tradicional, pues concentran el 36% del total de envíos con valor agregado.

1.2. Principales productos exportados

El Perú participa del comercio internacional tradicionalmente con la exportación de los minerales, harina de pescado y derivados. Sin embargo, dentro de las exportaciones no tradicionales tenemos una oferta de más de 14 productos con alta demanda internacional como: las uvas, mandarinas, cacao, palta, conchas de abanico, papa congelada, colas de langostino, entre otras.

La participación del sector agrícola en las exportaciones mundiales solo representa 0,5% en comparación con Chile o Israel que han logrado niveles de exportación importantes con recursos naturales limitados.

En cuanto al valor bruto de la producción en los departamentos de Ica y La Libertad, el cuadro N° 1 muestra un crecimiento de 6,5% y 1,4% en el sub sector agropecuario, y de 4,3% y 1,6% en el subsector agrícola, en ambos departamentos respectivamente.

**Cuadro N° 1. VALOR BRUTO DE LA PRODUCCIÓN AGROPECUARIA, 2013 Y 2014
(Millones de nuevos soles a precios 2007)**

Departamento	Enero -Diciembre			Diciembre		
	2013	2014	Var %	2013	2014	Var %
Ica	1 513,7	1 578,8	4,3	131,9	156	18,3
La Libertad	2 140,3	2 173,9	1,6	143,7	137,5	-4,3

Fuente: MINAGRI - DGESEP - Dirección de Estadística Agraria

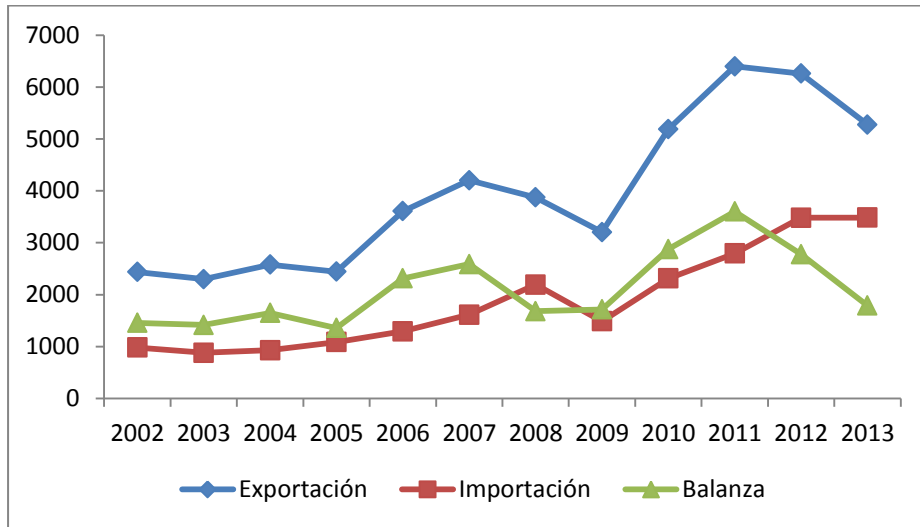
Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

1.3. Intercambio comercial Perú – Unión Europea

En el periodo 2002 – 2012, las exportaciones a la Unión Europea representaban un crecimiento fuerte y dinámico, impulsado por la venta de productos tradicionales de los que destacan los minerales.

En los últimos años, las exportaciones no tradicionales, especialmente de los subsectores agropecuario – agroindustrial, han tenido un crecimiento importante y constante. Sin embargo, ello no ha podido contrarrestar los efectos de un menor número de envíos de productos tradicionales, lo que ocasionó que la tendencia positiva mantenida durante el periodo 2002 – 2011, se vea perjudicada, tal como se observa en el Gráfico N° 2.

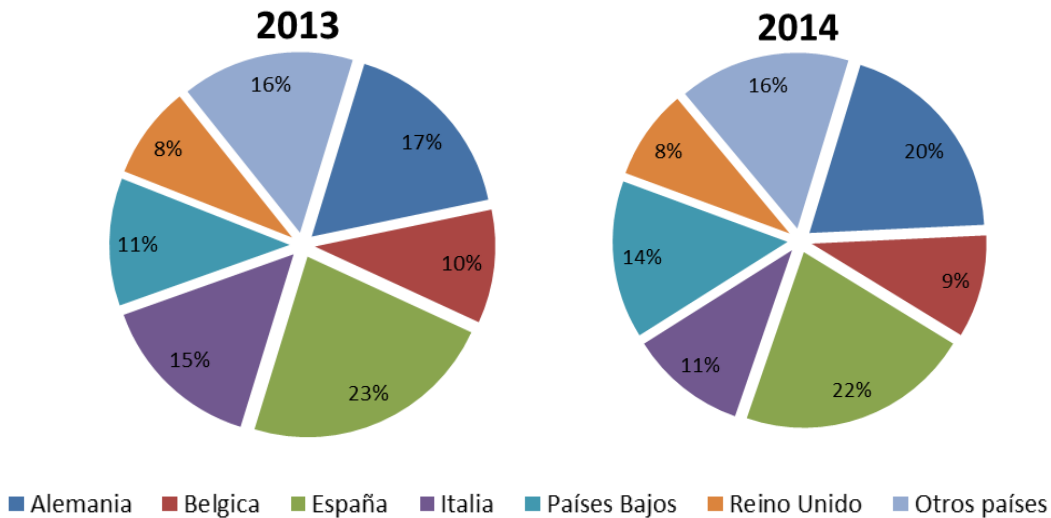
Gráfico N° 2. INTERCAMBIO COMERCIAL PERÚ – UNIÓN EUROPEA, 2002 – 2013



Fuente: European Comission - Trade Export Helpdesk
 Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

En el 2013, a nivel de América Latina, el Perú fue el sexto socio comercial de la Unión Europea y este representa el segundo mayor mercado de destino las exportaciones peruanas. Por otro lado, los países a los que más se exportaron de la Unión Europea tuvieron una ligera variación entre el 2013 y 2014, ya que los Países Bajos pasaron del cuarto al tercer lugar de mayor captación de exportaciones, por encima de Italia, como lo muestra el Gráfico N° 3.

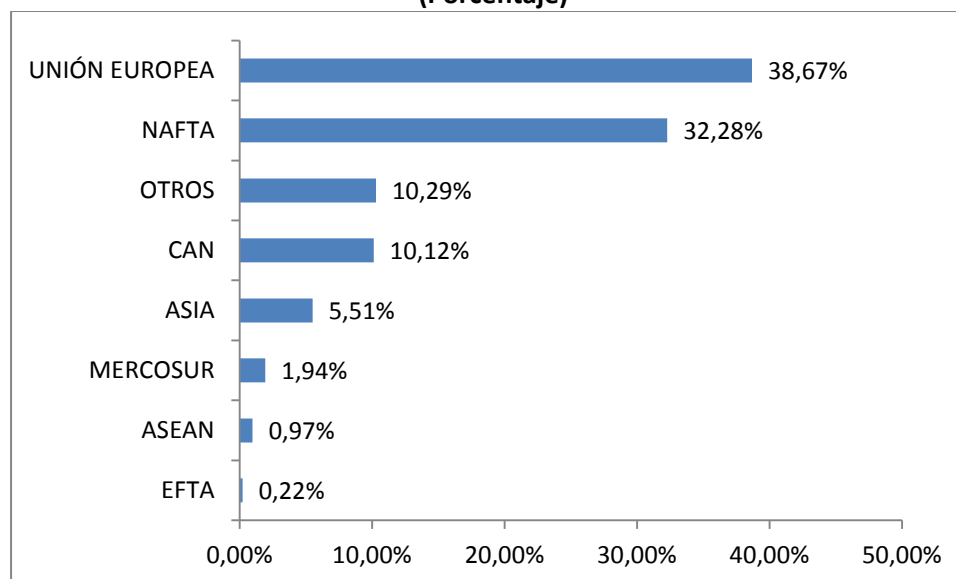
Gráfico N° 3. UNIÓN EUROPEA: DESTINOS MÁS IMPORTANTES DE LAS EXPORTACIONES, 2013 Y 2014 (Porcentaje)



Fuente: European Comission - Trade Export Helpdesk
 Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

A nivel agroexportador, la Unión Europea fue el principal bloque económico de las exportaciones peruanas, ya que concentró más del 38% de las exportaciones en el 2013.

Gráfico N° 4. COMPOSICIÓN DE LAS AGROEXPORTACIONES SEGÚN BLOQUE ECONÓMICO, 2013 (Porcentaje)



Fuente: SUNAT

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

1.4. Intercambio comercial Perú – Países Bajos

El intercambio comercial existente con los Países Bajos es uno de los más importantes que tiene el país, ya que representa el cuarto destino más importante de la Unión Europea para las exportaciones peruanas (principalmente de frutas y verduras). Los Países Bajos representan un importante foco de exportación porque tienen como socios comerciales a Alemania (24,7%), Bélgica (11,1%), Reino Unido (8,5%) y Francia (8,3%).

El intercambio comercial Perú y Países Bajos en el 2014 alcanzó los US\$ 1 067 millones, mostrando una alta demanda por productos como las frutas y hortalizas que, pese a los problemas económicos que atraviesa la UE, no se han visto afectados significativamente.

Cuadro N° 2. BALANZA COMERCIAL PERU – PAÍSES BAJOS, 2014

Año	Exportación (Miles US\$)	Importación (Miles US\$)	Balanza (Miles US\$)	Intercambio Comercial
2014	915 431,51	152 289,86	763 141,65	1 067 721,37
2013	879 270,14	150 202,91	729 067,23	1 029 473,05

Fuente: SUNAT

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Analizando los productos que más se exportan, se observa que hay preferencia por las frutas y hortalizas que ofrecen las empresas en análisis, estos productos representaron el 38% del total de exportaciones en el 2014.

Cuadro N° 3. PERÚ: VALOR FOB DE LOS PRODUCTOS MÁS DEMANDADOS POR LOS PAÍSES BAJOS, 2005 – 2014

Producto	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Aguacates	6 711 102,1	9 053 330,3	17 091 219,8	32 493 442,7	34 207 482,8	38 897 191,0	74 381 440,3	57 847 138,3	84 533 812,7	97 405 620,3
Uvas	2 926 441,9	7 225 477,9	4 614 501,4	11 766 279,3	21 759 256,9	24 806 489,3	41 231 768,2	59 078 595,8	72 557 973,8	94 843 349,0
Mangos	9 962 833,5	20 108 680,0	23 696 782,0	24 993 326,7	37 904 113,6	39 905 025,4	45 456 402,8	48 590 636,2	50 246 258,2	50 548 111,8
Espárragos	15 284 282,2	18 827 106,7	24 691 496,8	34 884 751,8	39 995 822,3	42 267 899,5	40 172 219,7	46 790 739,6	44 325 782,2	41 613 067,1
Mandarinas	2 323 601,5	2 748 910,2	2 239 859,4	3 147 806,0	2 304 042,4	4 693 377,0	7 420 313,7	6 930 224,2	6 796 854,0	6 452 162,2
Alcachofas			2 050 510,7	2 998 658,6	939 803,5	997 790,1	2 571 908,0	2 046 949,4	2 420 241,5	2 302 813,1
Pimiento piquillo			25 080,0	119 255,2	118 290,3	137 962,3	519 021,3	117 977,0	153 753,5	157 976,3

Fuente: SUNAT

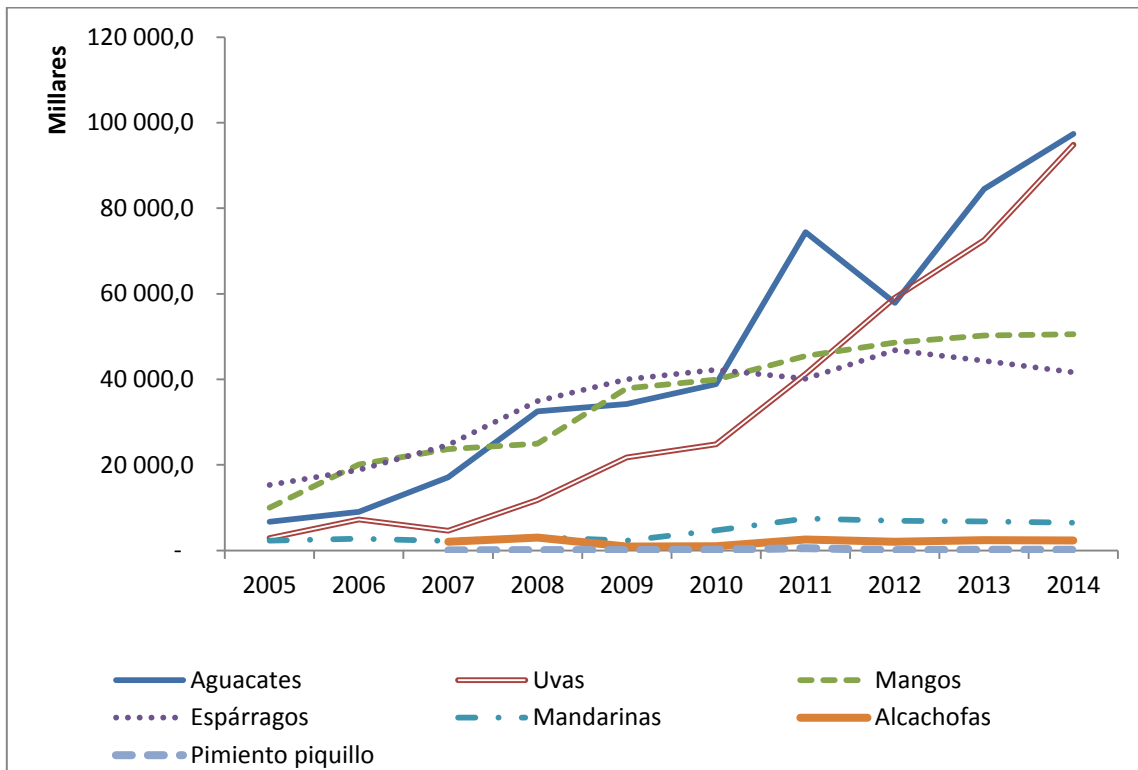
Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Estos productos, en los últimos diez años, han presentado una serie de variaciones en la cantidad exportada. El crecimiento acelerado de la exportación de productos agroindustriales ha permitido prever que este sector mantendrá su dinamismo durante los próximos años.

Por ejemplo, analizando el gráfico de tendencias de estos productos más demandados, se observa que en los últimos cinco años hay mayor preferencia por las paltas y uvas, cuyas cifras duplican al de los productos en los que hace diez años se era líder. Por su parte, los mangos y espárragos siguen incrementando su valor de manera constante, las mandarinas han tenido ligeras variaciones positivas y negativas al igual que las alcachofas, aunque este último decreció en los últimos años. Finalmente, el pimiento piquillo para el cual se tiene reportes desde el 2007, ha presentado crecimiento paulatino, llegando a su tope en el 2011 (como la mayoría de los productos agroindustriales), luego del cual tuvo una ligera caída y una posterior recuperación al 2014.

El gráfico N° 5 permitirá entender cuál ha sido el comportamiento de estos productos durante los últimos diez años.

Gráfico N° 5. TENDENCIA DE LOS PRINCIPALES PRODUCTOS, 2005 - 2014



Fuente: PROMPERÚ

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Como se conoce, los Países Bajos representan un destino importante de las agroexportaciones peruanas que, en el 2014, significó el principal mercado para las paltas, uvas, mangos y espárragos, que agrupados representan el 30% del total de exportaciones.

Cuadro N° 4. PRINCIPALES PRODUCTOS EXPORTADOS A LOS PAÍSES BAJOS, 2014

N°	Partida	Descripción	Peso Neto Kg.	Valor FOB USD
2	0804400000	AGUACATES , FRESCAS O SECAS	58 216 959,50	98 077 659,83
3	0806100000	UVAS FRESCAS	28 274 227,98	64 870 173,95
6	0804502000	MANGOS Y MANGOSTANES, FRESCOS O SECOS	42 081 398,35	44 920 790,30
7	0709200000	ESPÁRRAGOS, FRESCOS O REFRIGERADOS	10 030 987,33	38 205 764,99
24	0805201000	MANDARINAS (INCLUIDAS LAS TANGERINAS Y SATSUMAS) FRESCAS O SECAS	6 282 037,55	6 459 288,05
37	2005991000	ALCACHOFAS (ALCAUCILES)	680 750,98	1 964 217,06
110	2005992000	PIMIENTO PIQUILLO (CAPSICUM ANNUUM)	67 144,20	157 976,26

Fuente: PROMPERÚ

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

1.5. Análisis de los destinos de los principales productos exportados a los Países Bajos

Una vez conocido cuáles son los productos que más importan del Perú en los Países Bajos, en este apartado se analizará cada producto por sus principales países de destino con el fin de conocer la posición en la que se encuentran los Países Bajos frente a los demás países importadores. Además, con esta clasificación se podrá conocer si los países líderes en el ranking tienen algún vínculo a través de acuerdos firmados entre los países que justifique su posición actual. Así también, se podrán conocer los principales mercados de destino y su importancia para la economía nacional.

Paltas

Las paltas representan el segundo producto más importante dentro del ranking de exportaciones y el primer producto agroindustrial exportado a Holanda, que en el 2014 significó un 62% superior que el año anterior, este crecimiento se ha visto reflejado en los últimos cinco años en el cual el Perú ha ido escalando en el ranking de los mayores exportadores de paltas en el mundo siendo superado solo por México.

Este crecimiento se justifica por el clima favorable que permite producir durante varios meses en el año; por ejemplo, en La Libertad, si bien se cosecha durante todo el año, la mayor producción se concentra entre los meses de marzo a setiembre, mientras que en Ica es de abril a agosto.

Cuadro N° 5. PRINCIPALES PAÍSES DE DESTINO DE LAS PALTAS, 2014

N°	País	Peso Neto KG	Valor FOB USD	%
1	Estados Unidos	65 102 923	125 232 991	40,7%
2	Países Bajos	58 216 960	98 077 660	31,9%
3	España	34 664 457	48 890 175	15,9%
4	Reino Unido	10 398 815	18 839 481	6,1%
5	Canadá	4 163 901	7 515 682	2,4%
6	Otros destinos (20 países)	2 716 452	8 972 514	2,9%

Fuente: PROMPERÚ

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Uvas

Por su parte, las uvas ocupan la primera posición en el ranking de exportación de frutas y el segundo producto agroindustrial con mayores exportaciones. Ica, hasta el 2013, lidera el crecimiento de la producción total de uvas con 169 042 TM. Ello se debe al clima tropical y subtropical que presenta y que ha motivado un comportamiento favorable de las exportaciones el último año.

Cuadro N° 6. PRINCIPALES PAÍSES DE DESTINO DE LAS UVAS, 2014

N°	País	Peso Neto KG	Valor FOB USD	%
1	Estados Unidos	42 613 868	118 678 661	18,8%
2	Países Bajos	41 097 139	94 333 393	14,9%
3	Hong Kong	34 162 853	87 124 061	13,8%
4	China	34 214 834	83 571 041	13,2%
5	Reino Unido	15 000 348	50 271 080	7,9%
6	Otros destinos (60 países)	93 774 438	198 474 880	31,4%

Fuente: PROMPERÚ

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Mangos

Para el caso de los mangos, su periodo de cosecha es de noviembre a febrero y sus variedades son: Haden, Kent, Davis Haden y Tommy Atkins, cuya diferenciación es, principalmente, el tamaño. La región que ocupa el 85% del total exportado es Piura y, en el 2014, 138 empresas exportaron este producto entre las que destaca Camposol.

Cuadro N° 7. PRINCIPALES PAÍSES DE DESTINO DE LOS MANGOS, 2014

N°	País	Peso Neto KG	Valor FOB USD	%
1	Países Bajos	46 498 344	50 707 352	37,0%
2	Estados Unidos	40 124 203	42 838 802	31,3%
3	Reino Unido	11 400 268	12 393 976	9,0%
4	España	3 832 406	6 894 482	5,0%
5	Francia	2 421 206	5 477 493	4,0%
6	Otros destinos (23 países)	15 678 432	18 771 637	13,7%

Fuente: PROMPERÚ

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Espárragos

Los espárragos son producidos durante todo el año y el Perú ocupa el segundo lugar como productor de espárragos en el mundo, solo superado por China. Las principales formas de espárragos que se exportan son los procesados o en conservas, mientras que la ventaja comparativa que posee el Perú es su alto rendimiento, el mismo que supera en más del 100% al

competidor más importante. Las regiones La Libertad e Ica son las principales productoras de espárrago del país, ocupando el primer y segundo lugar, respectivamente.

Cuadro N° 8. PRINCIPALES PAÍSES DE DESTINO DE LOS ESPÁRRAGOS, 2014

N°	País	Peso Neto KG	Valor FOB USD	%
1	Estados Unidos	92 351 395	234 673 389	61,2%
2	Reino Unido	9 658 792	41 977 409	10,9%
3	Países Bajos	10 918 344	41 523 703	10,8%
4	España	8 149 785	24 110 877	6,3%
5	Australia	2 039 206	8 153 560	2,1%
6	Otros destinos (38 países)	9 528 861	32 995 944	8,6%

Fuente: PROMPERÚ

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Mandarinas

Respecto a las mandarinas, el principal cliente es Estados Unidos, mientras que Holanda ocupa la cuarta posición. La cosecha de este producto se da durante todo el año, debido a la biodiversidad del clima; sin embargo, la mayor cosecha se realiza entre los meses de abril y agosto. En cuanto a regiones, la más importante y dinámica es Huaral (Lima), seguida por Ica y Junín que juntas suman 93,6 % del total producido.

Cuadro N° 9. PRINCIPALES PAÍSES DE DESTINO DE LAS MANDARINAS, 2014

N°	País	Peso Neto KG	Valor FOB USD	%
1	Estados Unidos	13 552 253	18 384 801	30,7%
2	Reino Unido	15 260 706	15 947 854	26,6%
3	Canadá	9 667 468	10 796 265	18,0%
4	Países Bajos	6 304 998	6 452 162	10,8%
5	Federación Rusa	2 767 041	2 816 861	4,7%
6	Otros destinos (15 países)	5 767 798	5 492 568	9,2%

Fuente: PROMPERÚ

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Alcachofas

Por su parte, las alcachofas tienen tres presentaciones: con espigas (mercado nacional) y sin espigas (mercado internacional). Estas últimas son aceptadas por la agroindustria para ser exportadas en frasco, lata o congelado. El principal mercado destino es Estados Unidos, mientras que Holanda representa su quinto principal destino con 2,4 % del total exportado.

Cuadro N° 10. PRINCIPALES PAÍSES DE DESTINO DE LAS ALCACHOFAS, 2014

N°	País	Peso Neto KG	Valor FOB USD	%
1	Estados Unidos	23 977 092	60 936 501	66,2%
2	España	5 364 189	14 822 058	16,1%
3	Francia	2 243 568	7 069 486	7,7%
4	Alemania	936 909	2 538 736	2,8%

5	Países Bajos	783 690	2 251 291	2,4%
6	Otros destinos (21 países)	1 528 110	4 420 082	4,8%

Fuente: PROMPERÚ

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Pimiento Piquillo

Finalmente, el pimiento piquillo, que es una variedad de los capsicum (ajíes y pimientos), es considerado como un producto gourmet y uno de los alimentos más demandados en la gastronomía internacional. El más importante producto importado por España que concentra el 89,2 % de sus exportaciones y solo el 0,4 % es comprado por los Países Bajos.

Cuadro N° 11. PRINCIPALES PAÍSES DE DESTINO DE LAS ALCACHOFAS, 2014

N°	País	Peso Neto KG	Valor FOB USD	%
1	España	17 179 646	36 365 113	89,2%
2	Estados Unidos	845 487	2 046 320	5,0%
3	Francia	257 005	640 435	1,6%
4	Australia	131 408	430 730	1,1%
5	Reino Unido	123 382	353 494	0,9%
6	Canadá	86 407	279 811	0,7%
7	Países Bajos	67 144	157 976	0,4%
8	Otros destinos (18 países)	161 096	501 587	1,2%

Fuente: PROMPERÚ

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Con todos los datos presentados, se forma la idea del crecimiento que actualmente están teniendo las exportaciones peruanas en productos agroindustriales. Debido a este crecimiento, las empresas nacionales deben crear mejores condiciones que los coloquen en una situación similar o mejor a la de su competencia en el extranjero. Ello se logra a través del cumplimiento de determinadas normas exigidas para la producción, es decir, certificaciones válidas a nivel internacional que justifiquen su presencia y crecimiento en el lugar de destino.

CAPÍTULO II: La nueva era de las certificaciones

Los consumidores de productos alimentarios exigen, cada vez más, productos con calidad certificada, destacando entre ellos las frutas y hortalizas, y optan por seleccionar aquellos productos respetuosos con el medio ambiente y los derechos humanos. Se observa una mayor preocupación por los hábitos de consumo, que se ven modificados por aquellos productos que llevan implícitamente el concepto de calidad. El poder adquisitivo que ahora gozan las personas es mayor, lo que ha motivado que éstos ya no busquen un producto por su bajo precio, sino por aquellos que reúnan una serie de cualidades como la presentación, la calidad, las posibilidades de preparación o el respeto hacia el ser humano y el medio ambiente que ha tenido durante su fase de producción.

El sector agrícola nacional debe competir con otros países para ingresar a mercados cada vez más grandes, pero más exigentes. Por ello, las empresas agroexportadoras deben adoptar conceptos como calidad alimentaria, los cultivos ecológicos, orgánicos, biológicos y la producción integrada.

Respecto a la calidad alimentaria del sector, este se definirá en base a la satisfacción de las preferencias del consumidor final que, en la actualidad, está ligado a una gran variedad de conceptos (sostenibilidad, bienestar animal, valores nutricionales, entre otros).

Los consumidores exigen cada día más saber qué es lo que comen, de dónde procede y cuál ha sido el camino de uno u otro producto desde que, por ejemplo, un animal sale de la granja hasta que llega al punto de venta, pasando por todo el proceso evolutivo que se desencadena. Los ciudadanos reclaman alimentos naturales, sanos y de calidad, libres de enfermedades y sin ningún tipo de aditivo innecesario. Piden medidas de control y vigilancia fiables para satisfacer sus necesidades de garantía y seguridad alimentaria (Alcalá, 2002).

Hace varios años, para que un producto agrario ingrese al mercado internacional bastaba con cumplir con las exigencias de sabor, color, calibre, peso, etc.; sin embargo, este concepto ha cambiado, ya que ahora se consideran tres requisitos básicos para satisfacer completamente las preferencias del consumidor final:

- Producto limpio de residuos químicos
- Respeto por el medioambiente
- Seguridad y salud de los productores

Por ello, las empresas agroexportadoras deben cumplir determinadas normas que garanticen este nuevo concepto de calidad y adecuar todo su proceso a las necesidades del cliente para demostrar que cumplen con sus requisitos de manera objetiva.

En este punto, es necesario mencionar que el proceso requiere de la participación de tres organismos importantes, que coadyuvan para que la empresa obtenga su certificación. Esta explicación se va a ver reflejada en el capítulo 3.3 y tiene por finalidad explicar que existe

pluralidad de normas que sirven como base para que las empresas certificadoras emitan la constancia del cumplimiento de un determinado proceso de las empresas. A su vez, estos entes de certificación pasan por un proceso de acreditación, que permite obtener el reconocimiento de sus constancias a nivel internacional, lo que significa una ventaja para la empresa exportadora.

El proceso de certificación tiene conceptos amplios y, generalmente, no muy conocidos. Por ello, es necesario iniciar este capítulo con la conceptualización de temas clave para el desarrollo del estudio, los cuales permitirán crear un marco conceptual claro para el tratamiento de temas relacionados, en los siguientes capítulos.

2.1. Definiciones clave relacionadas a la certificación

Para conocer más sobre las certificaciones, es necesario conceptualizar temas que están relacionados a las certificaciones de la calidad de los procesos de producción. El proceso para exportar se logra a través del cumplimiento de determinados requisitos, ya que es necesario adecuar los productos a mercados (países) cada vez más exigentes y reglamentados.

Por esa razón, es necesario conocer y detallar tres conceptos claves en el rubro de las certificaciones que son importantes para poder desarrollar el estudio.

2.1.1. Normalización

La normalización es una actividad que consiste en elaborar, difundir y aplicar normas a nivel nacional e internacional, realizado por un ente autónomo y de reconocimiento internacional.

En ese sentido, la ISO (International Organization for Standardization) define la Normalización como:

La actividad que tiene por objeto establecer, ante problemas reales o potenciales, disposiciones destinadas a usos comunes y repetidos, con el fin de obtener un nivel de ordenamiento óptimo en un contexto dado, que puede ser tecnológico, político o económico.

Por ello, se trata de una actividad que ofrece soluciones a situaciones repetitivas, sobretodo en el ámbito de las ciencias, la técnica y la economía, con el objeto de unificar criterios y utilizar un lenguaje común en cada campo productivo.

El ente encargado y reconocido a nivel internacional de brindar las normas es la International Organization for Standardization (ISO).

En el Perú, desde el 1 de junio del 2015, opera el Instituto Nacional de Calidad (Inacal)¹⁰ que absorbe todas las funciones del Comité Técnico de Normalización (CTN) del Indecopi, que era el encargado de la elaboración de las Normas Técnicas Peruanas

¹⁰ Aprobado mediante Ley N° 30224, emitida el 11 de julio del 2014.

(NTP) que cumplen con los estándares de la ISO. Estas normas estaban destinadas a proporcionar un conjunto de requisitos para la auditoría de los sistemas de gestión, así como estudiar y plantear las necesidades de cada sector.

2.1.2. Acreditación

Las directivas de la Organización Internacional de Normalización (ISO) y la Comisión Electrotécnica Internacional (IEC) en su Norma 17000, han definido a la acreditación como:

La atestación de tercera parte relativa a un organismo de evaluación de la conformidad que manifiesta la demostración formal de su competencia para llevar a cabo tareas específicas de evaluación de la conformidad.

Es decir, la acreditación es el procedimiento mediante el cual un Organismo nacional autorizado, reconoce formalmente que una organización es competente para la realización de una determinada actividad de evaluación de la conformidad.

El objetivo de la acreditación es proporcionar confianza en la capacidad de las entidades acreditadas para realizar evaluaciones y certificaciones siguiendo criterios fieles, honestos y transparentes.

En el Perú, la entidad responsable a partir de junio del 2015 es el INACAL (anteriormente a cargo del Servicio Nacional de Acreditación del INDECOPI), el cual ya cuenta con la renovación del sistema de acreditación internacional hasta el 2017, a través de la Inter American Accreditation Cooperation (IAAC), lo que significa que los informes y certificados que emitan los laboratorios y los organismos de certificación y de inspección acreditados en el Perú, tienen aceptación en el exterior.¹¹

2.1.3. Certificación

Según la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), a través de la UNE-EN 45020, define a la certificación como:

Es el proceso mediante el que una tercera parte da garantía escrita que un producto, proceso o servicio es conforme con unos requisitos específicos.

En ese sentido, la certificación consiste en atestiguar que un producto o servicio se ajusta a determinadas especificaciones técnicas o requisitos establecidos en una norma u otro documento normativo.

¹¹ Diario Gestión: “Perú renovó su sistema de acreditación internacional hasta el 2017”, obtenido en <http://gestion.pe/economia/peru-renovo-su-sistema-acreditacion-internacional-hasta-2017-2106975>. Revisado el 06 de mayo del 2015.

Existen dos tipos de certificación¹²:

- Voluntaria: Realizada por entidades reconocidas como independientes de las partes interesadas para asegurar que un producto, proceso o servicio, está de acuerdo con una serie de normas. Es común que se requiera a este tipo de certificación para obtener una ventaja competitiva sobre la competencia, mejorando la calidad de sus procesos.
- No voluntaria: Requerida por un ente tercero, sea la propia Administración Nacional Normalizadora o las empresas clientes que, a través de organismos autorizados, aseguran que los procesos productivos garantizan la calidad del producto en cuanto a la salud de los consumidores, derechos de los trabajadores y la comunidad y el cuidado del medio ambiente.

De esta manera, son tres los organismos que participan en el proceso de certificación: organismo normalizador, organismo certificador y la entidad certificada. El primero se encarga de elaborar las normas, el segundo de garantizar el cumplimiento de las normas que, el tercero, la empresa, implementará.

2.2. El proceso de normalización y sus actores

El proceso de normalización consiste en elaborar, difundir y aplicar normas con el fin de proteger la salud, el medio ambiente, los obstáculos del comercio y facilitar la cooperación tecnológica.

Entre sus principales características se encuentran:

- Especificaciones técnicas de aplicación voluntaria
- Elaboradas por conocedores del sector que se pretende normalizar
- Aprobados por un Organismo de Normalización reconocido
- Disponibles al público

En el Perú, el ente encargado de normalizar es el Instituto Nacional de la Calidad (INACAL), a través de la Comisión de Normalización y de Fiscalización de Barreras Comerciales No Arancelarias (CNB), quien tiene la función de aprobar las Normas Técnicas Peruanas (NTP) recomendables para todos los sectores.

Las NTP son desarrolladas por los Comités Técnicos de Normalización y generalmente son basados en la norma internacional, aquí participan las partes involucradas del sector (productores, consumidores y técnicos). Estos proyectos de NTP deben ser aprobados por la CNB y, posteriormente emitidos para una aplicación voluntaria.

A nivel internacional, la normalización se realiza, principalmente por la International Organization for Standardization (ISO) quien se encarga de promover el desarrollo de las

¹² Equipo Vértice: "Gestión de la calidad".

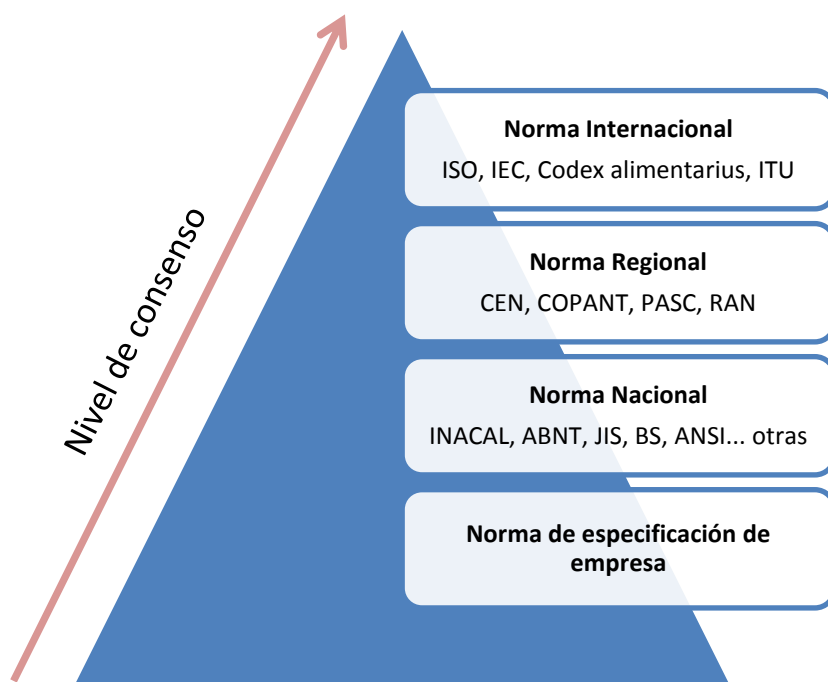
normas internacionales de fabricación, comercio y comunicación para todas las ramas industriales, excepto de la eléctrica y electrónica. Así como esta organización, también se encuentran la Comisión Electrotécnica Internacional (IEC, por sus siglas en inglés) y el Codex Alimentarius (normas relativas a la seguridad alimentaria) que tienen presencia e influencia a nivel mundial.

A nivel regional se consideran algunas agrupaciones que se encargan de la emisión de normas y cuyo ámbito de aplicación corresponde únicamente al grupo al que pertenecen, como lo son el Comité Europeo de Normalización (CEN), Red Andina de Normalización (RAN) de los miembros de la Comunidad Andina, Congreso de Normalización de Asia Pacífico (PASC, por sus siglas en inglés) y la Comisión Panamericana de Normas Técnicas (COPANT).

Por su parte, a nivel nacional, además del INACAL, también existen otros organismos normalizadores en países vecinos que se pueden tomar como referencia, tal es el caso de las asociaciones japonesa (JIS), británica (BS), brasilera (ABNT), alemana (DIN), argentina (IRAM) y americana (ANSI).

Así también, las empresas pueden establecer especificaciones para determinados productos o procesos, pero su aplicación es privada y no hay injerencia del Estado o algún otro organismo normalizador.

Figura N° 1. JERARQUÍA DE LA NORMALIZACIÓN



Fuente: CNB Indecopi

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

2.3. El proceso de acreditación en el Perú

Los organismos de certificación necesitan demostrar que son imparciales e independientes, y por esto son establecidos como entidades nacionales o regionales que necesitan demostrar, en la práctica, la existencia de acuerdos de reconocimiento mutuo por medio de los miembros de importantes organismos internacionales que participan en evaluaciones recíprocas de pares. En el Perú, el proceso de acreditación se lleva a cabo a través del Servicio Nacional de Acreditación (SNA) del INACAL, que se encarga de evaluar y acreditar a los Organismos de Evaluación de la Conformidad (OEC) para que brinden sus servicios con valor oficial.

Los OEC determinan, directa o indirectamente, el cumplimiento de los requisitos especificados en normas técnicas o reglamentos técnicos para un producto, proceso, servicio, sistema u organismo. La acreditación es el reconocimiento formal de la competencia técnica que recibe un OEC luego de someterse a una evaluación para demostrar el cumplimiento de normas técnicas en la materia.

En ese sentido, el SNA tiene capacidad para acreditar a los sectores agrícola y ganadero, alimentos, ambiental, minero-metalúrgico, energético, petroquímico, salud, maquinaria y equipos, industria, textiles, manufactura e instrumentación. Además acredita a los siguientes OEC:

- Laboratorios de ensayo/calibración
- Organismos de certificación de productos/sistemas de gestión
- Organismos de inspección

Por otro lado, el INACAL cuenta con reconocimiento a nivel internacional por parte de la Cooperación Internacional de Acreditación de Laboratorios (ILAC), en el campo de la acreditación de laboratorios y organismos de inspección, y el Foro Internacional de Acreditación (IAF), en el campo de sistemas de gestión, de productos, de servicios, personal y otros programas similares de evaluación de la conformidad. A su vez, ha renovado su proceso de acreditación hasta el 2017, a través de la Inter American Accreditation Cooperation (IIAC) que es una cooperación que pertenece a la región americana, pero que tiene alcance mundial debido a su reconocimiento por el IAF e ILAC.

A nivel regional también cuenta con reconocimiento, a través de la Cooperación de Acreditación de Laboratorios de Asia Pacífico (APLAC) y la Cooperación de Acreditación del Pacífico (PAC), de la cual es miembro reconocido.

De esta manera, el INACAL puede acreditar organismos que pertenezcan a cualquiera de los sectores económicos mencionados y estos, a su vez, emitir informes y certificados con aceptación en el exterior, debido a la participación y reconocimiento del INACAL a nivel internacional y regional.

2.4. El proceso de certificación y sus actores en el país

En el proceso de certificación se reconocen actores cuya presencia se hace obligatoria para alcanzar el documento que acredite a la empresa agroexportadora el cumplimiento de un proceso óptimo. En ese sentido, las normas son establecidas por los denominados “entes normalizadores” que están conformados por todas las organizaciones que emiten normas con el fin de cumplir un determinado estándar o comportamiento que justifique la emisión del certificado. Es común mencionar en este campo a la ISO, sin embargo, este no es el único ente normalizador en temas de calidad e inocuidad alimentaria, ya que también se encuentran aquellas entidades privadas que, con el fin de adecuar determinados estándares para la producción de ciertos productos, emiten una norma con características particulares que sus proveedores deben cumplir si desean ingresar a ese mercado.

Por otro lado, las normas que se basan en temas laborales son, en su gran mayoría, fundamentadas en Convenios que la Organización Internacional del Trabajo ha emitido a lo largo de su historia, por lo que podría considerarse un ente normalizador de temas laborales. En este grupo también se incluyen a las entidades privadas nacionales e internacionales que adoptan medidas para cuidar y defender la situación laboral de los trabajadores y la comunidad involucrada.

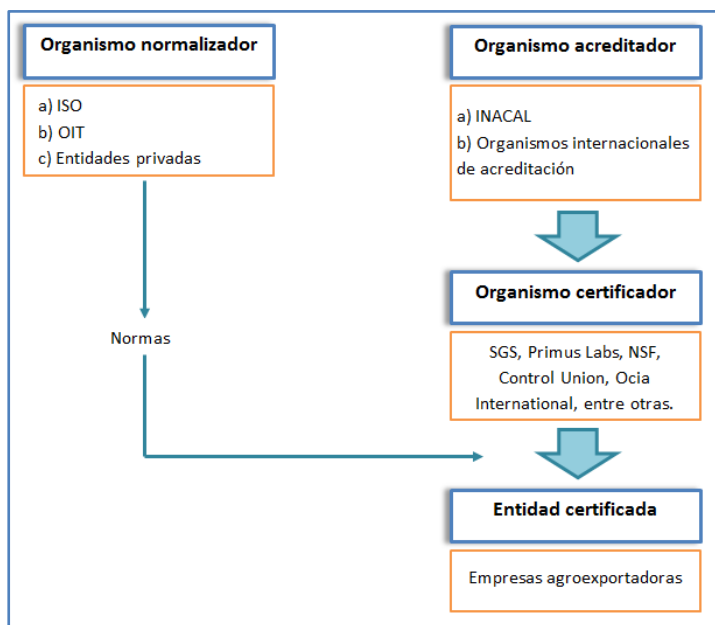
Las empresas encargadas de certificar los procesos de producción, elaboración y comercialización son entidades independientes públicas o privadas, que también son conocidas como *Organismos de certificación*. El Perú tiene a importantes organismos internacionales instalados en su territorio, que le brindan un servicio más seguro y completo a las empresas que desean certificarse, ya que tienen reconocimiento y presencia internacional.

Estos organismos realizan las auditorías a empresas de todos los sectores, dentro de los cuales se encuentra la agricultura, y verifican el cumplimiento de los estándares o normas que quieren aplicar en sus instalaciones o procesos (Ver Anexos N° 5, N° 6 y N° 7).

Por otro lado, no todos los organismos certifican todas las normas, ya que para algunos casos es necesaria la aprobación de la entidad que emite el estándar para que se pueda iniciar un proceso de inspección a la empresa. En tal modo, el organismo de certificación se encarga de realizar la auditoría, pero es el organismo normalizador quien emite el certificado a través de ellos. Ese es el caso de Global Gap, BCR, IFS, entre otras, que tienen un estándar para sus procesos y que, a través de organismos de certificación o auditores, brindan la confianza de su cumplimiento.

Por su parte, entidades como BASC, Kosher, ABE, Fairtrade y otras, han creado sus propios entes de certificación para verificar el cumplimiento de sus estándares.

Figura N° 2. ESQUEMA DEL PROCESO DE NORMALIZACIÓN/ACREDITACIÓN/CERTIFICACIÓN



Fuente: Elaboración propia en base a “Clarificando el concepto de certificación: el caso español” de la Universidad de Extremadura
 Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

La figura N° 01 muestra a todos los actores involucrados en el proceso de certificación en las empresas agroexportadoras. Por una parte, se encuentra el ente normalizador que cimenta las bases normativas para la creación de certificaciones, el mismo que emite una serie de normas que, posteriormente, un organismo de certificación absorbe para la emisión de un certificado. Así también, otro actor importante en este proceso es el organismo acreditador, ya que a través de él un organismo de certificación garantiza imparcialidad y transparencia en sus procesos. En este marco, una empresa certificadora puede acreditarse en el organismo de su preferencia, ya que esta es una decisión voluntaria (salvo obligatoriedad para determinados casos), sin embargo, si la empresa certificadora desea que las certificaciones que emite tengan reconocimiento internacional, debería contar con la acreditación de sus funciones. En el Perú, a través del Servicio Nacional de Acreditación del INACAL, los organismos de certificación pueden contar con el reconocimiento de su competencia técnica para dar el servicio de evaluación por parte del Estado Peruano.

2.5. La certificación y sus beneficios

La implementación del sistema de calidad en las empresas puede estar motivada por una pluralidad de propósitos:

- Ajuste de mercado
- Adaptarse a los requisitos de los clientes

- Racionalización del sistema de gestión de la empresa
- Mejorar la eficiencia y la eficacia

Tras el desarrollo de un sistema de calidad, la Compañía puede sentir la necesidad de medir la aplicación en su organización en la verificación del cumplimiento de las normas aplicables. Esta verificación puede ser expresada, por ejemplo, por la necesidad de transparencia en relación con terceros (ya sean clientes, proveedores u otros terceros a la empresa) y por la necesidad de obtener una opinión objetiva de organismos independientes.

Una empresa, de hecho, puede decidir implementar un sistema de calidad exclusivamente para aumentar la eficiencia de sus procesos de producción, sin necesidad de posterior certificación. El certificado de aplicación de los requisitos de una norma, ya sea llevada a cabo por el cliente (empresa) es denominada “cualificación” y si es realizado por un tercero se llama “certificación”. En ambos casos, el cambio del ámbito de validez: reconocimiento de calificaciones solo es válida entre el cliente y el proveedor, la certificación tiene lugar a un reconocimiento sin fronteras.

Actualmente hay una serie de organismos de certificación, cuyo objeto puede incluir:

- Los productos,
- El sistema de calidad y
- El personal

Implantar un sistema de control definido, que cumple con las características de calidad idóneas, supone un beneficio para la sociedad y todos los directamente involucrados:

- *Para el consumidor final:* Se le garantiza un producto saludable, mediante la reducción de residuos de productos fitosanitarios en el producto que se consume y un control independiente a lo largo de todo el proceso productivo.
- *Para el productor:* Quien obtiene un producto garantizado y con mayor valor añadido. La reducción de inputs permitirá un ahorro de costes en la explotación y una gestión técnica de la misma basada en buenas prácticas agrícolas, que serán llevadas a cabo por el personal capacitado. El agricultor se obliga a mantener en sus explotaciones unas condiciones de orden, limpieza, higiene y seguridad, siendo él el primer beneficiado de ello.
- *Para la sociedad:* Se garantiza la contribución del sector al bienestar general. Se reduce el empleo de insumos químicos y se favorece el control integrado. Además, se consigue que la empresa realice una gestión eficaz de los residuos sólidos generados y se garantiza el respeto al medio ambiente.
- El producto puede acceder a *canales de distribución más exigentes* y donde el producto se cotiza a un precio mayor. La competitividad global del producto se ve incrementada.

El proceso de certificación

Cuando la empresa ha definido y documentado su sistema de calidad, está dispuesta a someterse a la evaluación del organismo de certificación.

Las etapas de este proceso son:

- *Depósitos internos de selección de la certificación:* La empresa, en relación con su producto o servicio, es libre de elegir el Organismo que da más confianza, se puede elegir entre un organismo peruano o un organismo extranjero que se ha establecido en el Perú y es reconocido por Inacal o su organismo antecesor, Indecopi.
- *Presentación de la documentación:* En contacto con la organización elegida, la empresa envía la solicitud, incluido el manual de calidad.
- *Verificación documental:* El organismo de certificación evalúa la conformidad del manual y de la norma, y si no está en conformidad, informará a la empresa que, en un periodo fijo de tiempo, tendrá que tomar las medidas correctivas necesarias.
- *Auditoría:* Desarrollada en una fecha acordada, los inspectores de la entidad de certificación que lleva a cabo la verificación del sistema de calidad se encargan de evaluar la aplicación de los procedimientos a través de reuniones con el personal y la visión de la documentación.
- *Conformidad del sistema de calidad:* Durante la auditoría, las diferencias entre los procedimientos y la realidad empresarial son registradas como “no conformidad” y se asigna un plazo para la eliminación, después de lo cual el organismo de certificación verificará las acciones correctivas tomadas. Mientras que si las diferencias son menores, se denomina “observación”, que significa que la gestión no requiere una re intervención para controlar.

Durante estas inspecciones, los inspectores utilizan listas de verificación a través de las cuales guían sus acciones, con la certeza de no descuidar ningún aspecto importante, teniendo la aprobación del INACAL.

Adicional a ello, el organismo de certificación elegido debe realizar *Auditorías periódicas*, que consisten en un monitoreo constante, el cual debe ser realizado a intervalos que van de seis meses a un año. La frecuencia puede aumentar si existen serias dificultades en su gestión. Durante las inspecciones periódicas, adecuadamente programadas, se analizan las áreas de la empresa o departamentos seleccionados de tal manera que se compruebe una continua revisión de los procesos en el tiempo de validez del certificado (entre 1 y 3 años). Como resultado de estos controles, se revocará el certificado cada vez que haya evidencia de la falta de conformidad o de repetidas ocasiones sin mejora.

De esta manera, las certificaciones son un proceso difícil, pero necesarios si se desea ingresar a mercados exigentes. En ese sentido, las certificaciones son fundamentadas en normas o estándares creados por entes normalizadores, que cimentan el escenario certificador para que las empresas adopten medidas universalmente aceptadas.

Las normas ISO son las más conocidas en temas de calidad y medio ambiente, sin embargo, existen iniciativas privadas (nacionales y extranjeras) que participan en la creación de normas que buscan mejorar un proceso productivo. Así también, es necesario mencionar que estas últimas no solo se enfocan en temas de calidad, sino también de responsabilidad social en los que, apoyados por los Convenios de la OIT, generan un beneficio para los trabajadores en la defensa de sus derechos.

CAPÍTULO III: Las principales normas para las certificaciones del sector agroexportador

El presente capítulo servirá para conocer las normas brindadas por los Organismos de Normalización de reconocimiento internacional en temas de calidad, medio ambiente y derechos del trabajador más importantes para el sector agroexportador. En ese sentido, la importancia de este capítulo radica en que estas normas son la base para la creación de los estándares aplicados en las certificaciones del sector, ya que son consideradas un referente con participación internacional.

3.1. Las Normas ISO

La International Standardization Organization (ISO) es la entidad internacional encargada de proporcionar las normas de fabricación, comercio y comunicación en todo el mundo. Su historia comienza en 1947, gracias a la acción de 25 países que decidieron crear una organización que facilite la coordinación internacional y la unificación de las normas industriales, con sede en Ginebra, Suiza. La palabra ISO tiene un origen griego que significa “igual”, que es coherente con los objetivos de equivalencia que proponen las normas técnicas. Las normas ISO ayudan a las empresas a acceder a nuevos mercados, a poner las bases y facilitar el comercio libre y justo en el mundo. Actualmente sus miembros son gubernamentales, paraestatales, tripartitas¹³ o no gubernamentales (compuesto, a menudo, por representantes de la industria). Así como un único representante por cada país, para Perú era el INDECOPI – hasta que cedió todas sus funciones de acreditación y normalización al INACAL – quien además es miembro de pleno derecho de COPANT (Comisión Panamericana de Normas estadounidenses) y de la RAN (Red de Normalización de la Comunidad Andina de Naciones). Las normas desarrolladas por ISO son de carácter voluntario, ya que ISO no tiene autoridad para imponer sus normas en ningún país.

Entre las principales normas ISO se encuentran la ISO 9000 (Calidad), ISO 14000 (Medio ambiente) e ISO 22000 (Gestión y seguridad alimentaria).

3.1.1. ISO 9001

La ISO 9000 está basada en procesos de un sistema de gestión de calidad, que agrupa a la familia constituida por cuatro ISO: 9000, 9001, 9004 y 19011.

La *ISO 9000* agrupa una serie de terminologías y base filosófica para entender los conceptos de las otras normas. En muchas ocasiones, se pueden confundir términos y, cuando suceda, el camino más lógico es buscarlo en esta norma.

¹³ La OIT define el tripartismo o cooperación tripartita a “*todos los tratos entre el Estado–representado por los gobiernos–, los empleadores y los trabajadores que versan sobre la formulación o la aplicación de la política económica y social*”.

La más importante por ser el modelo utilizado para certificarse es la *ISO 9001*, que se basa en el cumplimiento de los requisitos, procesos que aporten valor, obtención de resultados y mejora continua de los procesos.

Esta norma especifica los requisitos para un sistema de gestión de la calidad, cuya aplicación se realiza en las empresas, obteniendo como resultado un incremento de su rentabilidad. El principal objetivo de la adopción de esta norma es que la empresa funcione en total sincronía para obtener resultados predecibles y, por ende, controlables.

Para poder tener adoptarla es necesario que la empresa identifique dentro de sus procesos, los que son necesarios, los que deben modificarse o los que necesitan ser reemplazados para mejorar el sistema.

La ISO 9001 se base en los principios de:

- Enfoque al cliente
- Liderazgo
- Participación del personal
- Enfoque basado en procesos
- Enfoque de sistema para la gestión
- Mejora continua
- Enfoque basado en hechos para la toma de decisión
- Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor

Esta Norma es importante para todas las empresas (especialmente a las que se dedican a la exportación), porque brinda a sus clientes la garantía documental de que han seguido un proceso de calidad en la elaboración de los productos que suministran, así como las buenas prácticas dentro de la organización.

La *ISO 9004* tiene un enfoque similar al de la 9001, pero su diferencia radica en que la última se refiere únicamente al cliente, mientras que la primera se preocupa, también, por el personal y los accionistas de la empresa. En ese sentido, el cumplimiento de esta norma llevará a la organización a la excelencia.

Finalmente, la *ISO 19011* proporciona una guía para la realización de las auditorías de las organizaciones en temas de gestión. De esta manera les permitirá gestionar eficientemente el programa y mejorará el desempeño de los auditores.

3.1.2. ISO 14001

El desarrollo y manutención de la Serie ISO 14000 está a cargo del Comité Técnico 207, el cual está integrado por expertos del mundo empresarial y gubernamental de 55 países. El mayor desafío de estas normas es no crear barreras al comercio, sino evitarlas. Por ello, las primeras normas empezaron a publicarse en 1996.

La ISO 14001 especifica los requisitos para un sistema de gestión medioambiental que permite a una organización desarrollar e implementar una política y objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales y otros requisitos que la organización suscriba, además de la información sobre los aspectos ambientales significativos. Se aplica a aquellos aspectos ambientales que la organización identifica como los que se puede controlar y aquel sobre los que se puede influir. Esta norma es aplicable a cualquier organización que desee establecer, implementar, mantener y mejorar un sistema de gestión ambiental, para asegurarse de su conformidad con su política ambiental establecida.

Esta norma exige a la empresa un plan de manejo ambiental, entre ellos: objetivos, procedimientos, actividades de capacitación y de control de cambios, entre otros; además del cumplimiento del proceso y el respeto por las leyes ambientales de cada país. Sin embargo, una de las limitaciones de esta norma es la inexistencia de requisitos específicos, por lo que cualquier tipo de empresa puede obtener la misma certificación, pese a tener diferentes metas.

Todos los requisitos de la norma ISO 14001 están destinados a ser incorporados en cualquier sistema de gestión ambiental. El alcance de la aplicación dependerá de factores tales como la política ambiental de la organización, la naturaleza de sus actividades, productos, servicios, ubicación y las condiciones en que funciona.

En cuanto a la estructura y responsabilidades del personal, todos deben estar comprometidos y conocer los conceptos básicos sobre el tema, ya que deben rendir cuentas sobre las actividades realizadas en cada área de trabajo y contribuir en el logro de los objetivos.

La certificación conforme a la ISO 14001 la realizan los organismos independientes de certificación, públicos o privados, bajo su propia responsabilidad; debido a que la ISO sólo establece normas y no tiene autoridad para controlar las actividades de acreditación o certificación, el logotipo ISO no puede ser utilizado en conexión con la certificación o los certificados, ni en las etiquetas.

Esta ISO se está convirtiendo en la certificación de las plantaciones por excelencia, ya que les provee de herramientas para la gestión ambiental reduciendo, en algunos casos, los costos. La empresa Sociedad Agrícola Virú es la única que se ha certificado en esta Norma, según información brindada en su página web.

3.1.3. ISO 22000

La norma ISO 22000 ha sido emitida en setiembre del 2005, por lo que es relativamente nueva dentro de las normas ISO. Su aplicación es de carácter voluntario y está referido al área de Seguridad Alimentaria, que implementa las Normas GMP (Buenas prácticas de fabricación) y HACCP (Sistema de Análisis de Peligros y Puntos de control).

Esta Norma fue creada por la ausencia de un único estándar común y verdaderamente reconocida a nivel internacional, lo que genera altos costes y tiempo para las empresas que optan por obtener una certificación.

Este estándar consta de 8 elementos dentro de la Norma:

- Alcance: Se centra en las medidas de control que aseguran el cumplimiento de los requisitos de seguridad alimentaria y legal en el proceso realizado por la empresa. Este estándar se puede aplicar a las empresas que mantengan alguna relación (directa o indirecta) en la cadena de valor del producto.
- Normativa de referencia: Apartado que define los conceptos asociados a los términos y el vocabulario empleado en el documento de la Norma.
- Términos y definiciones: Esta sección hace referencia al empleo de las 82 definiciones de la Norma ISO 9001:2000, e incluye una lista de las definiciones que son específicas para la aplicación. Así como clarificar los términos y usar un lenguaje adecuado.
- Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria: Se enfatiza sobre el establecimiento, documentación, implantación y mantenimiento de un Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria efectivo, con los procedimientos y registros requeridos y que son necesarios para asegurar su desarrollo, implantación y actualización.
- Responsabilidad de la Dirección: Explica el compromiso de la dirección para que implante y mantenga el Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria, así como la designación del equipo interno que apoyará en la aplicación de la norma. Además, es necesario que se encamine las acciones a través de una comunicación fluida que garantice el óptimo sistema.
- Gestión de Recursos: A través del cual, la Alta Dirección debe proporcionar los recursos necesarios (materiales y personal) para la correcta aplicación de la Norma.
- Planificación y realización de productos seguros: Se incorpora los elementos de GMP y HACCP, así como pre requisitos necesarios para conseguir una base sólida que soporte la producción de productos seguros.
- Validación, verificación y mejora del Sistema de Gestión de la Calidad

De esta manera, el ISO 22000 especifica los requisitos para que el sistema de seguridad alimentaria que implica la comunicación, gestión y diversos programas, aseguren que la cadena de suministro cumple con principios de sistemas de gestión integrados y está alineado con los principios de HACCP del Codex Alimentarius. Por ello, es fácil integrar su gestión junto con la de calidad, medio ambiente o seguridad y salud.

3.2. Los Convenios de la OIT

El Organismo Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia de las Naciones Unidas de estructura tripartita en la que participan los gobiernos, empleadores y trabajadores de todo el mundo. Cuenta con 185 Estados Miembros (entre los que se encuentra Perú) y tiene por

objetivo responder a las necesidades de los trabajadores según una lógica colaborativa con el Estado y los empleadores.

Las normas internacionales de trabajo son preparadas por los Miembros de la OIT. Estas normas se dividen en *convenios*, los cuales son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros; o *recomendaciones*, que actúan como directrices no vinculantes. Estos Convenios y Recomendaciones son preparados por los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores, que se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, la cual tiene una frecuencia de reunión anual. Cada Estado Miembro que adopta y/o ratifica un Convenio, tiene la obligación de aplicarlo a la Legislación y a las prácticas nacionales, luego debe enviar memorias sobre su aplicación a la Oficina correspondiente.

En ese marco, la OIT ha establecido cuatro áreas principales de intervención:

- La libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estas áreas son consideradas como fundamentales tanto para los miembros de la Organización, como para los que no lo son. Así, las mencionadas áreas son parte de ocho convenios firmados como “normas fundamentales” en el trabajo.

3.2.1. Libertad de Asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

La libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano fundamental que, junto con el derecho de negociación colectiva, representa un valor medular de la OIT. Los derechos de sindicación y de negociación colectiva son habilitantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas.

El Convenio 87 de la OIT es dedicado exclusivamente a este tema, además del Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, declarados en 1948 y 1949, respectivamente.

Este concepto está relacionado a la libertad de los trabajadores para crear, dirigir y afiliarse a sus propias organizaciones, sin que estas tengan injerencia del Estado o de la empresa. Ello significa que los trabajadores pueden elegir el mejor modo de promover y defender sus intereses laborales y/o profesionales.

3.2.2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo obliga a los Estados Miembros a eliminar el trabajo forzoso y garantizar relaciones de trabajo libremente exigidas y exentas de amenazas. En ese sentido, los miembros firmaron los acuerdos que pertenecen al Convenio 29 sobre el trabajo forzoso (1930) y al Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957). Este último fue aprobado y está en vigor para Países Bajos (desde 1933) y para el Perú (desde 1960).

El trabajo forzoso ocurre cuando el Estado o individuos con poder, imponen actividades de manera coercitiva a los trabajadores, a través de la privación de comida, violencia física o sexual, limitando sus movimientos o impidiéndoles salir.

3.2.3. Abolición efectiva del trabajo infantil

Los niños tienen los mismos derechos que cualquier persona. Sin embargo, ellos carecen de conocimientos o experiencia propios de los adultos que los ubican en una condición desfavorable para defender sus derechos. La OIT ha establecido, a través de los Convenios 138 (Convenio sobre la edad mínima) y 182 (Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil), el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil. Esto implica que todos los niños deben tener la oportunidad de desarrollarse plenamente, es decir, no realizar ninguna actividad que ponga en peligro su educación, salud y normal desarrollo.

Para cada Miembro de la OIT, la edad mínima de trabajo es 15 años, sin embargo, para países en vías de desarrollo, la edad mínima es de 14 años, si los medios educativos y económicos no están lo suficientemente desarrollados.

Este principio debe ser aplicable tanto para la economía formal como informal, que es donde más abundan las formas intolerables de trabajo infantil. Esto abarca las empresas familiares y las actividades agrícolas, el servicio doméstico y el trabajo no remunerado justificado de diversas maneras, por ejemplo cuando los niños trabajan a cambio de su sustento.

3.2.4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

La discriminación laboral se puede observar en diferentes ámbitos sociales, que puede afectar tanto a hombres como mujeres en temas de sexo, raza, color, religión, opiniones políticas, entre otros. La eliminación de la discriminación se puede lograr a través de las condiciones para la creación de empresas y la aplicación de políticas y buenas prácticas de contratación de personal. En este marco, la OIT, a través del Convenio 100 y el Convenio 111 (Igualdad de remuneración; y discriminación (empleo y ocupación), respectivamente), fija límites y condiciones para la eliminación de la discriminación en el trabajo.

Esta puede ser directa o indirecta, la primera cuando la legislación estipula condiciones que deniegan la igualdad de oportunidades, por ejemplo, cuando la mujer debe pedir consentimiento de su cónyuge para acceder a un préstamo; y la segunda cuando las normas, aparentemente neutrales, dan lugar a exclusiones, por ejemplo, exigir una estatura mínima

para acceder a un empleo en el cual esta característica no es indispensable para la realización del trabajo.

Finalmente, estos entes normalizadores emiten determinadas condiciones en temas de calidad y laborales, para que el proceso seguido se realice en situaciones y medidas óptimas.

En el siguiente capítulo se analizará a las empresas agroexportadoras según la clasificación planteada por tipo de certificación: calidad e inocuidad y responsabilidad social. Además, se hará una clasificación adicional para las certificaciones exigidas por las cadenas de supermercados, las cuales incluyen tanto temas de calidad y medio ambiente, como de responsabilidad social, a las que se denominará “exigidas por el retail”. Ello con el fin de clarificar los conceptos y exigencias de los clientes, así como conocer la incidencia de estas empresas en el desarrollo de los agroexportadores peruanos.

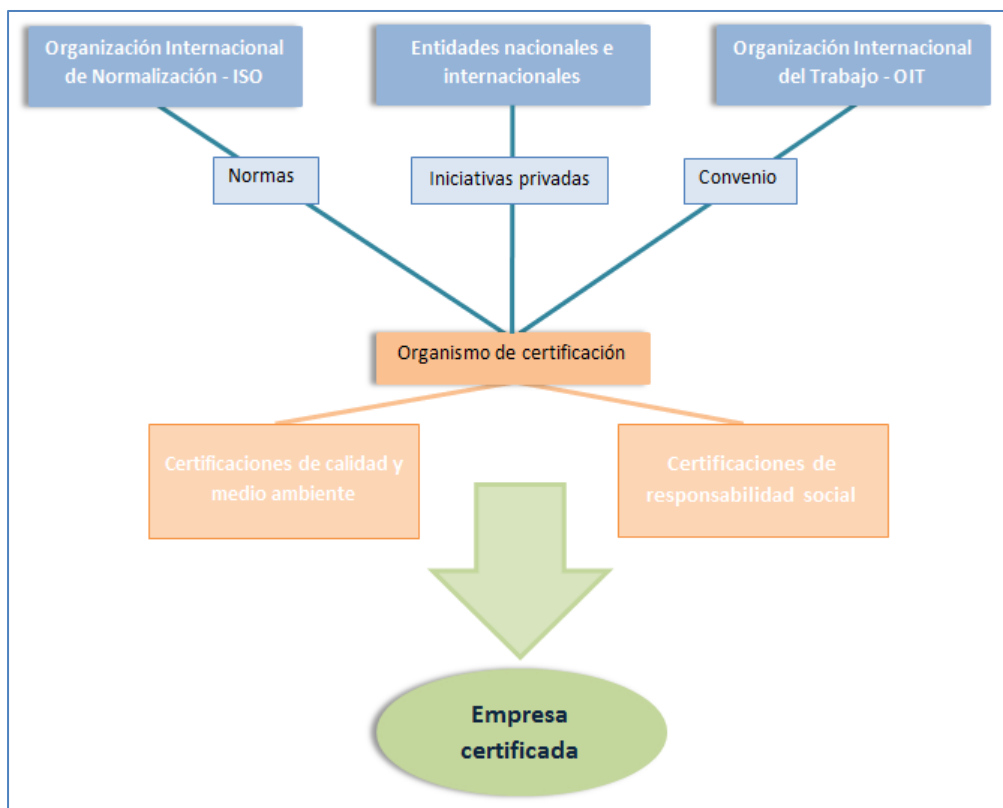
CAPÍTULO IV: Análisis de las empresas agroexportadoras

La proliferación de diversos sistemas certificables se debe al mayor interés de los mercados internacionales de demandar productos de alta calidad y seguridad alimentaria. Esto se traslada al productor a través de diversas exigencias en la forma de producir, gestionar y manipular productos hortofrutícolas frescos. Estas exigencias de los mercados internacionales se plasman en ofrecer normativas cuyo cumplimiento garantice salubridad y seguridad del consumidor.

En ese sentido, las empresas agroexportadoras de La Libertad e Ica son conscientes de la necesidad de ofrecer calidad de sus alimentos, que son una muestra de la importancia que los productores agroalimentarios dan al hecho de certificar sus productos con sellos de calidad.

De esta manera, las empresas agroexportadoras pueden certificarse en dos tipos: aquellos referidos a la *calidad e inocuidad*, la cual puede ser exigida por un país o un determinado cliente (retail); y los referidos a la responsabilidad social, la cual está referida a las condiciones laborales óptimas.

Figura N° 3. RELACIÓN ENTRE NORMAS Y CERTIFICACIONES SEGÚN LA CLASIFICACIÓN



Fuente: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

El proceso para certificar a una empresa en Perú empieza desde las normas brindadas por alguna entidad nacional o internacional para verificar un proceso, condiciones o productos que,

posteriormente, serán la base para que los organismos de certificación emitan un certificado que garantice el cumplimiento de la norma o estándar por parte de las empresas, tal como lo indica la Figura N° 3.

4.1. Empresas agroexportadoras y sus certificaciones

Las empresas agroindustriales más representativas de estas regiones ocupan lugares importantes dentro del ranking de exportación nacional. Debido a que exportan grandes volúmenes de productos (hacia Estados Unidos y la Unión Europea), es importante que certifiquen la calidad de los mismos para mantener y mejorar los resultados alcanzados.

Cuadro N° 12. PERÚ: RANKING DE PRINCIPALES EXPORTADORAS, 2014
(Valor FOB en miles de dólares)

RANKING	EXPORTADOR	ENE - ABR	MAY - AGO	SET - DIC	TOTAL
32	CAMPOSOL S.A.	53 751,1	91 256,2	65 741,6	210 748,9
52	SOCIEDAD AGRICOLA VIRU S.A.	31 988,6	28 973,1	61 022,0	121 983,8
67	SOCIEDAD AGRICOLA DROKASA S.A.	6 408,4	33 400,3	37 442,4	77 251,1
114	TAL S A	9 982,5	9 484,1	17 948,1	37 414,7
120	AGRICOLA DON RICARDO S.A.C.	3 793,0	3 759,4	28 869,0	36 421,3
170	AGRICOLA CHAPI S.A.	5 452,4	6 908,6	11 559,5	23 920,5

Fuente: SUNAT – Declaración Aduanera de Mercancía

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Estas cifras demuestran una importante participación de las empresas agroexportadoras de La Libertad e Ica en el ranking nacional de exportación, con cifras que superan los 507 millones de dólares que representan alrededor del 10% del total de las agroexportaciones nacionales. Esta participación podría explicarse por características que han adquirido en los últimos años y que representan una ventaja competitiva frente otras empresas del sector que continúan compitiendo por ocupar un lugar en el ranking.

Actualmente, el sector presenta un gran número de certificaciones que pueden clasificarse como: vinculadas a la calidad, responsabilidad social y aquellas que son exigidas por las cadenas de supermercados internacionales (retail). Las primeras están referidas a determinados procesos o cumplimiento de estándares referidos al producto; las segundas, relacionadas a acciones destinadas a cuidar la integridad de sus trabajadores y de su entorno (comunidad) y las terceras, de exigencia exclusiva de los importadores. A este punto, el análisis que se realizará será en base a esta clasificación, mas no a la explicación por cada certificación, ya que el objetivo del estudio es que se conozcan las implicancias laborales de las certificaciones en temas de responsabilidad con el trabajador y la comunidad. Sin embargo, para conocer más sobre cada certificación, se pueden ver los Anexos N° 5, N° 6 y N° 7.

En ese sentido, el cuadro N° 13, detalla las certificaciones que las empresas en análisis han difundido en sus respectivos portales, para algunos casos, las certificadoras han publicado la

lista de empresas que cuentan con determinada certificación, por lo que se ha podido comprobar su veracidad.

Cuadro N° 13. Certificaciones de las empresas agroexportadoras de La Libertad e Ica

Certificación		Empresa					
		Sociedad Agrícola Virú	Tal S.A.	Camposol	Sociedad Agrícola Drokasa	Agrícola Chapi S.A.	Agrícola Don Ricardo
CALIDAD E INOCUIDAD	Global GAP	X	X	X	X	X	X
	BASC	X	X	X	X	X	
	BRC	X	X	X	X		
	HACCP	X		X	X	X	X
	IFS	X		X			
	GMP			X	X		
	KOSHER	X		X			
	LEAF				X		
	SQF					X	
RESPONSABILIDAD SOCIAL	BSCI	X					
	THE GLOBAL COMPACT			X	X	X	X
	ABE	X					
	FAIRTRADE	X					
	FOR LIFE		X			X	
EXIGIDAS POR EL RETAIL	ICS			X			
	Tesco Nurture		X	X	X		X
	FIELD TO FORK			X			
	SYSCO			X			

Las certificaciones más requeridas por las empresas son las referidas a la calidad e inocuidad de los productos. Ello corresponde a que la mayoría son requisitos importantes para ingresar a un mercado nuevo y en constante crecimiento como la Unión Europea, lo que se puede traducir en un mayor nivel de ventas para la empresa. En este grupo de certificaciones no solo se encuentran las que siguen un proceso productivo con estándares de calidad altos, sino también aquellas que incluyen conceptos dedicados al medio ambiente (como la certificación Leaf) y/o las creencias religiosas (como el certificado Kosher).

Adicionalmente, se han identificado certificaciones o criterios que han sido aceptados y adheridos voluntariamente por las empresas, que se clasifican como certificaciones de responsabilidad social porque tienen que ver con la identificación, defensa y prevención de los derechos humanos y de la comunidad involucrada en el proceso productivo. En su mayoría, estas certificaciones adoptan los criterios de las condiciones laborales estipuladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que a través de sus convenios firmados durante las Conferencias Generales de la OIT, en las que se reúnen todos los países miembros, establecen determinados criterios relacionados a los conceptos laborales en pro de la defensa de los derechos de los trabajadores. Además, se pueden encontrar otros criterios dados por instituciones privadas nacionales e internacionales, que buscan mejorar las condiciones de los trabajadores y que han implantado conceptos relacionados a la situación laboral.

Asimismo, los grandes supermercados han establecido estándares para que los productos que ofrezcan cumplan con las medidas de producción idóneas para el consumo humano y, de esta manera, no perjudicar la salud de sus clientes. Por esa razón, las empresas peruanas que deseen vender sus productos en esos supermercados, necesitan cumplir con sus estándares, los cuales están relacionados a la seguridad, ambiente y un correcto proceso productivo. La empresa Camposol también cumple con estándares de la General Mills, Walmart y Loblaws, pero para este estudio solo se han considerado a las 3 más importantes.

De esta manera, las certificaciones se clasificarán en 3 grupos destinados a:

- La calidad e inocuidad de los productos
- Responsabilidad social
- Exigencia de las empresas clientes

En ese marco, se observa que no todas las certificaciones están relacionadas directamente con asuntos laborales, ya que fueron diseñadas específicamente para lograr que el producto, durante todo su proceso, no se vea afectado por algún mal manejo voluntario o involuntario dentro del proceso productivo, que sea perjudicial para la salud del consumidor final.

Sin embargo, dentro de cada Norma, se han identificado acciones que, de alguna manera, tienen relación con las actividades que realizan los trabajadores de las empresas agroexportadoras.

4.2. Implicancias laborales de las certificaciones de calidad e inocuidad

Las certificaciones de calidad e inocuidad presentan algunas consideraciones para los trabajadores dentro de su Norma. En ese sentido, se han identificado 7 características que involucran temas de interés para los trabajadores.

Cuadro N° 14. Características laborales de las certificaciones de calidad e inocuidad

Característica	Global GAP	BASC	BRC	HACCP	IFS	GMP	KOSHER	LEAF	SQF
Higiene del trabajador	x		x		x	x			x
Ropa de protección y vestimenta adecuada	x		x		x	x			x
Capacitación al personal	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Instalaciones higiénicas adecuadas	x				x	x			
Espacio reservado para la alimentación	x				x				
Medidas de seguridad frente a posibles accidentes	x		x		x	x			
Cuidado de la salud						x			x

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Como se observa en el cuadro N° 14, la higiene del trabajador es una característica que adoptan 4 certificaciones: Global Gap, IFS, GMP y SQF. Esta característica se refiere básicamente a las instrucciones en temas de lavado de manos, protección de lesiones e instalaciones necesarias para su ejecución. Lo que significa que, las empresas que adopten estas certificaciones, no solo deben asegurar que sus trabajadores cumplan medidas estrictas de higiene personal y de sus prendas, sino que también deben asegurar un espacio destinado y equipado para la realización de esta actividad. Es decir, se debe proveer de agua durante todo el día, así como jabón líquido y otros necesarios para preservar la higiene en el centro de labores.

Como complemento, la empresa debe contar con instalaciones higiénicas adecuadas para el lavado de manos, urinario, secador, duchas y otros necesarios para reducir el riesgo de contaminación del producto durante el proceso de producción. Pese a ser una característica importante para el cumplimiento de la higiene, solo las normas Global Gap, IFS y GMP la exigen para la obtención del certificado y la calidad de estas instalaciones no es la apropiada para la salud y cuidado humanos.

La ropa de protección y vestimenta adecuada están referidas a las prendas que son utilizadas por los trabajadores durante la realización de labores, las cuales deben evitar el contacto del

trabajador con el producto. Entre ellas también se encuentran los guantes de protección, mallas para la cabeza, mascarillas protectoras y botas. Se deben disponer de una cantidad suficiente para el recambio y, de esta manera, evitar desgastes de los mismos que ocasionen algún riesgo dentro de la producción.

Sin embargo, pese a ser un requisito importante para el cumplimiento de la Norma, esta no especifica la obligación de la empresa por proveer de estos insumos a sus trabajadores de manera gratuita, solo especifica un número suficiente de prendas para el recambio y un proceso de auditoría para la empresa que se encargue de lavar las prendas reusables, salvo alguna coordinación extraordinaria entre empresa y trabajador. Se encontró que esta acción es una de las más deficientes en el sector, ya que la mayoría de los trabajadores del campo utilizan sus propias vestimentas para efectuar sus labores, exponiéndose a un gran foco de enfermedades y accidentes¹⁴.

En cuanto a la capacitación del personal, esta es importante porque los trabajadores deben conocer qué acciones o procesos seguir para que el estándar sea cumplido y, por ende, se apruebe una certificación. De esta manera, se observa que todos los empleados deben seguir algún tipo de instrucción organizada por los representantes de la empresa en temas relacionados a la norma que se desea aplicar, esta puede ser dentro o fuera de la organización y debe constar el nombre del capacitador y de todos los participantes.

Asimismo, normas como Global Gap e IFS establecen que la empresa debe acondicionar un espacio para la alimentación de sus trabajadores que se encuentre en una zona diferente al de producción. A través de ello, los trabajadores mantienen una zona disponible para sus relaciones interpersonales y su alimentación.

Por otro lado, se observa que las certificaciones como Global Gap, BRC, IFS y GMP especifican medidas de seguridad dentro de la organización para prever y actuar en caso de accidentes internos. En ese sentido, los trabajadores deben ser capacitados en primeros auxilios con el fin de actuar oportunamente en caso de accidentes internos durante la realización de sus labores.

Finalmente, dentro de este grupo de certificaciones, hay 2 que se preocupan por el cuidado de la salud de sus trabajadores (BRC y SQF) a través de chequeos anuales periódicos y de defensa del trabajador que se encuentra en una situación desfavorable producto de un accidente en el centro laboral.

Con todo ello, se concluye que las certificaciones de calidad, para lograr su objetivo, no sólo necesitan un proceso productivo idóneo, sino también de ciertas condiciones laborales que apoyen su cumplimiento. Sin embargo, hay una clara diferencia entre recomendación y

¹⁴ Resultados del Focus Group realizado el 2 de setiembre del 2015 a los representantes sindicales del sector.

obligatoriedad de las normas, lo que impide que muchas de las buenas acciones que se presentan en cada certificación, sean solo tomadas como una recomendación mas no como un acto que deba cumplirse para obtener el certificado.

4.3. Implicancias laborales de las certificaciones de responsabilidad social

Las certificaciones referidas a la responsabilidad social son aquellas que involucran en mayor medida el tema laboral en la empresa. En ese sentido, estas certificaciones pueden agruparse como aquellas dadas por empresas particulares y otras que corresponden a criterios internacionalmente aceptados en temas de derechos humanos.

Cuadro N° 15. CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LAS CERTIFICACIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Característica	BSCI	THE GLOBAL COMPACT	ABE	FAIRTRADE	FAIR FOR LIFE	ICS
Libertad de Asociación y de Negociación	X	X		X	X	X
No discriminación	X	X		X	X	X
Remuneración Justa	X			X	X	X
Jornada Laboral digna	X				X	X
Seguridad y salud en el trabajo	X	X		X	X	X
No al trabajo infantil	X	X		X	X	X
Protección para jóvenes trabajadores	X					
No al trabajo precario	X					
No al trabajo forzoso	X	X		X	X	X
Pago puntual de salarios y beneficios			X			
Capacitación			X			
Incentivos para los trabajadores			X			
Ambiente de trabajo seguro e higiénico		X	X		X	
Protección de la comunidad		X			X	
Prohibición de castigos					X	
Contrato específico y claro					X	X
Pago de horas extras	X				X	X

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Como se observa en el cuadro N° 15, estas normas tienen una gran preocupación por las condiciones laborales. Aquellas que se encuentran enmarcadas (rojo) corresponden a criterios brindados por la OIT mediante sus convenios en temas de protección al trabajador y defensa y cuidado de sus derechos.

En ese sentido, 5 de las 6 normas presentadas avalan su accionar a través de estos criterios, de los que resaltan por mayor aplicación:

- La *libertad de asociación y negociación*, que se traduce en la creación de sindicatos que se encarguen de la defensa y negociación colectiva entre los trabajadores y la empresa.
- La *no discriminación*, en la que ningún trabajador puede sentirse excluido o marginado de un espacio por diferencia de ideas, religión, sexo, estatus, entre otros.
- Una *remuneración y jornada laboral justa*, es decir, la empresa debe cumplir con la legislación laboral actual, de tal manera que no vulnere o perjudique la calidad de vida del trabajador y su familia.
- La *salud y seguridad en el trabajo* debe estar asegurada por el empleador, ya que no se puede exponer la integridad física de un trabajador en el desarrollo de sus actividades.
- Se prohíbe el *trabajo infantil* para proteger a los menores de cualquier forma de explotación, además de asegurar su normal desarrollo emocional, cultural y de educación. En ese sentido, para *los jóvenes* que tienen la edad establecida como aceptable para realizar labores remuneradas, se les debe brindar protección, mediante un tipo de trabajo más seguro y flexible en horarios, ya que la formación del joven no se debe ver mellada.
- *No al trabajo precario ni forzoso*, ya que ninguna actividad económica puede vulnerar la seguridad de los trabajadores, en ese sentido, las condiciones laborales deben estar documentadas para asegurar su cumplimiento; así también, ningún empleador puede obligar a un trabajador a realizar actividades de las cuales no está de acuerdo, ni forzarlo mediante amenaza a cumplirlo.

La certificación que posee todos estos criterios es BSCI. Sin embargo, certificaciones como Fair For Life y el Código de Conducta ICS también han adoptado un gran número de estos criterios para el cumplimiento de sus estándares. Por otro lado, la certificación ABE ha establecido criterios diferentes para certificar a sus empresas en tema de mejores condiciones laborales, como el pago puntual de los salarios, beneficios sociales, un ambiente de trabajo seguro, capacitación e incentivos para sus trabajadores. A diferencia de las otras normas, esta certificación es peruana y ya cuenta con un gran número de socios, entre los que destaca la Sociedad Agrícola Virú.

El caso de Fair for Life es interesante, ya que es una iniciativa privada que ha adoptado algunos criterios de la OIT y ha adicionado otros puntos en defensa de los trabajadores (ambiente seguro, prohibición de castigos, contratos claros, reconocimiento de las horas extras y la protección a la comunidad). Esta iniciativa consta de dos certificaciones: For Life y Fair for Life,

ambas con las mismas condiciones laborales, pero diferenciadas en que la última considera, además, un comercio justo.

En el sector agroexportador es importante conocer estos criterios porque los trabajadores se encuentran bajo una modalidad de contratación diferente y desfavorable frente al Régimen Laboral General¹⁵, por lo que la adhesión a estas certificaciones significaría una mayor defensa de sus derechos y condiciones laborales más justas.

4.4. Implicancias laborales de las certificaciones exigidas por los retail

Una vez conocidas las certificaciones de calidad y responsabilidad social que voluntariamente adquieren las empresas agroexportadoras, es necesario conocer aquellas que son necesarias si se desea ingresar a un mercado tan competitivo como Estados Unidos y la Unión Europea. En ese sentido, las grandes cadenas de supermercados han establecido estándares de calidad y procesos que son requisitos indispensables para vender a los clientes de sus tiendas. Sin embargo, estas certificaciones están, principalmente relacionadas a la calidad de sus productos, como se observa en el cuadro N° 16.

Cuadro N° 16. CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LAS CERTIFICACIONES EXIGIDAS POR EL RETAIL

Característica	Tesco Nurture	FIELD TO FORK	SYSKO
Protección de la salud	X		
Protección de la comunidad	X	X	
Cumplir la Ley laboral			X
Incentivos laborales			X
Beneficios laborales			X

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

La cadena Tesco, a través de su certificación Nurture, solo especifica el cuidado de la salud de sus trabajadores durante su actividad dentro de la empresa, así como la preservación de la salud y el medio ambiente de la comunidad.

Por su parte, Field to Fork solo presenta estándares para asegurar un plan de explotación sostenible en las fincas, mostrando una ventaja de sostenibilidad significativa. Es decir, en su traducción al español, solo se preocupa porque el producto que se venda no haya afectado al medio ambiente y la biodiversidad.

¹⁵ La comparación de los regímenes se puede encontrar en el Anexo N° 10.

Finalmente, Sysco ha establecido un control de plagas cuya finalidad es la seguridad alimentaria. Sin embargo, sí ha establecido algunos puntos relacionados a las condiciones laborales, como el cumplimiento de la ley laboral vigente en cuanto a los beneficios sociales, remuneración y jornada laboral justas, así como promover incentivos que mejoren la comunicación entre el empleador y el trabajador.

CAPÍTULO V: Otras acciones de Responsabilidad Social de las empresas agroexportadoras

Las certificaciones sobre responsabilidad social son iniciativas que buscan defender no sólo los derechos de los trabajadores, sino también de su entorno (comunidad). Sin embargo, no todas las empresas en análisis cuentan con estas certificaciones, probablemente por la preparación que esta conlleva o por un tema de similitud de principios, ya que se basan en convenios con la OIT, pero que tienen una importancia relevante para el crecimiento personal y familiar del trabajador.

Este tipo de certificaciones generan un valor intangible en las empresas y beneficia a los stakeholders y a la sociedad, ya que generar valor no solo se logra a través de productos de calidad sino también de una buena reputación de las empresas y su sostenibilidad. Los alcances en este tema son numerosos, especialmente para las grandes empresas, quienes han buscado mejoras para el personal a través de convenios o adhesión a Pactos.

En ese marco, las empresas realizan acciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con el fin de proyectar no solo una buena imagen, sino como estrategia para alcanzar sus objetivos, ya que su planteamiento es unilateral y sin participación de los trabajadores; es decir, la aplicación y evaluación la realiza el sector empresarial y no está sujeta a obligatoriedad ni a sanción alguna (Marañón, 2009), lo que reduce el nivel de cumplimiento y satisfacción general.

En el presente capítulo se aborda temas relacionados a la RSE de las agroexportadoras nacionales, que no han sido tocados en los capítulos precedentes por no tratarse específicamente de las certificaciones, pero que sirven como base para conocer sus avances en temas de mejora continua con el trabajador y su comunidad. En la primera parte se detallan los alcances en temas de responsabilidad social de las empresas agroexportadoras que ellos presentan en sus respectivas páginas, así como información brindada en los portales de comunicación. En la segunda se confronta esta lista con información brindada en los diferentes documentos o entrevistas encontrados en los portales de comunicación.

Los casos de RSE en las empresas agroexportadoras

- Camposol es una empresa que constantemente se ha presentado como socialmente responsable. En ese sentido, la empresa menciona que es su ventaja competitiva, ya que no solo beneficia a los grupos de interés, sino también a su organización porque a través de sus procesos internos (económico, ambiental y social) y el balance entre ellos, obtienen una mayor reputación para sus clientes.

Algunas de las actividades en RSE que realiza Camposol son:

- Creación de la Asociación Juventud y Desarrollo, que promueve capacidades y facilita herramientas a los jóvenes del distrito de Chao.
- Panadería “La casa del pan”, proyecto en alianza estratégica que genera puestos de trabajo a jóvenes.
- Capacitaciones a líderes sociales, en colaboración con la gestión pública local.
- Planes de comunicación interna y externa, que permite difundir las actividades de RSE.
- Wawawasi “Rayito de Sol”
- Programas de salud

- Posta médica
 - Vacaciones útiles para los hijos de los trabajadores
 - Concursos y sorteos internos
- Sociedad Agrícola Virú es la empresa analizada con mayor número de certificaciones en temas de responsabilidad social, lo que la ha llevado a ser reconocida por sus prácticas laborales “modelo” para la agroindustria. Además de participar en la difusión y promoción de la formalidad laboral en el país. La empresa ha firmado un convenio con la COP 20 y ha ganado el Premio Ecoeficiencia Empresarial 2013 brindado por el Ministerio del Ambiente y la Universidad Científica del Sur. La filosofía que maneja es alinear las estrategias del área con la visión y misión de la compañía. Asimismo, sus actividades internas en relación con sus trabajadores, pasan por recreación, días festivos, becas y protección del medio ambiente¹⁶.
Las políticas de RSE en Agrícola Virú se enfocan en apoyar a las comunidades adyacentes haciendo postas médicas, parques, wawa wasis y seguridad pública. En ese sentido, la imagen que proyecta la empresa a la comunidad es positiva.
 - La empresa TAL S.A. (Grupo Rocío) no ha brindado mucha información sobre las certificaciones en cuanto a Responsabilidad Social; sin embargo, se ha podido encontrar que realizan actividades de protección de los derechos humanos, por ejemplo, en el 2014, obtuvieron una mención honrosa en el Concurso de Buenas Prácticas Laborales, realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para promover acciones concretas relacionadas a la erradicación del trabajo infantil y la violencia contra la mujer, en una actividad tan compleja como la agroindustrial¹⁷.
Así también, EsSalud ha firmado una Alianza estratégica con el Grupo Rocío para realizar el Proyecto de Reforma de Vida Renovada, el cual beneficiará a 5 mil trabajadores de las empresas que conforman el grupo. Con ello, el Centro Médico de Atención Primaria III Metropolitano, evaluará íntegramente a los trabajadores a fin de determinar factores de riesgo y formar a un núcleo de trabajadores encargados de promover y vigilar la salud de los demás servidores.
 - Agrícola Chapi al desarrollar programas de responsabilidad social se centra en fortalecer las capacidades de desarrollo de la población, enfatizando los aspectos educativos y ambientales.
La empresa construyó tres colegios ambientales y una posta médica en Ica, además creó el proyecto Bosque Fundo Don Ernesto, el cual ganó el Premio 2021 por promover el incremento de la biodiversidad de 25 especies nativas de flora y fauna. Del mismo modo, mejoró la calidad de vida de la población aledaña al Fundo San Rafael mediante donaciones de pozos de agua, mantenimiento de canales de riego, apoyo con maquinaria y mano de obra.
La protección de los Derechos Humanos se realiza a través del cumplimiento de los valores de la empresa y el Reglamento Interno de Trabajo, que va desde el bienestar

¹⁶ Diario Gestión (en línea): “Sembrar modelos: Virú y el esquema laboral que desarrolla para la agroindustria”. Empleo y Management. Domingo 8 de junio del 2014.

¹⁷ Diario Gestión (en línea): “MTPE premió 21 buenas prácticas laborales desarrolladas en el 2014” en <http://gestion.pe/economia/mtpe-premio-21-buenas-practicas-laborales-desarrolladas-2014-2128977>. Revisado el 15 de marzo del 2015.

del trabajador, hasta los derechos de la empresa y el mantenimiento de la armonía laboral, así como el reglamento de seguridad en el trabajo que establece las pautas necesarias para el accionar de los trabajadores dentro de la planta. En el tema ambiental, la empresa realiza un manejo eficiente de los recursos, buscando reducir su impacto. Finalmente, en el tema de desarrollo comunitario, la empresa realiza actividades y proyectos en pro de la comunidad¹⁸.

- Sociedad Agrícola Drokasa desarrolla actividades en beneficio de su comunidad, como el proyecto educativo de matemáticas y el Plan de Acción Ambiental, brinda el servicio de movilidad, comedor y servicios higiénicos en sus plantas. Además, ha realizado una investigación sobre el impacto de la hora de ingreso de sus trabajadores con los rendimientos en la empresa, que le ha permitido tomar conciencia sobre el horario de ingreso de sus trabajadores y generar una propuesta provechosa para la empresa y el trabajador¹⁹.
- Agrícola Don Ricardo también realiza actividades relacionadas a la Responsabilidad Social, pese a que esta no sea difundida como las otras empresas. Se conoce que ha participado de mesas de diálogo para proponer trabajos de responsabilidad social que generen oportunidades de empleo, empleabilidad y emprendimientos en la región Ica. Así también, elaboran programas de Sanidad y prevención laboral y se preocupan por el cumplimiento de estándares óptimos de calidad y defensa de derechos humanos en su proceso productivo. De la misma manera, apoya a la comunidad a través de la creación de guarderías y charlas sobre problemáticas actuales²⁰.

De este modo, las empresas agroindustriales de La Libertad e Ica han desarrollado una serie de acciones en pro de su comunidad y el medio ambiente, logrando proyectar la imagen de empresa socialmente responsable.

La RSE desde la mirada de los trabajadores

La razón de la RSE se basa en la disminución de los desequilibrios económicos, políticos y sociales, resaltando la participación de las empresas en la lucha por el bienestar de sus trabajadores, la comunidad y el medio ambiente. Empero, su aplicación es unilateral, vertical y sin participación del personal o instituciones internacionales de vigilancia de los derechos laborales.

Como se ha presentado en la primera parte, las acciones de responsabilidad social de las empresas agroexportadoras son exhibidas como proyectos con grandes resultados; sin embargo, la percepción de los trabajadores se aleja de esta verdad.

El 2 de setiembre del 2015 se realizó un Focus Group en el que participaron representantes sindicales de algunas empresas agroexportadoras importantes del país, entre las que se

¹⁸ Información obtenida de la presentación realizada por Agrícola Chapi en su exposición en Perú 2021 – Empresarios socialmente comprometidos, 2012.

¹⁹ Estudio realizado por la Gerencia de Recursos Humanos de AgroKasa, según entrevista realizada para el documento “Generación de empleo en el Perú: Seis casos recientes de éxito”.

²⁰ Según informe de Certified Operators de Fair For Life para Agrícola Don Ricardo en http://www.fairforlife.org/pmws/indexDOM.php?client_id=fairforlife&page_id=certified&lang_iso639=en&company_id=450.

encontraba Camposol (Ver Anexo N° 10). El objetivo fue Identificar los conocimientos que tienen los trabajadores sobre las certificaciones de sus empresas agroexportadoras y conocer su participación en los procesos de auditoría. Estos resultados se complementaron con información periodística que respaldan algunos comentarios brindados durante su ejecución. Es así que, para las empresas analizadas, los trabajadores aún perciben deficiencias en el correcto desarrollo de sus actividades y es común que muchos de ellos expongan la falta de entrega de implementos de protección necesarios para trabajar, lo que los obliga a utilizar sus propias prendas y exponerse a los daños que puedan producirse durante su jornada. Con ello, no solo se ve afectada la salud del trabajador, sino una clara muestra de incumplimiento con las medidas de seguridad que las normas exigen para esas labores. Casos en los que los trabajadores deben ingresar al campo después de una reciente fumigación, con perjuicio a su salud, no deberían repetirse²¹.

En cuanto a las condiciones laborales, estas son inadecuadas y atentan contra la integridad de los trabajadores (labores a destajo, movilidad inadecuada y jornadas laborales excesivas)²², muchos de los cuales, pese a las denuncias, no obtienen una pronta respuesta a su solicitud. Algunas empresas, además, no cumplen con los convenios colectivos²³ o tratan de terminarlos antes de tiempo ocasionando que todas sus acciones de RSE se vean empañadas. Punto aparte es el tema del hostigamiento que sufren los miembros de los sindicatos para renunciar al mismo o impedir una libre afiliación, como ocurre con el común denominador de sus miembros.

En los casos del wawa wasi “Rayito de Sol” y el Centro Médico de Chao creados por Camposol, se descubrió que estos no son gratuitos para los trabajadores, quienes tienen que abonar un monto aproximado de 8 soles para beneficiarse, además se encuentran en una zona alejada, el número de beneficiarios es mínimo y la calidad es deficiente, generando malestar e indiferencia para los trabajadores. En este caso, muchos de los filtros que se utilizan para acceder a los beneficios es el pertenecer o no al sindicato, aprovechándose de la necesidad que presentan los trabajadores para que logren la disolución.

Así también, Camposol ha presentado continuos cuestionamientos sobre el trato que brinda a sus trabajadores, producto del cual ha recibido sanciones de parte del Ministerio de Trabajo, quienes verificaron irregularidades en sus plantas.

Finalmente, se puede concluir que no hay una adecuada comunicación de las actividades a los trabajadores, pues muchos de ellos desconocen de estas y otras acciones que realiza la empresa, limitando su acceso y el de sus familiares. De esta manera, sería necesario que la empresa aplique acciones de comunicación, ya sea interna como externa, a sus trabajadores, para que el número de beneficiados se incremente. Además, verificar su ejecución para que sean de calidad, ya que si bien se realizan un gran número de acciones de RSE, no todas cumplen con los criterios que los trabajadores resaltan como importantes. En este punto, el diálogo permitiría que la empresa y el trabajador expongan sus necesidades y objetivos para realizar una acción con beneficios bipartidos.

²¹ Diario La Primera (2009): “Virú y Talsa en el ojo de la tormenta”.

²² Diario La Primera (2011): “Más de medio millón de trabajadores sin derechos”.

²³ Obtenido del documento “Situación actual de la problemática laboral de la agroindustria de exportación no tradicional en el Perú”, 2012.

CAPÍTULO VI: Percepción de los trabajadores de Camposol respecto a los compromisos de certificación y RSE asumidos por la empresa

La apertura de nuevos mercados y el compromiso por el desarrollo económico y social ha motivado la creación de nuevas formas para incluir principios sociales en todos los sectores económicos para que tengan un sentido de responsabilidad laboral, a través de normas que se enfoquen en aspectos específicamente de trabajo.

Por ello, organizaciones internacionales e iniciativas privadas en el mundo han enfocado sus certificaciones en normas que protejan a los trabajadores. Iniciativas privadas como ABE o Pacto Mundial son parte de las empresas agroexportadoras más importantes del Perú a través de enfoques laborales, tal como se presentó en el Capítulo IV. Por lo que nace la necesidad de contrastar la información que brinda la empresa con la percepción de los trabajadores.

En ese sentido, Camposol es una de las empresas más importantes del sector agroexportador nacional, no solo por su nivel de ventas y crecimiento, sino también por ser la empleadora más grande del sector, llegando a contratar más de 17 mil trabajadores en un mes, por lo que se hace necesario identificar las condiciones laborales que brinda. Por esta razón, el presente capítulo presentará una lista con las acciones que debe realizar la empresa como parte de las certificaciones (o pacto) que posee, junto a las respuestas de los representantes sindicales que se reunieron en un focus group realizado para analizar estas condiciones.

Así también, se hizo referencia a la percepción que tienen los participantes del focus group en temas como certificaciones y RSE en favor de las comunidades aledañas – y descritas en el capítulo anterior –, que en la mayoría de casos son habitadas por los mismos trabajadores y sus familiares.

Resultados del Focus Group de Camposol

El 2 de setiembre del 2015 se realizó un focus group en Lima con 12 representantes de los trabajadores de Virú de la empresa Camposol, previo permiso sindical acordado por la empresa, a quienes se les realizó diferentes preguntas relacionadas a profundizar sus conocimientos y percepciones de cómo las certificaciones y responsabilidad social de la empresa influyen en sus condiciones laborales.

Cuadro N° 17. PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES

Obligaciones	Empresa	Trabajadores	
Libertad de asociación y negociación	X	X	La empresa acepta la presencia sindical, pero en condiciones de contratos permitidos por la ley. Además, se realizan prácticas como rotaciones y descansos temporales sin criterios claros de aplicación, lo que dificultan el crecimiento sindical. Las políticas establecidas por niveles de gerencia no siempre se aplican adecuadamente en niveles intermedios, lo que se traduce en actitudes de discriminación a los afiliados al sindicato.
No discriminación	X		Por la aún heterogénea aplicación de las políticas de la empresa, los trabajadores afiliados al sindicato se sienten discriminados, principalmente por los supervisores.
Seguridad y salud en el trabajo	X		Frente a accidentes en el trabajo, no hay una rápida atención, lo que se complica por la lejanía de los centros de salud de los campos de trabajo.
No al trabajo infantil	X	X	No se conoce casos de contratos realizados a menores de edad o de niños trabajando.
No al trabajo precario ni forzoso	X		El tipo de contrato permitido por la ley precariza las condiciones de los trabajadores, ya que los salarios no son los adecuados, no tienen acceso a seguridad social y están expuestos a una serie de enfermedades ocupacionales.
Capacitaciones	X	X	Algunos trabajadores han recibido capacitaciones en cuanto a las normas que deben cumplirse en la empresa y se ha facilitado formación sobre liderazgo.
Incentivos	X		No se percibe el recibo de incentivos.
Ambiente de trabajo seguro e higiénico	X		No se mencionó en el Focus Group.
Medidas preventivas de seguridad	X		Los trabajadores no tienen suficiente conocimiento sobre las acciones de seguridad que se deben realizar en la ejecución de sus labores.
Higiene del trabajador	X	X	Los trabajadores conocen sobre hábitos de higiene relacionados con el proceso productivo. Sin embargo, las prendas de trabajo son lavadas por ellos mismos y no de manera industrial.
Ropa de protección y vestimenta adecuadas	X		La ropa que le dan a los trabajadores no es la adecuada para las actividades que realizan, pese a que el sindicato ha pedido el cambio de estas prendas. Los de campo solo reciben 2 pantalones, 3 polos y 2 gorras, los de planta reciben guardapolvo, toca y botas. Se mencionó que en algunos casos se han recibido prendas que parecen usadas.

Instalaciones para la alimentación e higiene	X	X	Sí hay instalaciones, estas fueron logradas gracias a la inspección que se realizó a la empresa. Posteriormente la empresa desarrolló una encuesta de satisfacción para mejorar el servicio brindado.
Cuidados de la salud del trabajador	X		Los trabajadores no conocen de campañas de salud que realiza la empresa, por lo cual, muchos de ellos van enfermos a trabajar. Los tipos de contrato dificultan el tema del cuidado de la salud.
Protección a la comunidad	X		La empresa realiza algunas actividades con apoyo de otras instituciones. Los trabajadores no participan en la gestión o desarrollo de las iniciativas y muchos no están suficientemente informados.
Cumplimiento de los beneficios laborales	X	X	La empresa cumple con los beneficios que establece la normativa actual que, sin embargo, es negativa para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.
Pago de horas extras	X	X	Antiguamente pagaban en base a destajo; ahora, gracias al convenio colectivo, se respetan las 8 horas y se paga un monto extra cuando realizan actividades fuera de su jornada de trabajo.
Contratos claros y específicos	X		Los nuevos trabajadores no comprenden bien los contratos, ya que ellos consideran que no se cumplen las condiciones de trabajo prometidas por los captadores.

En ese sentido, frente a cada obligación o recomendación que surge del cumplimiento de las normas de las certificaciones y que han sido discutidas en el focus group, se presenta una breve síntesis.

Libertad de asociación y negociación

La empresa acepta la presencia sindical, sin embargo, el régimen laboral agrario que prevé contratos temporales, limita el pleno ejercicio de la libertad de asociación. Además, se realizan prácticas como rotaciones y descansos temporales sin criterios claros de aplicación que, según los sindicalistas, penaliza a los afiliados. Las políticas establecidas por niveles de gerencia no siempre se ponen en práctica adecuadamente por los responsables de mando medio, ya que existe una jerarquización de cargos y funciones.

No discriminación

Por la aún heterogénea aplicación de las políticas de la empresa, los trabajadores afiliados al sindicato se sienten discriminados, principalmente por los supervisores. Todo ello se da por la falta de aplicación equitativa de las normas internas de la empresa en todas las áreas existentes, lo que se traduce en actitudes de discriminación hacia ellos o a los afiliados al sindicato. Esto ha generado una disconformidad entre las políticas laborales que la empresa declara y su aplicación.

No al trabajo infantil

Según las normas laborales que determina el Estado Peruano para el sector, no se puede contratar a menores de edad. En cuanto a Camposol, no hay evidencias ni se conocen casos de contratos realizados a menores de edad o de niños trabajando en el campo.

Contratos claros y específicos

Camposol, para la contratación de su personal obrero, se rige a la Ley de Promoción del sector agrario. Los trabajadores reciben una copia de su contrato, el cual detalla las actividades que realizarán y sus beneficios. Sin embargo, existen casos en los que la empresa contrata a captadores para que estos consigan personal idóneo en otras provincias. Se han indicado numerosos casos en los cuales los captadores han ofrecido más beneficios de los previstos en el contrato, ocasionando que los nuevos trabajadores perciban su incumplimiento. Además, las personas no cuentan con los recursos necesarios para regresar a sus lugares de origen, por lo cual se encuentran obligados a aceptar las condiciones laborales.

Cumplimiento de los beneficios laborales

La empresa cumple con los beneficios que establece la normativa actual del régimen laboral agrario; sin embargo, esta es considerada negativa por los sindicatos, en cuanto limita el cumplimiento de los derechos de los trabajadores del sector. Aunque Camposol cumpla estas obligaciones e incluso ha aceptado negociar un convenio colectivo para incrementar el salario de los trabajadores, el descontento radica en la norma misma.

No al trabajo precario ni forzoso

El tipo de contrato, según el régimen laboral agrario precariza las condiciones de los trabajadores: la remuneración es diaria y equivale a S/. 29.26 soles, lo que al mes equivale a una remuneración mensual de S/. 877.80; que en contrapartida con el salario general (de S/. 750) pareciera que el trabajador estaría percibiendo más que un trabajador común. Sin embargo, esta remuneración incluye la CTS y las gratificaciones.

Otro factor que incide negativamente y discrimina al trabajador del sector agrario es que el aporte del empleador a Essalud es del 4% (frente al 9% del Régimen General), por lo cual, cuando los trabajadores necesitan atenderse al sistema sanitario, sus solicitudes son aplazadas y sus citas médicas pueden demorar meses.

Pago de horas extras

Antiguamente la empresa pagaba en base a destajo; ahora, gracias al convenio colectivo, se respetan las 8 horas y se paga un monto extra cuando los trabajadores realizan actividades fuera de su jornada de trabajo. Este cambio ha sido progresivo – ya que hay antecedentes de exigencia para trabajar más horas de lo debido y, en muchos casos, sin el pago de estas horas –, y es el resultado de la exigencia de los sindicatos, quienes piden el respeto de la jornada laboral.

Incentivos

La empresa no realiza algún tipo de motivación por metas a su personal. No estimula a sus trabajadores con bonos, comisiones, beneficios de compra o acceso a servicios de educación y salud para ellos y sus familiares.

Instalaciones para la alimentación e higiene y ambiente de trabajo seguro e higiénico

Las instalaciones para la alimentación e higiene del trabajador cuentan con estructuras y mantenimiento adecuados, las cuales fueron conseguidas debido a los procesos de inspección realizados a la empresa. Todos los trabajadores tienen un espacio para alimentarse y tener un tiempo de descanso, además de un lugar donde pueden asearse en condiciones dignas y óptimas. La empresa, además, desarrolló una encuesta de satisfacción entre sus trabajadores para mejorar el servicio brindado en ambas áreas.

Ropa de protección y vestimentas adecuadas

La vestimenta que proporciona la empresa a los trabajadores no es la adecuada para las actividades que realizan, pese a que el sindicato ha pedido el cambio de estas prendas. Los trabajadores de campo solo reciben dos pantalones, tres polos y dos gorras; y los trabajadores de planta reciben solo guardapolvo, toca y botas. Estas prendas e implementos proporcionados no siempre han sido de buena calidad; además, no siempre el trabajador recibe su talla respectiva, puesto que se ha corroborado que la empresa compra al por mayor y cantidades predefinidas por tallas. Adicionalmente, se mencionó que en algunos casos se han recibido prendas de segunda o en mal estado.

Higiene del trabajador

Los trabajadores tienen conocimientos sobre los hábitos de higiene relacionados con el proceso productivo dentro de la planta y en el campo.

Sin embargo, las prendas de trabajo son lavadas por ellos mismos y no de manera industrial. Esto expone a que sus trabajadores contraigan enfermedades o contaminen a los productos dentro de sus procesos de producción, ya que en el cultivo y extracción de los productos se usan diferentes pesticidas u otros químicos para preservar los cultivos, los cuales pueden adherirse a las vestimentas o ser absorbidos por los ellos mismos.

Cuidados de la salud del trabajador

Camposol ha desarrollado una serie de programas destinados al cuidado de la salud de sus trabajadores, estos programas son: de ergonomía, control de tuberculosis, protección solar e inmunizaciones. Sin embargo, los trabajadores desconocen la mayoría de estos programas, pese a que son beneficiosos para su salud, por lo que la empresa debería captar su atención a través del uso de los medios informativos.

Medidas preventivas de seguridad

La empresa no ha desarrollado acciones para cuidar la salud de sus trabajadores, quienes frecuentemente sufren accidentes, como contusiones (Planta) y heridas cortantes (Campo). Sin embargo, los trabajadores no tienen suficiente conocimiento sobre estas acciones o programas.

Seguridad y salud en el trabajo

Frente a los accidentes comunes que se presentan en el trabajo, principalmente en el campo, no hay una rápida atención hacia el trabajador, ya que no hay buenas prácticas de primeros auxilios. Solo la empresa ejecuta acciones de sensibilización con material impreso para asegurar la salud de sus trabajadores, brindando información para la gestión de accidentes comunes.

Además, se desconoce si la empresa ha designado o capacitado a algún trabajador para que brinde la atención inmediata requerida. Asimismo, los trabajadores no han hecho referencia

acerca de los tópicos de la empresa, mientras que han subrayado que los centros de salud se encuentran muy alejados del campo o la planta, lo que retrasa su atención.

Capacitaciones

La empresa cumple en capacitar según las normas técnicas previstas por las certificaciones; sin embargo, no informa a la generalidad de los trabajadores acerca de la existencia de las certificaciones y, en el caso de las visitas de auditoría, se seleccionan y capacitan solo a algunos trabajadores.

Como elemento positivo se ha indicado que el trabajador con personal a cargo ha recibido formación sobre liderazgo, con el fin de que puedan ejercer función de líderes y mejorar la interrelación con su equipo y lograr los objetivos de la empresa.

Acciones de Responsabilidad Social Empresarial

La empresa, como parte de sus acciones de Responsabilidad Social Empresarial, realiza algunas actividades con apoyo de otras instituciones para generar beneficio social en las comunidades aledañas a través de la creación de wawa wasi, posta médica y cursos de verano. Por su limitada cobertura, muchos trabajadores no pueden acceder a estos beneficios, por lo cual, estas acciones han recibido una valoración negativa en el marco del focus.

CONCLUSIONES

1. El sector creció 21% en el 2014 y alcanzó ventas superiores a los 5 mil millones de dólares. Este crecimiento fue impulsado por las empresas de La Libertad e Ica que representan el 10% de las ventas del sector.
2. La ley especial que rige las relaciones laborales en el sector afecta el mejor ejercicio de los derechos laborales, permitiendo el cumplimiento formal de condiciones sindicales y laborales, establecidas también en las certificaciones, pero escondiendo la precarización existente o encubriendo faltas, bajo la figura de término de contrato.
3. El crecimiento del sector agroexportador está impulsado, principalmente, por las empresas ubicadas en las regiones La Libertad e Ica que, por su clima favorecido, permiten cosechas durante todo el año. A nivel nacional, la empresa Camposol ocupa el puesto 32 de las principales exportadoras del Perú, le siguen las empresas Agrícola Virú (puesto 52), Sociedad Agrícola Drokasa (puesto 67), Tal S.A. (puesto 114), Agrícola Don Ricardo (puesto 120) y Agrícola Chapi (puesto 170). Estas empresas han registrado al 2014, ventas superiores a los 500 millones de dólares en su conjunto, representando alrededor del 10% del sector.
4. Las agroexportaciones peruanas tuvieron como principal destino a la Unión Europea, donde concentró el 38,67% del total, seguido por los países del NAFTA con 32,38%. Por su parte, los Países Bajos importaron más de 915 millones de dólares del Perú en productos agroindustriales peruanos, destacando los aguacates, uvas, mangos, espárragos, mandarinas, alcachofas y pimiento piquillo.
5. En el marco del crecimiento del sector agroexportador se presentan nuevas tendencias de compra a la que las empresas peruanas deben adaptarse si desean continuar vendiendo a la Unión Europea o EE. UU. En ese sentido, asume relevancia contar con certificaciones internacionales que documenten el respeto de ciertos estándares. Por ello es necesario comprender el proceso de certificación y sus elementos claves: normalización, acreditación y certificación.
6. A nivel internacional, existe una pluralidad de organismos normalizadores que se encargan de establecer las normas comunes.
 - a) En el tema de calidad e inocuidad del medio ambiente, estas normas son dictadas por la International Organization for Standardization (ISO) y actúa en el Perú a través del INACAL que absorbió las funciones del INDECOPI. Estas normas sirven como base para la creación de estándares que cumplan con determinadas especificaciones que, posteriormente, pueden avalar un eficiente proceso de producción.
 - b) En temas laborales, un ente normalizador es la OIT, ya que a través de sus Convenios con los Países Miembros, emite una serie de normas para contar con adecuadas relaciones laborales.
 - c) Adicional a estos dos organismos, algunas entidades privadas (For Life, ABE, entre otras) también participan como entes normalizadores, emitiendo normas en temas de calidad y responsabilidad social.

7. En el Perú, las entidades encargadas de certificar un producto o proceso, se denominan Organismos de certificación. En la actualidad, hay un gran número de certificadoras internacionales con presencia en el territorio, lo que incrementa las posibilidades de elección de las empresas para obtener la certificación deseada. Entre las entidades certificadoras más conocidas se encuentran Primus Labs, SGS, Kosher Perú, entre otras.
8. Existe una débil comprensión de los sindicatos y los trabajadores sobre las certificaciones (proceso, obligaciones) y, por tanto, ausencia de su participación, lo que debilita la vigilancia social para fortalecer la aplicación de las certificaciones.
9. Las certificaciones en el sector agroexportador, específicamente de las empresas en análisis, se han clasificado en 2 grupos: referidas a la calidad e inocuidad y las relacionadas a la responsabilidad social. Adicionalmente, se agregó una clasificación especial para aquellas normas que eran establecidas y exigidas por los propios clientes (grandes cadenas de supermercados), a las que se les denominó “exigidas por el retail”.
10. Las certificaciones más solicitadas en cuanto a calidad e inocuidad son Global GAP, BASC, BRC y HACCP, que se caracterizan por realizar un correcto proceso de producción para lograr que el producto final satisfaga las necesidades de los consumidores y no atente contra su salud.
11. En el tema de Responsabilidad Social, el Pacto Global es uno de los compromisos a los que más se adhieren las empresas en análisis, ya que tienen como base los principios de derechos humanos, laborales, medio ambiente y anticorrupción brindados por la OIT.
12. La certificación Tesco Nurture es la más exigida por las empresas agroexportadoras de La Libertad e Ica y está referida a estándares exigidos por la cadena de supermercados TESCO.
13. A nivel de empresas, Camposol es la empresa que más certificaciones tiene (doce), especialmente en el tema de calidad e inocuidad; le sigue la Sociedad Agrícola Virú con nueve certificaciones y Sociedad Agrícola Drokasa con ocho. Caso contrario ocurre con Agrícola Don Ricardo que aparece con el menor número de certificaciones (cuatro).
14. Por su parte, la preocupación por la responsabilidad social ha llevado a Sociedad Agrícola Virú a ubicarse como la empresa con mayores certificaciones en este tema (tres); hace falta subrayar que todas las empresas en estudio cuentan con al menos una certificación en este rubro.

RECOMENDACIONES

1. Se aconseja que los sindicatos exijan a las empresas agroexportadoras que adquieran un mayor número de certificaciones relacionadas a la Responsabilidad Social, muchas de las cuales pueden cumplirse debido a que ya cuentan con la adhesión al Pacto Mundial, que basa su cumplimiento en los Convenios de la OIT en los temas de defensa de los derechos de los trabajadores. En particular, se han identificado las obligaciones que cada certificación implica en temas laborales para que, en función a la situación laboral de cada empresa, se pueda promover la adhesión a la certificación más adecuada para mejorar las condiciones laborales.
2. Se han identificado certificaciones que dejan puntos abiertos en los temas laborales, ya que no está claro si la empresa o el trabajador es el encargado de asumir el costo de los insumos y materiales necesarios para el adecuado manejo de los productos. Por ejemplo, para el lavado de las prendas de trabajo, no se especifica si este costo es cubierto por la empresa o puede ser trasladado al trabajador. Sin embargo, se identifican ciertos aspectos cuyo cumplimiento es obligatorio para cumplir con el estándar, como instalaciones adecuadas para la higiene y alimentación. En ese sentido, se aconseja que los sindicatos supervisen que la implementación de estas normas por parte de las empresas, no impliquen mayor costo para el trabajador y representen una mejor condición laboral.
3. Se aconseja que los sindicatos propongan la obtención de certificaciones a través de entidades acreditadas por el INACAL, de tal manera que se asegure y verifique periódicamente el cumplimiento de las normas de la certificación otorgada.
4. Las certificaciones requieren que todo el personal involucrado tenga conocimiento de las normas, obligaciones y procedimientos que conllevan para su correcta aplicación. Sin embargo, se ha encontrado que los trabajadores, generalmente, desconocen la existencia de estas certificaciones, siendo capacitados por la empresa solo en la aplicación puntual de determinadas actividades y procesos. Se recomienda a los sindicatos que soliciten a la empresa que se defina e implemente un proceso de capacitación permanente en temas de certificación y las obligaciones que esta conlleva, con particular énfasis en las nuevas contrataciones.
5. Junto a las certificaciones internacionales, se encontró que los retailers exigen certificaciones para sus proveedores (empresas agroexportadoras) que incluyen normas elaboradas por ellos mismos. Estas se enfocan generalmente en los temas de calidad e inocuidad, así como el cuidado del medio ambiente. Por ello, sería importante que los sindicatos de las empresas de estos países requieran la inclusión de normas en temas de relaciones laborales que involucren compromisos en beneficio del trabajador.

ANEXOS

Anexo N° 1. CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS

Característica	Empresa					
	Camposol S.A.	Sociedad Agrícola Virú	Tal S.A.	Agrokasa	Agrícola Don Ricardo	Agrícola Chapi
Creación	1997	1994	1989	1995	1995	1997
Regiones de operación	La Libertad, Piura y Tumbes	Virú, Tarapoto y Chincha	La Libertad y Junín	Ica y Barranca	Ica	Ica
Cantidad de Has	Más de 25 000	Aprox. 6000	Aprox. 8000	1 390	Aprox. 700	589
Principales productos exportados	Espárrago, pimiento piquillo, alcachofa, palta, mango, uva y mandarina	Espárrago, alcachofa, palta y pimiento	Espárrago, alcachofa y pimiento piquillo	Espárrago, palta y uva de mesa	Uva y palta	Espárrago, uva y palta
Principales destinos	.Europa .Estados Unidos .Asia	.Europa .Estados Unidos	.Europa .Estados Unidos	.Europa .Estados Unidos	.Inglaterra .Europa .Estados Unidos	.Europa .América .Asia .Oceanía
Ventas (miles de USD) 1/	210 749	121 984	37 415	77 251	36 421	23 921
Cantidad de trabajadores 2/	11 822	10 895	4 859	1 980	899	1 349

1/SUNAT a Diciembre del 2014

2/SUNAT a Marzo del 2015

Fuente: Estudios "Condiciones laborales y cadena de valor en la agroindustria de exportación en la región de Ica: caso de Sociedad Agrícola Drokasa, Agrícola Chapi y Agrícola Don Ricardo" y "Condiciones laborales y cadena productiva en la agroexportación en la Provincia de Virú, región La Libertad"

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Anexo N° 2. CARACTERÍSTICAS SINDICALES DE LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS

Característica	Empresa					
	Camposol S.A.	Sociedad Agrícola Virú	Tal S.A.	Agrokasa	Agrícola Don Ricardo	Agrícola Chapi
Sindicatos	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Cantidad de sindicatos	3	1	1	1	0	1
Cantidad de afiliados	400 - 900	500 - 600	110	92	0	200

Fuente: Estudios “Condiciones laborales y cadena de valor en la agroindustria de exportación en la región de Ica: caso de Sociedad Agrícola Drokasa, Agrícola Chapi y Agrícola Don Ricardo” y “Condiciones laborales y cadena productiva en la agroexportación en la Provincia de Virú, región La Libertad”

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Anexo N° 3. TRATADOS DE LIBRE COMERCIO ENTRE PERÚ Y OTROS PAÍSES

País	Detalle
Cuba	<p>Suscripción:05/10/2000 Vigencia:09/03/2011</p> <p>Perú y Cuba firmaron un acuerdo (ACE 50) en el cual se busca expandir y fortalecer las relaciones comerciales bilaterales. En ese sentido, los temas que se contemplaron en el acuerdo fueron: preferencias arancelarias y no arancelarias, normas de origen, prácticas desleales al comercio, transporte, propiedad industrial, entre otros de carácter comercial. Sin embargo, no existen disposiciones en materia de servicios inversiones y compras públicas.</p> <p>Al 2014, se exportó a Cuba USD 12,3 millones y se importó USD 1,2 millones.</p>
Chile	<p>Suscripción:22/08/2006 Vigencia:01/03/2009</p> <p>Este acuerdo constituye una ampliación del ACE 38, que tiene un programa de liberación arancelaria, al que también se incluyeron las disciplinas de servicios e inversiones. Este tratado tiene un cronograma de desgravación, así como la eliminación de los derechos aduaneros y cargas equivalentes de carácter fiscal, monetario, cambiario o de cualquier otra naturaleza, para la formación de una Zona de Libre Comercio. En tal sentido, el cronograma de desgravación a 15 años quedará concluido a partir del 1 de julio del 2013 para nuestras exportaciones, y el comercio entre ambos países quedará totalmente liberado a partir del 1 de julio del 2016.</p> <p>Para el 2014, las exportaciones del Perú a Chile fueron de 1 525,4 millones de dólares, destacando los sectores químico, agropecuario, metal mecánico y textil, principalmente MYPES.</p>
México	<p>Suscripción:06/04/2011 Vigencia:01/04/2012</p> <p>El acuerdo se basaba en el ACE 8, suscrito en 1987 en el marco del ALADI. Sin embargo, al ser este muy limitado en temas de preferencia arancelaria, se renegocia para incorporar aspectos comerciales, reconocimientos de títulos profesionales, inversión, servicios y solución de controversias. De esta manera, el Perú tiene acceso preferencial para más de 12 000 productos, de los cuales solo se tenía el 15%. Cabe recordar que México es uno de nuestros principales socios comerciales en la región, cuenta con aproximadamente 112 millones de habitantes con un ingreso per cápita de</p>

	<p>US\$ 9,250.</p> <p>Al 2014, las exportaciones a dicho país alcanzaron la cifra de USD 734,48 millones.</p>
Estados Unidos	<p>Suscripción:12/04/2006 Vigencia:01/02/2009</p> <p>Ambos países firmaron un Acuerdo de Promoción Comercial, en el cual se comprometían a eliminar los obstáculos comerciales, consolidar el acceso a bienes y servicios, fomentar la inversión privada, defensa de la propiedad intelectual, derechos laborales, políticas ambientales, entre otras. En ese sentido, ninguno de los dos países podrá incrementar ningún arancel aduanero existente o adoptar ningún arancel aduanero nuevo, sobre una mercancía originaria, asimismo, los aranceles aduaneros serán eliminados progresivamente y ningún país podrá imponer derechos aduaneros. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y reglamentos según la base de la OIT. Para el 2014, Perú exportó USD 6088,41 millones e importó USD 7772,14 millones.</p>
Canadá	<p>Suscripción:29/05/2008 Vigencia:01/08/2009</p> <p>Este acuerdo es un tratado comercial de gran alcance, que incorpora, a la vez de obligaciones sobre libre comercio de bienes y servicios e inversiones, capítulos y acuerdos paralelos sobre el Medio Ambiente y Cooperación Laboral, que establecen compromisos sustanciales para que Canadá y Perú cumplan estándares laborales que han asumido en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y de 5 convenios multilaterales sobre protección ambiental.</p> <p>Al 2014, Perú exportó USD 2509,13 millones, de los cuales se concentró un 75% en minerales, especialmente oro. En cuanto a las exportaciones no tradicionales, se registraron USD 132 millones dinamizadas básicamente por la agroindustria.</p>
Singapur	<p>Suscripción:29/05/2008 Vigencia:01/08/2009</p> <p>El Tratado de Libre Comercio Perú-Singapur brinda al Perú la oportunidad de establecer reglas de juego claras, con un marco transparente y previsible, que permita tener un comercio bilateral ordenado, el cual salvaguarde justificadamente los intereses del Perú. Asimismo, se buscó promover el comercio de servicios en los sectores donde Singapur mantiene liderazgo, tales como los servicios financieros, transporte y telecomunicaciones, con la finalidad de elevar la competitividad sistémica del Perú. Al 2014, la exportación de productos peruanos a Singapur se duplicó en comparación al año anterior, alcanzando USD 40,3 millones y una importación de USD 50,8 millones.</p>
China	<p>Suscripción:21/03/2011 Vigencia:01/08/2011</p> <p>El acuerdo entre Perú y China está basado en la estrategia peruana de convertirse en el centro de operaciones del Asia en América del Sur, este TLC representa para el Perú la oportunidad de establecer reglas de juego claras, con un marco transparente y previsible, que permita tener un comercio bilateral ordenado, el cual salvaguarde justificadamente los intereses nacionales. Con este acuerdo, se eliminan o se reducen progresivamente hasta la eliminación, muchos de los productos exportados. Entre los principales productos de la oferta exportable peruana se tienen: potas jibias y calamares, uvas frescas, aguacates, mangos, cebada, páprika, tara en polvo, hilados de pelo fino, entre otros. Al 2014, las exportaciones peruanas alcanzaron USD 6967 millones, de los cuales el 83% correspondía a la minería.</p>

Corea del Sur	<p>Suscripción:21/03/2011 Vigencia:01/08/2011</p> <p>Negociar con Corea representa para los peruanos una oportunidad importante para expandir sus mercados en la región Asia-Pacífico, permitiendo, a través de la diversificación, minimizar riesgos y facilitar a nuestros exportadores una gama de destinos más amplia para sus productos. En este acuerdo, ambas partes incrementarán sus relaciones económicas, incluidas las inversiones, así como la eliminación periódica en un periodo de 10 años, de los aranceles. Además, ninguna de las Partes dejará de aplicar efectivamente sus leyes y reglamentos laborales. Al 2014, la exportación a Corea del Sur alcanzó USD 1207,83 millones, representado un 89% por productos tradicionales, encabezados por la minería.</p>
Tailandia	<p>Suscripción:08/11/2005 Vigencia:31/12/2011</p> <p>Perú y el Reino de Tailandia firmaron un Protocolo para acelerar la Liberación del Comercio de mercancías y la facilitación del Comercio y sus Protocolos Adicionales. En ese sentido, se firmó la eliminación de derechos aduaneros a las importaciones, las cuales se aplicarán a las mercancías originarias de los territorios de las Partes, sin embargo, no se incrementarán ni introducirán nuevos derechos. Aquellas mercancías industriales y agrícolas que tienen una tasa base de desgravación mayor al 20% y 30% respectivamente, tendrán una tasa del 20% y 30% a partir de la fecha que entra en vigencia el acuerdo y esta se irá reduciendo en 4% y 6% cada tipo de mercancía hasta su eliminación. Al 2014, la exportación peruana alcanzó USD 91,52 millones, de los cuales el 83% pertenece a los productos no tradicionales, básicamente concentrados en el sector agropecuario.</p>
Japón	<p>Suscripción:31/05/2011 Vigencia:01/03/2012</p> <p>El Acuerdo de Asociación Económica (AAE) Perú – Japón, permite estrechar las relaciones comerciales con un país cuyo mercado es uno de los más grande y competitivos del mundo asegurando un desarrollo futuro en base al comercio y la inversión. Dicho Acuerdo permite obtener mejor acceso a un mercado cuyas características antes mencionadas involucran una mayor demanda de bienes de consumo, materias primas, bienes intermedios y bienes de capital. Es decir, hace posible que los productos peruanos ingresen con mejores condiciones al mercado japonés. En ese sentido, Japón otorga acceso preferencial al 99,8% de las exportaciones peruanas y el 90,1% del comercio bilateral del sector pesquero se desgrava de forma inmediata, así también acceso inmediato al 65,6% del comercio bilateral del sector agropecuario. Así también, se han obtenido dos declaraciones de comercio y medioambiente, y biodiversidad. Al 2014, se exportó USD 1580,25 millones que en un 91% pertenecía al sector tradicional.</p>

Panamá	<p>Suscripción:25/05/2011 Vigencia:01/05/2012</p> <p>Este Tratado significa una herramienta positiva para fomentar el comercio bilateral entre Perú y Panamá, principalmente, se busca beneficiar a las PYME, que constantemente se encuentran en busca de destinos próximos y afines para colocar sus productos con valor agregado.</p> <p>A fines del 2017, productos de agroexportación peruanos como espárragos, mandarinas, alcachofas, uvas, mangos, paltas, páprika, maíz gigante del Cusco, maíz morado, limón, entre otros, se beneficiarán de un acceso inmediato con 0% de arancel. En relación al comercio de servicios, el Tratado garantiza que no se discriminar a las personas y empresas peruanas que buscan proveer servicios en Panamá. De esta forma, los proveedores de servicios peruanos y panamenos podrán competir bajo las mismas condiciones en ese mercado.</p> <p>Al 2014, USD 568,77 millones se exportó a Panamá, concentrándose un 76% en petróleo y derivados, mientras que Perú importó USD 14,60 millones, principalmente en materias primas y productos intermedios.</p>
Costa Rica	<p>Suscripción:26/05/2011 Vigencia:01/06/2013</p> <p>Este tratado significa una herramienta positiva para el comercio bilateral, que busca beneficiar el acceso de las PYMES a nuevos mercados. Con ello, se beneficia al 75% de las exportaciones peruanas, las cuales ingresarán con acceso inmediato (naranjas, mandarinas, espárragos, leche, flores frescas, cacao, entre otros). La desgravación de barreras arancelarias para otros productos se irán desgravando paulatinamente, algunos llegarán a arancel cero en un plazo de cinco años y otros tardarán entre 10 y 15 años. En el marco de la entrada en vigencia del tratado de libre comercio, Costa Rica ha colocado una oficina de promoción del comercio PROCOMER en Lima. Además de la exportación de productos, el tratado brinda beneficios e incentivos sobre las inversiones que entren al Perú desde Costa Rica y viceversa.</p> <p>Al 2014, Perú exportó a Costa Rica USD 71,47 millones (USD 21 millones más que el 2013), concentrados en productos químicos y agropecuarios del sector no tradicional.</p>
Venezuela	<p>Suscripción:07/01/2012 Vigencia:01/08/2013</p> <p>El Acuerdo tiene por objeto el otorgamiento de preferencias arancelarias recíprocas aplicables a las importaciones de productos originarios de las Partes, con el fin de promover el desarrollo económico y productivo de ambos países, a través del fortalecimiento de un intercambio comercial bilateral justo, equilibrado y transparente. Asimismo, el Acuerdo establece disposiciones y/o compromisos sobre: Tratamiento Arancelario Preferencial, Régimen de Origen, Normas y Reglamentos Técnicos, Medidas Sanitarias, Zoonosanitarias y Fitosanitarias, Medidas de Defensa Comercial, Promoción Comercial, Administración del Acuerdo y Solución de Controversias.</p> <p>Este acuerdo permite que el 100% de los productos que se exportan entre Perú y Venezuela ingresen libres de aranceles, lo que beneficia principalmente a las Mypes que son el grupo que más exporta. A setiembre del 2014, se cuenta con información de que Perú exportó USD 371,7 millones a Venezuela, de los cuales USD 364,6 corresponden al sector no tradicional (y más del 50% corresponde al sector textil).</p>

Fuente: Acuerdos Comerciales Perú

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Anexo N° 4. ORGANISMOS DE CERTIFICACIÓN CON PRESENCIA EN PERÚ

SGS DEL PERÚ

Nació en Europa en 1878. Cuenta con una red de más de 1560 oficinas y laboratorios en todo el mundo con más de 80 000 empleados.

Sus servicios pueden dividirse en cuatro categorías: inspección, ensayos, certificación y verificación.



En el Perú empezó a operar en Lima en el año 1986 con un pequeño equipo de 40 empleados. Actualmente, la sede peruana de SGS es una de las más importantes en el país, en cuanto, desde Lima se centralizan y coordinan todas las actividades de la región sudamericana. Está presente en 28 ciudades del Perú, con cerca de 2,000 empleados, ofreciendo una rango amplio de soluciones a prácticamente todo sector e industria existente, incluyendo agricultura, medioambiente, minería, industrial, pesca, certificación de sistemas de gestión, productos de consumo, automotriz y, petróleo, gas y productos químicos.

PRIMUS LABS

Actualmente, la lista de servicios que ofrece PrimusLabs incluye análisis de residuos de pesticidas, análisis para organismos microbiológicos, provee auditorías para la adopción de Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) o Buenas Prácticas de Manufactura (BPM), Puntos Críticos de Control (HACCP, por su sigla en inglés) y desarrollo de sistemas de manejo de datos para proporcionar a los compradores y vendedores una cadena efectiva de sus programas de inocuidad y calidad.



En el Perú, PrimusLabs está representada por 2 auditores que son CERPER DIVISION AGRO e IBBA S.R.L.

IMO CONTROL LATINOAMERICA

IMO Latinoamérica (IMO LA) es una entidad de servicios de inspección y certificación ecológica y sostenible de productos agrícolas, pecuarios, acuícolas, de recolección silvestre, manejo de bosques, e insumos ecológicos para la agricultura, además realiza certificación de responsabilidad social y comercio justo para distintos rubros como agricultura, artesanía, minería, turismo y otros.



IMO LA se constituye pionera en esta actividad en Latinoamérica y cuenta con gran experiencia en la inspección y certificación de grupos de pequeños productores y desarrollo de Sistemas Internos de Control. Su sede principal se encuentra en Cochabamba, Bolivia; además cuenta con IMO en México, Perú, Paraguay, Caribe, Suiza y representantes en Guatemala y Colombia.

OCIA INTERNATIONAL

OCIA Internacional es uno de los líderes con mayor confianza y antigüedad del mundo en la industria de la certificación orgánica. La empresa se dedica a proporcionar la más alta calidad de servicios de certificación orgánica, garantizando el acceso al mercado mundial de productos orgánicos.



CONTROL UNION

Control Union es una organización con presencia global dedicada a la inspección, verificación, supervisión y certificación independiente. Tiene laboratorios especializados y ofrece paquetes completos de logística, gestión de calidad y cantidad, desde el país de origen hasta el destino final.



BCS OKO

BCS es un organismo de control independiente y privado, que certifica mundialmente productos orgánicos conforme a diversos estándares legales y normas privadas.

Como organismo de control, BCS cuenta alrededor del mundo con más de 450 000 productores agrícolas y unos 1000 procesadores, así como importadores y exportadores. En América tienen presencia en 12 países, dentro de los cuales se encuentra Perú.



BIOLATINA

BIO LATINA SAC se crea en 1998 como resultado de la fusión de 4 organismos de certificación independiente: Bio Pacha (Bolivia), Inkacert (Perú), Biomuisca (Colombia) y Cenipae (Nicaragua). Actualmente, su

sede principal se encuentra en Perú y certifica más de 400 operadores entre individuales y colectivos (grupales), alcanzando a más de 22 000 pequeños productores.



BIO LATINA está acreditada ante las autoridades de la Unión Europea a través del DAKKS (Deutsches Akkreditierungssystem) miembro del IAF (International Accreditation Forum) que le permite certificar para este mercado.

WORLD BASC

Business Alliance for Secure Commerce (BASC), es una alianza empresarial internacional sin fines de lucro que promueve un comercio seguro en cooperación con gobiernos y organismos internacionales.

La cooperación de BASC se expresa básicamente en el intercambio permanente de información, capacitación y aprovechamiento de experiencias, con la finalidad de incrementar los conocimientos y mejorar las buenas prácticas relacionadas a la seguridad en las operaciones que realizan las empresas dedicadas al comercio internacional.



BASC busca la implementación de un Sistema de Gestión en Control y Seguridad para el mejoramiento continuo de los estándares de seguridad en el transporte y manejo de los productos. Tiene presencia en 15 países y en Perú cuenta con más de 550 empresas asociadas y 100 empresas de certificación.

ABS GROUP

ABS Group ofrece una amplia gama de soluciones técnicas para apoyar las operaciones seguras, fiables y de alto rendimiento. Trabaja en una variedad de industrias de capital intensivo, incluyendo marino, petróleo en alta mar y en tierra y el gas, los productos farmacéuticos y los productos químicos, la generación de energía y el sector público. Tiene presencia en más de 30 países, ofreciendo soluciones fiables.



ABS Quality Evaluations, Inc. (ABS QE) atiende a sus clientes en todas partes del mundo con certificaciones especializadas de sus sistemas de gestión de calidad.

En el Perú se encuentra bajo la razón social ABS Group del Perú S.A.C. y brindan certificaciones básicamente para aeroespacial, automotriz, química, eléctrica y electrónica, médica, telecomunicaciones, entre otros.

CERTIFICACIONES Y CALIDAD S.A.C.

CERTIFICAL SAC brinda servicios a la Agro exportación para contribuir al desarrollo nacional de las empresas, impulsando la competitividad en el comercio exterior con mayor valor agregado, promoviendo de esta manera la cultura exportadora bajo los principios del libre mercado.



LRQA BUSINESS ASSURANCE

Lloyd's Register Quality Assurance (LRQA) es el proveedor a nivel mundial de servicios de evaluación independientes, incluyendo la certificación, validación, verificación y formación a través de una amplia gama de normas y esquemas, con el reconocimiento de más de 50 organismos de acreditación. Además, realiza la certificación de sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud.



CERTIFICACIONES INTERNACIONALES DE CALIDAD

El Grupo Certificaciones Internacionales de Calidad, es un grupo especialista en certificaciones religiosas y de calidad que cuenta con un soporte y reconocimiento internacional debido a sus representaciones oficiales con entes de Estados Unidos y del Medio Oriente. Sus certificaciones pueden aperturar nuevos y rentables mercados para clientes de toda América Latina.



NSF INTERNATIONAL

NSF International es un proveedor a nivel mundial de soluciones de gestión de riesgos basada en la seguridad de la salud pública. Cuenta con más de dos mil empleados en todo el mundo.

A través de sus empresas locales NSF-INASSA Grupo y NSF-Envirolab, NSF ofrece auditoría, inspección, certificación, capacitación, pruebas, evaluaciones ambientales y consultoría para clientes en Perú, Bolivia y Venezuela. La oficina NSF y el laboratorio, ubicados en Lima, proporcionan servicios integrales a empresas agrícolas, de la industria farmacéutica, minería, agua (potable y residual), el petróleo, la ganadería, los mariscos, agua embotellada, procesamiento de alimentos, la distribución de alimentos, embalaje, fabricación, venta al por menor y hostelería, entre otros. Otros servicios incluyen la capacitación, consultoría y las pruebas de laboratorio para la industria farmacéutica y de alimentos industrias, así como todos los sectores que requieren evaluaciones ambientales y el monitoreo por la legislación peruana.



Anexo N° 5. CERTIFICACIONES VINCULADAS A LA CALIDAD E INOCUIDAD

HACCP - HAZARD ANALYSIS AND CRITICAL CONTROL POINT

El sistema HACCP o Análisis de Riesgos y Puntos Críticos de Control es un procedimiento que tiene como propósito mejorar la inocuidad de los alimentos ayudando a evitar peligros microbiológicos o de cualquier tipo que pongan en riesgo la salud del consumidor, lo que configura un propósito muy específico que tiene que ver con la salud de la población.

El análisis de los riesgos es importante dentro del proceso porque permite medir las alternativas en las políticas para elegir aquellas opciones idóneas para la prevención y el control.

Este sistema adopta diversos requisitos de higiene referentes a los locales, transporte, equipo, residuos, suministro de agua, higiene del personal y las características propias del producto alimenticio de que se trate. Las zonas donde se manipulen alimentos deben cumplir el código de prácticas de higiene establecido en la Norma.

El HACCP no es un sistema de gestión de calidad, sino un sistema de gestión de seguridad alimentaria que debe estar definido como premisa para la implantación de un sistema de gestión de calidad, como requisito legal obligatorio aplicable a todo establecimiento alimentario necesario para la obtención de la certificación²⁴.



Un sistema de gestión de calidad se supone que debe valorar todas las actividades desarrolladas en una empresa para producir un producto además de cumplir la legislación que le aplique, es por ello que cuando una empresa de alimentación desea obtener un certificado tipo ISO 9001, debe demostrar que cumple la legislación y, por ende, que posee un HACCP²⁵.

En el Perú existe una Norma Sanitaria para la Aplicación del Sistema HACCP en la fabricación de alimentos y bebidas que es de carácter obligatorio según el D.S. N° 017-2005-SA, por lo que es necesaria para la exportación de alimentos.

Este sistema tiene 7 principios básicos, los cuales son:

- Realizar un análisis de peligros: Identificar los posibles peligros asociados con la producción de alimentos en todas las fases, desde la producción primaria hasta el punto de venta. Evaluar la probabilidad de que se produzcan estos peligros e identificar las medidas preventivas para su control.
- Determinar los puntos críticos de control (PCC): Con el fin de eliminar los peligros o reducir al mínimo la probabilidad de que se produzcan.

²⁴ SAE & PRO ECUADOR: "Guía de HACCP". Ecuador, 2013.

²⁵ Ibídem.

- Establecer un límite o límites críticos: Para que se asegure que están bajo control.
- Establecer un sistema de vigilancia de los PCC: Que asegure el control de los PCC.
- Establecer las medidas correctivas: Cuando la vigilancia indica que un determinado PCC no está controlado.
- Establecer procedimientos de verificación: Para confirmar que el Sistema HACCP funciona
- Establecer un sistema de documentación, los registros y su aplicación.

Proceso de obtención

1. La empresa debe enviar una solicitud al organismo de certificación elegido para obtener la certificación HACCP.
2. Posteriormente, deberá revisar el manual de la norma.
3. Se efectuará una pre auditoría del Sistema para conocer el estado actual de la empresa y se pueden realizar las correcciones respectivas.
4. Se elige la fecha para la auditoría en la cual se hará seguimiento de las acciones correctivas que debieron realizarse y se verificará su efectividad.
5. Los resultados de la auditoría deben demostrar un correcto cumplimiento de los 7 principios básicos del HACCP. De ser así, se entrega el documento “Condiciones Particulares de Autorización”, lo que significa que se obtuvo la certificación.
6. Posteriormente se realizarán auditorías de seguimiento.

Esta certificación debe renovarse cada 3 años. Todas las empresas en análisis cuentan con esta certificación; sin embargo, no se ha podido comprobar ello en la empresa TAL S.A.

GLOBAL GAP (Good Agricultural Practice – GAP)

Esta certificación ha sido promovida por el Euro Retailer Group (EUREP)²⁶, que es el representante de las cadenas de supermercados líderes en el sector alimentario y que originalmente empezaron con la certificación EUREPGAP. Certifica las Buenas Prácticas Agrícolas y está disponible en 3 ámbitos de producción: cultivos, producción animal y acuicultura.

La importancia de esta certificación tiene sus inicios en el 2003 cuando sus miembros empiezan a solicitarla a sus proveedores. Su propósito era aumentar la confianza de sus clientes en la sanidad de los alimentos desarrollando buenas prácticas agrícolas que deben adoptar los productores. El énfasis de esta certificación no está en los aspectos ambientales o sociales, sino en la sanidad de los alimentos y el rastreo de los productos, es decir, cubre todas las etapas de la producción, desde las actividades de pre cosecha hasta la manipulación del producto post

²⁶ Los miembros minoristas de EUREP son: Asda, Marks & Spencer, Safeway, Sainsbury's, Somerfield, Tesco y Waitrose (en el Reino Unido); Ahold, Albert Heijn, Laurus, Superunie y Trade Service Netherlands (en Holanda); Coop e ICA (en Suecia); Coop y Migros (en Suiza); Delhaize y DRC/Belgium Auction Market (en Bélgica); Coop (en Italia); Eroski (en España); McDonald's y METRO (en Alemania); Spar (en Austria); Super Quinn (en Irlanda); Pick'n Pay (en Sudáfrica).

cosecha. Actualmente Los aspectos que comprenden las normas GlobalGap para frutas y hortalizas suman un total de 234 Puntos de Control, los cuales se distribuyen:

- Sistema para la inocuidad alimentaria (117 puntos)
- Protección Medioambiental (50 puntos)
- Trazabilidad (46 puntos)
- Seguridad y Bienestar Laboral (21 puntos)

En temas de salud, seguridad y bienestar del trabajador, esta certificación confirma la importancia de las personas en la gestión eficiente y segura de la producción. En cuanto a la higiene, deben mostrarse las instrucciones en un lugar visible y en el o los idiomas predominantes de los trabajadores, que incluye: necesidad del lavado de manos, uso de vendaje a prueba de agua (para cubrir lesiones), limitación de fumar, comer o beber y el uso de ropa de protección adecuada. También es necesario impartir formación, tanto escrita como verbal a todos los trabajadores.

GLOBALG.A.P. Para el tema de formación, debe haber un registro que identifique al personal en la realización de sus tareas, es decir, evidencia de las competencias que posee.

En cuanto al bienestar del trabajador, la empresa debe proveerles de instalaciones para el lavado de manos, agua potable y un lugar donde guardar sus alimentos y alimentarse. Así como vestimenta apropiada para la realización de sus actividades (Recomendado).

Esta certificación tiene un periodo de validez de un año desde la fecha en la que se emite la decisión, pero puede ampliarse por 4 meses como máximo, hasta que se realice el pago por la renovación del certificado. A través de esta certificación se puede implementar más fácilmente el Sistema HACCP.

La adopción de esta certificación es técnicamente voluntaria, aunque, debido a que ha sido adoptada por los principales supermercados de Europa, es prácticamente obligatoria si se desea ingresar.

Obtención de la certificación

1. Descargar las normativas relevantes de GLOBALG.A.P. y las Listas de Verificación de la página web.
2. Contactar con el organismo de certificación y pedir una solicitud de registro.
3. Realizar una auto-evaluación utilizando la lista de verificación y corregir todos los puntos incumplidos.
4. Coordinar una reunión con el organismo de certificación aprobado GLOBALG.A.P para que, posteriormente, un inspector realice una inspección in situ.

Las 6 empresas analizadas tienen esta certificación, debido a la importancia que representa para ellos poder venderles a los supermercados miembros de la EUREP.

IFS - INTERNATIONAL FOOD STANDARD

Esta norma ha sido creada, al igual que la GlobalGap, por una asociación de grandes cadenas de alimentación alemanas que en el 2002 la editaron para crear un sistema de seguridad alimentaria, al que se adhirieron Francia, Holanda e Italia años después.

Fue diseñada particularmente para la industria alimentaria, afectando únicamente a los fabricantes de productos alimenticios y envasadoras de productos. Adicional a ello, aquellas empresas que se dediquen a transportar alimentos, almacenarlos o distribuirlos, pueden obtener la norma IFS Logistics.

Este estándar no es de carácter obligatorio, pero es exigida por los distribuidores de los países, por lo que su adopción dependerá de las empresas que quieran ingresar a esos mercados. Según datos aportados por IFS Certification, el crecimiento de las empresas certificadas bajo este estándar ronda el 15% anual²⁷. Así también, esta norma puede ser fácilmente integrable con la ISO 22000 ya que ayuda a conciliar la seguridad alimentaria y el control de calidad de los sistemas empresariales.



Los aspectos que comprende esta norma son:

- Principios de Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico (HACCP)
- Prácticas seguras de higiene
- Mantenimiento de la trazabilidad y compromiso de la alta dirección

La duración de la auditoría variará según la cantidad total de personas que trabajan en la empresa, la cantidad de alcances del producto y la cantidad de etapas del proceso.

En el punto 3 de la norma se establece el tema de Gestión de los recursos en el cual se consideran algunos puntos relacionados a la seguridad de los trabajadores, entre ellos tenemos que los aspectos mínimos que debe tener el personal en términos de **higiene** son:

- Uso y cuidado de las prendas de protección
- Lavado y desinfección de manos
- Áreas específicas para comer y beber
- Prohibición de fumar en áreas de contacto directo con los productos
- Acciones a emprender en caso de cortes o abrasiones en la piel, los cuales deberán cubrirse con un apósito/venda coloreada (color diferente al del producto) y, en caso de lesiones en las manos, utilizar guantes de un solo uso.
- No lucir joyas o bisutería y relojes durante las actividades.
- Protección para evitar el contacto del cabello y barba con los productos.

En cuanto a la **ropa de protección para el personal, subcontractistas y visitantes**, se considera:

²⁷ Información obtenida del Club de Responsables de Gestión de Calidad en <http://clubresponsablesdecalidad.com/norma-ifs-international-food-standard>.

- Disponer de procedimientos que les permitan ser conscientes de las normas relativas al uso y recambio de la ropa de protección en determinadas áreas.
- En áreas donde se usen los gorros o mascarillas protectoras, se debe cubrir, también, completamente el pelo para evitar la contaminación del producto.
- Las áreas que utilicen guantes deberán contar con guantes de color diferente al producto.
- Cada empleado debe disponer de una cantidad suficiente de recambios de su ropa de protección.
- La ropa de protección del personal debe ser lavada a fondo con frecuencia regular. El análisis de peligros y la evaluación de riesgos, junto con la consideración dada a los procesos y productos de la empresa, determinarán si las prendas deben ser lavadas en una lavandería contratada, en la misma planta o por el empleado.

En cuanto a la **formación e instrucción**, la norma menciona que debe ser implantada a todo el personal, incluyendo trabajadores temporales. Esta formación se realizará al ser contratado y antes de desarrollar su trabajo, de acuerdo con lo especificado en los programas de formación/instrucción.

Deberá ser documentado a través de registros de cada acción formativa en la que deberá constar la lista de asistentes (con firma), fecha, duración, contenidos de la formación y nombre del formador/tutor.

La empresa deberá proporcionar instalaciones para el personal, proporcionadas en su tamaño, equipadas, diseñadas y gestionadas de forma que se minimicen los riesgos. En caso de alimentos traído por los empleados, esta comida podrá guardarse y/o consumirse en áreas designadas para minimizar el riesgo de contaminación del producto.

En cuanto a la vestimenta de los trabajadores, estos deberán separar su ropa de calle con la de protección y disponer de vestuarios adecuados. Además deberán contar con instalaciones de lavado de manos equipadas, como mínimo, con agua potable, jabón líquido y equipo adecuado para el secado de manos.

Obtención de la certificación

1. La empresa que desea ser auditada necesita decidir qué estándar IFS necesita.
2. Luego de la elección, realiza un pedido formal al IFS sobre la versión vigente del estándar.
3. Conociendo los detalles necesarios, la empresa realizará un análisis interno que le permitirá conocer las áreas en las que se deben realizar modificaciones o mejoras para obtener la certificación.
4. Se debe elegir un organismo de certificación que sea aprobado por el IFS y que utilice el idioma nativo para que no existan problemas de interpretación.
5. Se fija la fecha para la realización de la auditoría, su duración y el scope (alcance).

Las empresas que tienen esta certificación son Sociedad Agrícola Virú y Camposol, esta última la obtuvo a través de la empresa SGS del Perú.

BRC Global Standard for Food Safety (Norma Mundial de Seguridad Alimentaria)

El Estándar Mundial del BRC, desarrollado por el Consorcio Británico de Minoristas, se creó para asegurar el cumplimiento de los proveedores y asegurar la habilidad de los minoristas para garantizar la calidad y seguridad de los productos alimenticios que venden. Hoy se utiliza a nivel mundial como un marco asistido a cualquier negocio (minoristas y procesadores) en la producción de alimentos seguros y en la selección de proveedores confiables.

El estándar BRC tiene el reconocimiento de la Iniciativa global de Seguridad de los Alimentos del CIES, la organización global de CEOs, directores ejecutivos de minoristas y miembros manufactureros de todos los tamaños, por lo que tiene un reconocimiento internacional.

A través de esta certificación, la empresa adopta el HACCP, un sistema de calidad documentado y el control de los estándares medioambientales, producto, proceso y de personal. La norma BRC presenta 4 secciones en la que proporcionará información y detalles generales sobre la norma, los requisitos que la empresa debe cumplir para obtener la certificación, información detallada para seleccionar mejor al organismo de certificación y su proceso y, finalmente, el directorio de Normas Mundiales de BRC.



Esta norma incluye los siguientes temas:

- Compromiso del equipo y mejora continua
- Plan de seguridad alimentaria HACCP
- Sistema de Gestión de la Calidad y seguridad alimentaria
- Normas relativas a las instalaciones
- Control del producto
- Control de procesos
- Personal

En cuanto al personal, todos aquellos que desempeñen actividades relacionadas a la seguridad y calidad de los productos deberán demostrar capacidad a través de la formación, experiencia laboral o cualificaciones. Hay, además, una sección importante sobre higiene personal, en la que se especifica que los trabajadores no deberán utilizar ningún accesorio durante la manipulación de los productos (relojes, joyas, anillos, pendientes), así como uñas cortas y limpias.

En caso de accidentes producto de cortes o rasguños, deberán cubrirse con un apósito²⁸ (preferiblemente azul) proporcionado por la empresa, así como guantes de protección.

²⁸ La Real Academia Española la define como “Remedio que se aplica exteriormente, sujetándolo con paños, vendas, etc.”.

También se deberá hacer uso de mascarillas de protección para la barba y el bigote, se deberá tener el cabello recogido y cubierto para evitar la contaminación del producto. La ropa que se usará en las zonas de trabajo debe ser en cantidades suficientes para cada empleado (sin bolsillos ni botones cosidos), además esta deberá ser lavada por una lavandería aprobada y auditada por la empresa, ya que debe seguir criterios de lavado especiales. En casos excepcionales, el empleado podrá lavar su ropa, pero ello en casos en los que el empleado tiene contacto con productos cerrados o de bajo riesgo. Para el caso de los guantes, deberán ser desechables para ser reemplazados regularmente, además es preferible que sean un color distinguible y estar en buenas condiciones para su uso. Si las prendas que se proporcionan no se pueden lavar, deberán ser limpiados con frecuencia.

Obtención de la certificación:

1. La empresa se informa acerca de la certificación para realizar las primeras correcciones o mejoras en su proceso.
2. Elige el organismo de certificación de su preferencia, pero que tenga validez internacional.
3. El organismo de certificación designa un auditor para elaborar el plan de la auditoría que será consensuado con la empresa antes de realizar la verificación in situ.
4. De cumplir con todos los criterios, la empresa obtiene el certificado, cuya duración es de 3 años. Sin embargo, puede optar por hacer evaluaciones anuales para optimizar sus procesos.

Las empresas que tienen esta certificación son: Sociedad Agrícola Virú, Camposol S.A., Tal S.A., Camposol S.A. y Sociedad Agrícola Drokasa.

KOSHER

La certificación Kosher se refiere a los preceptos judíos que determinan con precisión qué alimentos se pueden o no ingerir, es decir, cuáles cumplen con los preceptos de la religión y cuáles no. Solo aquellos productos que cumplen los preceptos Kashrut²⁹ son denominados Kosher.

La exportación de productos a Israel o a cualquier comunidad judía en el mundo debe ir avalada por un certificado Kosher, ya que este acredita “el respeto a sus principios religiosos en el ámbito de la alimentación”³⁰.

Para el sector agricultura, certificarse Kosher es sumamente difícil debido a la complejidad de la certificación del producto en sí y por el costo asociado. En ese sentido, hay dos tipos de certificación: la certificación que requiere la inspección inicial y la certificación que requiere al Rabino



²⁹ Leyes dietéticas judías.

³⁰ Cristóbal, Gregorio: “Internacionalización, mercados y empresa”. Pag. 114. España, 2014.

de manera continua.

La primera sigue métodos simples de revisión, ya que se aplica a productos más sencillos de certificar como la quinua o kiwicha. Sin embargo, productos como el espárrago o la alcachofa necesitan de la segunda certificación, ya que es un tema más delicado debido a que el Rabino tiene que revisar el lote, la caja, el producto y verificar que no haya ningún tipo de especie animal, esto podría llevar mucho tiempo³¹.

Estos alimentos se clasifican en 3 categorías: lácteos, cárnicos (que sean rumiantes y tengan pezuñas hendidas, para los pescados deben tener escamas y aletas) y parve (no contienen ni cárnicos ni lácteos) y para ser comercializados deben poseer un sello distintivo proporcionado por el Rabino o la entidad certificadora.

Obtención de la certificación

Todas las empresas que deseen exportar con un certificado Kosher deben cumplir requisitos especiales, en especial dar a conocer al Rabinato las actividades de la empresa, así como los productos que se van a exportar.

El flujograma para obtener una certificación Kosher es la siguiente³²:

1. La empresa envía una solicitud de aplicación para, posteriormente, discutir acerca de la factibilidad de obtener la certificación.
2. Se presenta el detalle de los ingredientes, manufactura y productos para presentarse a la aplicación.
3. El organismo de certificación asigna un Coordinador Rabínico para verificar el proceso, el cual realizará la inspección luego de efectuado el pago de la factura de inspección inicial.
4. Se presenta el reporte del Rabino y se prepara a la empresa para la última revisión.
5. La Unión Ortodoxa (UO) evalúa y aprueba el estudio de factibilidad realizado por el Rabino.
6. Se firma el contrato y se confirman los detalles de la certificación y supervisión. Posteriormente, se realiza una reinspección de la planta por el Representante de Campo de la UO para confirmar el cumplimiento de todos los requisitos Kosher.

Las empresas que poseen esta certificación son Sociedad Agrícola Virú y Camposol.

GMP - GOOD MANUFACTURING PRACTICE

Las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM, por sus siglas en español), son principios basados en la higiene en la manipulación, preparación, elaboración, envasado y almacenamiento de

³¹ Información obtenida de la entrevista realizada a Sandro Montebianco de Kosher Perú el 28 de enero del 2015.

³² Información brindada por Kosher Perú.

alimentos para el consumo humano. A través del cumplimiento de estos principios, se garantiza que los productos han sido fabricados o procesados en condiciones sanitarias adecuadas. Estas normas pueden aplicarse a establecimientos donde se procesan, envasan y distribuyen alimentos, a los equipos, utensilios y personal que manipula los alimentos. La Regulación Europea de Higiene en la Alimentación establece los requerimientos de higiene y seguridad para toda la cadena alimenticia; además integra los principios del Análisis de Riesgos y Puntos Críticos de Control (HACCP, por sus siglas en inglés).

Las principales características de las BPM son:

- Requerimientos del sistema de calidad basados en la ISO 9001
- Aplicación de los principios de seguridad HACCP
- Requerimientos sobre el control genérico del producto
- Aplicación de normas para el uso de productos

Durante el proceso, el personal a cargo debe mantener medidas de higiene y cuidado personal; así como capacitación en el desempeño de sus funciones, uso de uniformes adecuados, lavado de manos con agua y jabón (líquido y antibacterial) de manera continua y mallas para cubrir el cabello. Entre los equipos que deben contar para la higiene son: inodoros, orinales, duchas, lavamanos, puertas adecuadas y área de vestidores separado por sexo.



La empresa debe contar con programas de capacitación dirigidos a todo el personal, ya que deben estar capacitados en BPM, especialmente en temas como: manipulación de alimentos, control de plagas, principios de limpieza, almacenamiento de alimentos, enfermedades, entre otros.

Asimismo, el personal deberá someterse a exámenes médicos por lo menos una vez al año y la empresa debe archivar los resultados. El uso de uniforme es obligatorio y exclusivo dentro de las instalaciones de la empresa y es recomendable que el trabajador disponga de 3 cambios para su uso, también debe contar con cobertor de cabello, ya que el cabello debe estar totalmente recogido y protegido, así como mascarilla, guantes y zapatos.

Obtención de la certificación:

1. La empresa presenta una solicitud al organismo de certificación para iniciar el contrato.
2. La empresa y el organismo de certificación intercambian documentación e información requerida para el Programa de BPM.
3. Se elige la fecha de la auditoría y, posteriormente, se prepara un informe de los resultados obtenidos.
4. Cuando este informe tenga resultados positivos, podrá contar con la certificación, caso contrario, se reinicia el ciclo para la supervisión.

Las empresas que cuentan con esta certificación son Camposol y Sociedad Agrícola Drokasa.

LINKING ENVIRONMENT AND FARMING - LEAF

La certificación LEAF fue diseñada por la organización británica LEAF en 1991 y cuya traducción es “Vinculando Medio Ambiente y Agricultura”. Esta certificación es ambiental y está relacionada no solo al medio ambiente, sino también al medio rural, fauna y flora.

Esta norma actúa como un nexo entre la agricultura y la ecología, ya que motiva a los agricultores a proteger su entorno mediante la aplicación de principios de gestión de la agricultura, a través de métodos respetuosos con la salud humana y el medio ambiente, asegurando una agricultura sostenible.

Los métodos que se emplean son:

- Manejo eficiente del suelo
- Rotación de cultivos
- Selección de semillas
- Compromiso por el bienestar animal y vegetal
- Mantenimiento del paisaje y las comunidades
- Reducción del uso de químicos en la agricultura
- Reducción de la generación de residuos

La aplicación de esta norma abarca la producción de todos los sectores de la agricultura, en la cual se exige que las empresas implementen una política de protección ambiental con énfasis en el tratamiento de residuos, así como el respeto por la flora, fauna y el medio rural. Es necesario que esta norma esté acompañada de un certificado de buenas prácticas (como GlobalGap, BPM u otra) que le permitan abarcar todo el proceso, es decir, desde que se inicia la producción hasta la venta del producto.



Esta certificación proporciona confianza al consumidor, ya que les asegura que los productores han tenido cuidado durante la producción y se han regido bajo una política de respeto por el medio ambiente.

Los conceptos que la empresa debe cumplir para obtener la certificación son:

- Organización y planificación
- Gestión del suelo y fertilización de cultivos
- Sanidad y protección de cultivos
- Control de la contaminación y gestión de subproductos
- Eficiencia energética y gestión del agua
- Paisaje y protección de la naturaleza

Como esta norma tiene que ver con el ambiente, el personal debe estar informado sobre la política del cuidado, por lo que tendrá que recibir el Plan Medioambiental, el cual deberá ser

firmado para confirmar su recepción, además de que debe ser parte de la capacitación de inducción.

La empresa que posee esta certificación es Sociedad Agrícola Drokasa.

SAFETY QUALITY FOOD - SQF

La certificación de Calidad Alimentaria ayuda a las empresas del sector alimentario a demostrar que sus productos han pasado por un proceso que cubre los estándares de seguridad más altos posibles durante la cadena de suministro.

El Programa SQF se basa en dos códigos:

- *Código SQF 1000* que se aplica para productores de productos primarios, ya que les permite seguir criterios de rastreo, seguridad y calidad comercial.
- *Código SQF 2000* que es usado por los fabricantes, distribuidores y agentes de productos alimenticios.

De esta manera, ambos códigos son complementarios, ya que aquellos distribuidores con certificación SQF 2000 que tienen proveedores con SQF 1000, pueden asegurar un sistema completo de rastreo desde el productor hasta el consumidor.



El SQF está alineado con HACCP, Codex Alimentarius, ISO 9001 y el Comité de Consejo Nacional sobre Criterios Microbiológicos de los Alimentos cuyas normas le permiten reducir la incidencia de productos inseguros para los consumidores.

El programa SQF está reconocido por la Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria (GFSI) como un proyecto que puede ofrecer seguridad alimentaria y solución de certificación de calidad desde el campo hasta el hogar. Existen tres niveles de certificación para cada código y está basado en la calidad del producto y en la aplicación de la Norma HACCP.

Esta Norma detalla aspectos sobre el personal relacionados a su salud, prácticas personales e higiene. En caso de que el empleado tenga alguna enfermedad infecciosa y esté en la planta, lo ideal no es que sea penalizado, sino removido del puesto a otro que no tenga contacto directo con los alimentos. La higiene es un aspecto muy importante durante el proceso, ya que debe realizarse de manera constante y siguiendo los criterios específicos de la norma (esto también incluye a los que usan guantes).

La ropa de los trabajadores³³ debe estar en perfectas condiciones de limpieza y estado, así como los guantes y delantales a usar (salvo aquellos que son desechables, pues tienen un solo uso). Así también, los trabajadores deben evitar el uso de joyas u objetos sueltos. Estas características también aplican para los visitantes.

³³ Incluye ropa de trabajo, overoles, cofias para la cabeza, redes para el cabello, batas, redes para la barba y bigote y el guardapolvos.

Las capacitaciones respecto a la Norma deberán documentarse e implementarse para el personal, Todos los empleados de la empresa deberán ser capacitados en los estándares y procedimientos que se relacionen directamente con sus responsabilidades específicas, así como aquellas políticas que afecten la seguridad del producto. La capacitación puede impartirse en el trabajo por personal técnico calificado o externamente por instituciones reconocidas. Se deberán documentar registros de quién ha recibido capacitación y de qué tipo.

Obtención de la certificación:

1. La empresa a certificar debe asistir a una charla de un día de duración para conocer de qué trata la norma.
2. La empresa debe ser registrada en la base de datos para su posterior evaluación.
3. Se designará a un empleado para que aplique y verifique la norma SQF dentro de la compañía.
4. La empresa deberá elegir el nivel SQF que desea obtener.
5. Se buscará un organismo de certificación autorizado por SQF para iniciar el proceso.
6. Si la empresa lo desea, puede realizar una pre evaluación de su estado para conocer las brechas entre el programa y el nivel deseado de certificación de SQF.
7. El organismo de certificación llevará a cabo la auditoría en la cual se revisarán los documentos y se evaluarán las instalaciones.

La validez de este certificado tiene una duración de 12 meses, luego del cual se puede optar por recertificarse.

En nuestro país, la única empresa (dentro de las analizadas) que cuenta con la certificación SQF 1000 es Agrícola Chapi.

BASC - BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

El BASC es un programa de cooperación entre el sector privado, organismos nacionales y extranjeros que promueve la implementación del Sistema de Gestión en Control y Seguridad (SGCS), a través de la aplicación de la Norma y Estándares BASC, como un programa que se basa en los principios de prácticas y mejora continua en beneficio de la seguridad del comercio internacional. Esta certificación asegura que la carga está libre de contaminación, narcotráfico, estafa, lavado de activos, sabotaje, entre otras.

Ha sido impulsado por Estados Unidos y es un programa voluntario, ya que busca reducir el contrabando en el comercio, mejorando las prácticas de seguridad y pudiendo así identificar los posibles problemas en las operaciones.

Está dirigida a empresas que forman parte de la cadena de suministro del comercio internacional, pudiendo ser: exportadores, importadores, agentes de aduana, agentes de carga, agencias marítimas, Courier, líneas aéreas, entre otras; a quienes les permite prevenir los riesgos en su cadena de suministro, otorgándole la



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

garantía de que la carga está libre de alguna amenaza al comercio internacional. Debido al origen de esta norma, es importante que se siga un procedimiento documentado para evaluar el personal que ingresará a la empresa, pues este deberá contar con referencias anteriores, no presentar antecedentes penales, ni adicción a las drogas o al alcohol, así como datos de vivienda y fotografías actualizadas. Además, la empresa deberá contar con un programa de capacitación anual a fin de que todo el personal sepa reconocer y reportar amenazas y vulnerabilidades en la cadena de suministro.

Este accionar tiene por finalidad prevenir todo acto ilícito en sus procesos y minimizar los riesgos, contando con colaboradores capacitados que apoyen en el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión en Control y Seguridad.

Obtención de la certificación:

Las empresas que estén interesadas en implementar el SGCS BASC e ingresar a la lista de asociados en Perú, debe seguir un procedimiento que debe implantarse en un tiempo no mayor a 9 meses desde la recepción de la carta de aceptación.



Fuente: BASC

Esta certificación tiene una duración de 1 año y actualmente, las empresas que la poseen son Sociedad Agrícola Virú, Tal S.A., Camposol, Agrokasa y Agrícola Chapi, según información brindada en el portal de BASC PERÚ.

Anexo N° 6. CERTIFICACIONES VINCULADAS A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

BSCI - BUSINESS SOCIAL COMPLIANCE INITIATIVE

La Iniciativa para la Responsabilidad Social de la Empresa es una organización sin fines de lucro, con sede en Bruselas. El Código de Conducta BSCI apunta a lograr el cumplimiento de ciertos estándares sociales y ambientales, en conformidad con los Convenios de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las Convenciones de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño y la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Pacto Mundial de la ONU y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y otros acuerdos relevantes reconocidos internacionalmente³⁴.



Los principios del Código de Conducta BSCI deben ser cumplidos por todos sus participantes y se basan en³⁵:

1. *Derecho de la Libertad de Asociación y de Negociación*

Los actores comerciales: (a) respetarán el derecho de los trabajadores a formar sindicatos de manera libre y democrática, (b) no discriminarán a los trabajadores por su pertenencia a un sindicato, y (c) respetarán los derechos de los trabajadores a establecer negociaciones colectivas. Así también, no impedirán que los representantes de los trabajadores tengan acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo, o que interactúen con ellos.

Cuando operen en países donde la actividad sindical sea ilegal o donde la actividad sindical libre y democrática no esté permitida, los actores comerciales respetarán este principio y permitirán que los trabajadores elijan libremente a sus propios representantes, con quienes la empresa podrá entablar un diálogo sobre las cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo.

2. *No discriminación*

Los actores comerciales no discriminarán, excluirán o tendrán ciertas preferencias hacia las personas por razón de género, edad, religión, raza, casta, nacimiento, origen social, discapacidad, etnia y origen nacional, nacionalidad, pertenencia a un sindicato o cualquier otra organización legítima, opinión u afiliación política, orientación sexual, responsabilidades familiares, estado civil, enfermedades o cualquier otra condición que pudiera dar lugar a discriminación. En particular, los trabajadores no deberán ser acosados o sancionados por cualquiera de los motivos enunciados anteriormente.

³⁴ Obtenido de <http://www.responsible.net>. Revisado el 14/05/2015.

³⁵ Código de Conducta del BSCI de <http://www.bsci-intl.org/resources/code-of-conduct>. Revisado el 14/05/2015.

3. *Remuneración Justa*

Los actores comerciales cumplen con este principio cuando respetan el derecho de los trabajadores a percibir una remuneración justa que sea suficiente para proporcionarles una vida digna, a ellos y a sus familias, así como a recibir las prestaciones sociales legales, sin perjuicio de las expectativas específicas presentadas más adelante.

Los actores comerciales deben cumplir, como mínimo, con los salarios fijados por la legislación de los gobiernos sobre salario mínimo o con los estándares industriales acordados por la negociación colectiva, si estos fueran más elevados.

Los salarios se abonarán de manera puntual, regularmente y en moneda de curso legal. Se aceptará el pago parcial en forma de retribución “en especie”, de acuerdo con las especificaciones de la OIT. El nivel de los sueldos debe reflejar las competencias y la educación de los trabajadores y deberá referirse a una jornada laboral ordinaria.

Las deducciones solo se permitirán en la medida y bajo las condiciones estipuladas por la ley o fijadas en el convenio colectivo.

4. *Jornada Laboral Digna*

Los actores comerciales cumplen con este principio al asegurar que los trabajadores no trabajen más de 48 horas semanales, sin perjuicio de las expectativas específicas fijadas más adelante. En todo caso, la BSCI reconoce las excepciones contempladas por la OIT.

La legislación nacional en vigor, las normas industriales de referencia o los convenios colectivos se interpretarán dentro del marco internacional estipulado por la OIT.

En casos excepcionales definidos por la OIT, el límite de horas de trabajo descrito anteriormente podrá excederse, en cuyo caso se permitirán horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán excepcionales, voluntarias, remuneradas a una tarifa superior de, al menos, un 1.25 respecto de la tarifa habitual y no supondrán una probabilidad significativamente superior de riesgo laboral. Además, los actores comerciales deberán conceder a sus trabajadores el derecho a periodos de descanso en cada jornada laboral y el derecho a, como mínimo, un día libre por cada siete días de trabajo, a menos que se apliquen excepciones definidas en el convenio colectivo.

5. *Seguridad y Salud en el trabajo*

Los actores comerciales cumplen con este principio cuando respetan el derecho de los trabajadores y de las comunidades locales a gozar de condiciones de trabajo y vida saludables, sin perjuicio de las expectativas específicas descritas más adelante. Individuos en situación de vulnerabilidad - tales como trabajadores jóvenes, trabajadoras encinta o en periodo de maternidad, y discapacitados - recibirán protección especial.

Los actores comerciales cumplirán con la reglamentación en materia de salud y seguridad en el trabajo, o con las normas internacionales, cuando la legislación nacional sea débil o se aplique de forma incorrecta.

La cooperación activa entre la dirección y los trabajadores y/o los representantes de estos, es esencial para desarrollar y aplicar sistemas que garanticen un entorno laboral

seguro y sano. Esto puede lograrse mediante la creación de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Los actores comerciales garantizarán que haya sistemas que permitan detectar, evaluar, evitar y responder a amenazas potenciales contra la salud y la seguridad de los trabajadores. Deberán adoptar medidas eficaces para evitar que los trabajadores sufran accidentes, lesiones o enfermedades, que se deban al trabajo, estén asociadas con él o hayan ocurrido durante su desempeño. Estas medidas deben aspirar a minimizar, en la medida de lo razonable, las causas de los riesgos inherentes al lugar de trabajo.

Los actores comerciales procurarán una mejor protección de los trabajadores en caso de accidente mediante la inclusión de planes de seguros obligatorios.

Los actores comerciales adoptarán todas las medidas apropiadas dentro de su esfera de influencia, a fin de velar por la estabilidad y la seguridad de los equipos y edificios que utilizan, incluidas las instalaciones residenciales donde se alojen los trabajadores, cuando éstas las proporcione el empleador. Así mismo, adoptarán medidas de protección frente a cualquier emergencia previsible. Los actores comerciales deberán respetar el derecho del trabajador a abandonar las instalaciones cuando haya un peligro inminente, sin necesidad de pedir permiso.

Los actores comerciales garantizarán una asistencia médica laboral adecuada e instalaciones donde prestarla.

Los actores comerciales garantizarán el acceso al agua potable, a alimentos seguros y limpios y a lugares de descanso, así como a zonas limpias y seguras para cocinar y almacenar los alimentos. Además, los actores comerciales proporcionarán siempre a todos los trabajadores, Equipos de Protección Personal (EPP) gratuitos.

6. *No al trabajo infantil*

Los actores comerciales cumplen con este principio cuando no emplean, directa o indirectamente, a menores por debajo de la edad mínima de terminación de la enseñanza obligatoria, tal y como estipule la ley, no debiendo ser ésta inferior a los 15 años, a menos de que se apliquen las excepciones contempladas por la OIT³⁶.

Los actores comerciales deberán establecer mecanismos sólidos de comprobación de la edad, como parte del proceso de contratación, que en ningún caso podrá ser degradante o irrespetuoso con el trabajador. Este principio tiene como objetivo proteger a los menores de cualquier forma de explotación. Se prestará especial atención al despido de menores, ya que podrían ser víctimas de trabajos más peligrosos, como la prostitución o el tráfico de drogas. Al alejar a los menores del lugar de trabajo, los actores comerciales buscarán, de manera proactiva, medidas para

³⁶ Según el Convenio 138 de la OIT, la edad mínima límite para los países en desarrollo es de 14 años. Además, la OIT especifica que los niños entre 13 y 15 años pueden trabajar en actividades ligeras, siempre y cuando esto no ponga en peligro la salud o seguridad del menor, así como no obstaculice su educación, su orientación vocacional, ni su formación profesional. Para los países en desarrollo, el rango cambia entre 12 y 14 años.

garantizar la protección de los niños afectados. En caso necesario, deberán intentar ofrecer un trabajo decente a los adultos de la familia del niño afectado.

7. *Protección especial para jóvenes trabajadores*

Los actores comerciales cumplen con este principio cuando garantizan que los trabajadores jóvenes no trabajen en la noche y estén protegidos frente a aquellas condiciones laborales que sean perjudiciales para su salud, seguridad, integridad moral y desarrollo, sin perjuicio de las expectativas específicas recogidas en este principio.

Cuando se contrate a trabajadores jóvenes, los actores comerciales velarán porque:

- El tipo de trabajo no sea perjudicial para su salud o su desarrollo.
- La jornada laboral no perjudique su asistencia al colegio, su participación en la orientación profesional aprobada por la autoridad competente o su capacidad de participar en programas de formación o instrucción.

Los actores comerciales crearán los mecanismos necesarios para evitar, identificar y atenuar cualquier perjuicio a los trabajadores jóvenes, prestando especial atención al acceso de los jóvenes a mecanismos de reclamación eficaces, así como a los planes y programas de formación sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.

8. *No al trabajo precario*

Los actores comerciales cumplen con este principio cuando, sin perjuicio de las expectativas específicas contempladas en este capítulo:

- Garantizan que sus relaciones laborales no provoquen inseguridad y vulnerabilidad social o económica entre sus trabajadores.
- El trabajo se desempeña sobre la base de una relación laboral reconocida y documentada, establecida en el cumplimiento de la legislación nacional, la costumbre o la práctica, y las normas laborales internacionales, aplicando aquella que brinde una mayor protección.

Antes de contratarles, los actores comerciales proporcionarán a los trabajadores información clara sobre sus derechos, responsabilidades y condiciones laborales, incluida la jornada laboral, su remuneración y las condiciones de pago.

Los actores comerciales proporcionarán unas condiciones de trabajo dignas que brinden apoyo a los trabajadores, tanto hombres como mujeres, en su papel como padres o cuidadores, sobre todo cuando se trate de migrantes o trabajadores temporeros cuyos hijos se encuentren en su ciudad natal.

Los actores comerciales no utilizarán arreglos laborales de manera que, deliberadamente, no correspondan con el propósito genuino de la ley. Esto incluye, por ejemplo, (a) programas de prácticas en los cuales no haya intención de enseñar competencias o de brindar un empleo regular, (b) temporalidad o trabajo de contingencia, cuando el objetivo sea socavar la protección del trabajador, y (c) prestación ilícita de mano de obra. Del mismo modo, el recurso a la subcontratación no debe servir para minar los derechos de los trabajadores.

9. *No al trabajo forzoso*

Los actores comerciales no incurrirán en ningún tipo de servidumbre, trabajo forzoso, trabajo con contrato de cumplimiento forzoso, tráfico o trabajo no voluntario.

Los actores comerciales correrán el riesgo de que se les acuse de complicidad si se benefician cuando sus actores comerciales se sirvan de dichas formas de trabajo.

Los actores comerciales deberán actuar con especial diligencia cuando contraten, directa o indirectamente a trabajadores migrantes.

Los actores comerciales deberán conceder a sus trabajadores el derecho a abandonar el trabajo y dar por terminado su empleo libremente, siempre y cuando lo comuniquen al empleador con suficiente antelación.

Los actores comerciales deberán garantizar que los trabajadores no sean objeto de tratos inhumanos o degradantes, de castigos corporales, de coerciones mentales o físicas y/o de abusos verbales.

Todos los procedimientos disciplinarios deberán ponerse por escrito y deberán explicarse verbalmente a los trabajadores en términos claros y comprensibles.

10. *Protección del medio ambiente*

Los actores comerciales cumplen con este principio cuando adoptan las medidas necesarias para evitar la degradación medioambiental, sin perjuicio de las expectativas específicas recogidas en este capítulo.

Los actores comerciales evaluarán cualquier impacto medioambiental importante de sus operaciones y adoptarán políticas y procedimientos eficaces que reflejen su responsabilidad medioambiental. Velarán por aplicar medidas adecuadas para evitar o minimizar los efectos adversos en la comunidad, en los recursos naturales y en el medio ambiente en general.

11. *Comportamiento ético empresarial*

Los actores comerciales cumplen con este principio cuando, sin perjuicio de los objetivos y expectativas recogidos en este capítulo, no estén implicados en ningún acto de corrupción, extorsión o malversación, así como en ninguna forma de soborno, como por ejemplo, la promesa, ofrecimiento, entrega o aceptación de cualquier dinero inapropiado o incentivo de otro tipo.

Los actores comerciales deberán recabar información precisa sobre sus actividades, estructura y rendimiento, y difundirla de acuerdo con los reglamentos de aplicación y las prácticas de referencia de la industria.

Los actores comerciales no participarán en la falsificación de dicha información, ni en ningún acto de tergiversación de su función en la cadena de suministro.

Además, deberán recabar, utilizar y procesar la información personal (incluida la de los trabajadores, actores comerciales, clientes y consumidores en su esfera de influencia) con un cuidado razonable. La compilación, uso y demás procesamiento de la información personal deberá cumplir con la legislación en materia de privacidad y de seguridad de la información, así como con los requisitos reglamentarios.

El plan de evaluación para obtenerlo consta³⁷:

- Registro de los datos principales y empresariales de los proveedores.
- Registro y evaluación del cumplimiento con los requisitos sociales y medioambientales mínimos. En este punto se deben tomar acciones correctivas.
- Registro y evaluación de las mejores prácticas para la industria, en esta parte, las correcciones deben ser voluntarias.

La única empresa que cuenta con esta certificación, según información de su portal, es Sociedad Agrícola Virú.

ABE – ASOCIACIÓN DE BUENOS EMPLEADORES

La Asociación de Buenos Empleadores es una asociación sin fines de lucro patrocinada por Amcham. Para ser socio es necesario que la empresa esté formalmente constituida, respete a la persona y cumpla con las prácticas de RRHH estipuladas, así como cumplir con un puntaje mínimo para calificar como socio (150 puntos) y como proveedor (100 puntos).

Esta asociación busca “un buen empleador”, es decir, aquella empresa que pague puntualmente el salario a su personal, así como brindarles beneficios, seguros médicos y un ambiente de trabajo estimulante y saludable.



Los socios ABE tienen que exigir a sus proveedores a cumplir con la calificación de ABE y asumen el compromiso de apoyarlos a adoptar las prácticas exigidas por la Asociación que les permitirá lograr un efecto cascada. Ser miembro de ABE es un acto socialmente responsable.

Las maneras para asociarse pueden ser 3:

- Socio Emprendedor: Alcanzando un puntaje mínimo de 100, mejorando su puntuación cada dos años y sin compromiso para referir empresas.
- Socio Promotor: Alcanzando un puntaje mínimo de 150 y con el compromiso de certificar a una empresa en el periodo anterior a su certificación o recertificación.
- Socio Master: Alcanzando un puntaje mínimo de 250 y con el compromiso de haber certificado al menos 2 empresas cuando se recertifique.

Los criterios que se toman en cuenta para ser socio de ABE son³⁸:

1. Pago puntual de salarios de acuerdo a la ley

Para cumplir con este criterio, es necesario que exista una relación completa de los empleados y los obreros que trabajan en la empresa, incluyendo la fecha de

³⁷ Según información obtenida del portal de SGS del Perú en <http://www.sgs.pe/es-ES/Sustainability/Social-Sustainability/Audit-Certification-and-Verification/Social-Responsibility-Audits/BSCI-Program.aspx>. Revisado el 14/05/2015.

³⁸ Información obtenida en el portal de AMCHAM sobre los criterios de evaluación ABE.

incorporación. Además, se deberá evidenciar consistentemente el pago puntual de las remuneraciones con registros históricos de pagos de remuneraciones de los últimos 6 meses. La evidencia consistirá en los depósitos a la cuenta del empleado o la recepción del dinero por parte del mismo.

2. *Pago puntual de beneficios legales*

La empresa deberá evidenciar el pago de los beneficios sociales legales (CTS, AFP u ONP, seguro de vida, utilidades (de ser el caso), gratificaciones y asignación familiar). La evidencia se hará como la correspondiente al pago de salarios.

3. *Pago puntual de seguro médico*

La empresa debe evidenciar, también, que se pagan los seguros puntualmente, por lo que se debe evidenciar a través de la presentación del cronograma de pagos de los seguros aplicables y la constancia de pago puntual de los mismos. Estos seguros serán: Essalud o EPS y el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). También se solicitará el historial de pago de los últimos 6 meses.

4. *Evaluación del personal*

Esta se realizará en dos tiempos.

- Al inicio del periodo. La empresa deberá presentar evidencia de que ha presentado los objetivos de la empresa a los empleados y obreros, por separado.
- Al final del periodo. La empresa deberá presentar la definición de la metodología de evaluación, el resultado de la evaluación con el detalle de los participantes.

Finalmente, se deberá presentar la información de la evaluación realizada al trabajador, con los resultados por cada uno de ellos.

5. *Recompensas de acuerdo a la evaluación*

La empresa debe presentar una metodología escrita de que ha motivado a sus trabajadores, a través del aumento de sueldo, a aquellos que tengan un resultado positivo en la evaluación. Además se deberá presentar evidencia de que estos aumentos han sido efectuados.

6. *Capacitación y entrenamiento*

La empresa debe evidenciar que ha efectuado capacitaciones a los empleados en sus respectivos puestos, esto con la presentación de la lista de asistencia o, en caso de haberse realizado fuera, el certificado o constancia de participación.

7. Reconocimiento

La empresa debe evidenciar que tiene un programa de reconocimiento para sus empleados y que este ha sido difundido a todos. Para ambos casos deberá contar con un documento o archivo que lo justifique.

8. Ambiente de trabajo seguro e higiénico

Así también, la empresa es responsable de la seguridad y condiciones higiénicas para sus empleados. Debe constar el número y ubicación de los servicios higiénicos y comedores en la empresa. La verificación de este punto será de manera presencial.

Obtención de la certificación

1. Completar una auto-evaluación de Excel en el cual se llenan datos referidos a los 8 puntos del criterio y enviarlo al correo electrónico de AMCHAM.
2. Realizar el pago de la certificación, el cual variará según el número de trabajadores y la asociatividad³⁹.
3. Imprimir la solicitud de ingreso según el tipo de socio y enviarlo escaneado junto con el voucher de pago.
4. Coordinación con el organismo de certificación⁴⁰ autorizado para realizar la auditoría y corroborar la información brindada.
5. Los resultados se obtendrán 6 días después de realizada la auditoría.
6. Se dará el certificado durante la reunión mensual de la Junta Directiva de ABE.

Este certificado tiene una duración de dos años, cumplido ese plazo se procede a la revalidación.

La empresa agroexportadora que cuenta con esta certificación es Sociedad Agrícola Virú, quien tiene el nivel de Socio Emprendedor.

THE GLOBAL COMPACT

El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria, por lo que no podría denominarse certificación, sino un compromiso que las empresas adquieren voluntariamente para alinear sus estrategias y operaciones con los 10 principios relacionados a los derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Este Pacto fue promovido por las Naciones Unidas en 1999, a través del cual se quería promover la responsabilidad social de las empresas. Por ello, no dispone de mecanismos de auditoría, ni ningún tipo de



³⁹ De 1 a 100 trabajadores: S/. 1500 (no socios) o S/. 1200 (socios).

De 100 a 500 trabajadores: S/. 3000 (no socios) o S/. 2400 (socios).

Más de 500 trabajadores: S/. 4500 (no socios) o S/. 3600 (socios).

Ninguno de estos precios incluye IGV.

⁴⁰ Para este caso, el organismo de certificación autorizado es SGS del Perú.

verificación externa o de un certificado.

Los 10 principios que estipula el Pacto Mundial son:

Derechos Humanos:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Las empresas tienen un papel importante dentro de la protección de los derechos humanos, pues deben facilitar las condiciones de trabajo seguro y saludable, además de asegurar el cumplimiento de la Ley N° 29783⁴¹, la libertad de asociación, la no discriminación en los procesos de selección de personal, la protección del modo de vida de la comunidad local, promover la comunicación e involucrar a las partes interesadas a aplicar este principio.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

La empresa debe disponer de políticas que defiendan los derechos humanos de sus trabajadores y de aquellos que participan en la cadena de suministro, además de establecer un sistema de control que verifique el cumplimiento del mismo. Para los casos en los que se descubra una violación de estos derechos, condenarlos privada y públicamente.

Estándares Laborales:

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

A través de este principio se garantiza la libre sindicalización de los trabajadores sin temor a represalias, así como la implantación de políticas de neutralidad de los sindicatos y brindar un espacio (proporcional a las necesidades, tamaño y capacidad de la compañía) para la realización de estas actividades.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Las empresas deben ser transparentes con sus trabajadores con contratos explícitos de las actividades que realizarán, así como la naturaleza del contrato y las cláusulas del

⁴¹ Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo publicada en el 2011.

mismo. Además de asegurar la no existencia del trabajo forzoso⁴² y fomentar el desarrollo de actividades de salud que beneficien a los trabajadores afectados por enfermedades laborales o malnutrición desarrollados durante la ejecución del trabajo realizado de forma no voluntaria.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Las empresas deben tener un sistema de verificación para comprobar la edad de sus trabajadores, pues ellos no deben tener una edad inferior a la permitida en la legislación laboral. Así también, motivar el mismo accionar a los participantes de su cadena de suministro y garantizar un salario justo a sus trabajadores adultos, de tal manera que no haya la necesidad de enviar a los menores a realizar alguna actividad.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Las empresas deben tener procedimientos para casos de discriminación dentro de sus instalaciones, de tal manera que cualquier denuncia pueda ser considerada y siga los pasos necesarios para encontrar respuesta. También es necesario que la empresa sensibilice a sus trabajadores sobre temas culturales y adapte sus instalaciones para personas que presenten alguna discapacidad, ya sean empleados, clientes o visitantes.

Medio Ambiente:

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Se deben desarrollar actividades que sigan medidas de seguridad rigurosas para prevenir el daño al medio ambiente, así como implementar enfoques ecológicos en la empresa a través de algún Sistema de Gestión Ambiental (SGA) reconocido.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

La empresa debe tomar conciencia sobre los peligros que pueden causarle al medio ambiente, es por ello que es importante que toda la cadena adopte un SGA o alguna certificación ecológica con el fin de que se garantice la transparencia en temas ambientales.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

⁴² La OIT define al trabajo forzoso como «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente» en el Primer Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

La empresa debe encargarse de realizar los cambios necesarios y oportunos que generen la menor contaminación posible, así como reutilizar algunos materiales utilizados en el proceso. La divulgación de nuevas tecnologías que beneficien a las empresas y reduzcan el grado de contaminación es importante, ya que se puede lograr un avance significativo en la materia.

Anticorrupción:

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

De manera interna, a través de políticas y programas contra la corrupción dentro de la empresa. De manera externa, a través de la exposición en el Informe de Progreso anual. De manera colectiva, a través de la unión con los grupos de interés que luchen por los mismos principios.

A través de esta adhesión, la empresa integra los cambios necesarios para cumplir con los principios, publica el informe o reporte anual corporativo y apoya públicamente al Pacto Mundial a través de la difusión de acciones.

Para adherirse al Pacto Mundial, la empresa deberá emitir una carta, preferentemente en el idioma local, firmada por el representante legal y enviada al Secretario General de las Naciones Unidas, expresando su apoyo al Pacto Mundial y sus principios.

Las empresas agroexportadoras adheridas a este Pacto⁴³ son Camposol y Agrícola Chapi. Sin embargo, Sociedad Agrícola Drokasa informa en su portal que también está adherido al Pacto, información que no pudo ser comprobada en el portal del Pact World.

FAIR TRADE

El Comercio Justo Fairtrade se basa en la cooperación y relación justa entre productores y consumidores. El objeto es apoyar a los primeros para mejorar su acceso al mercado, garantizando precios justos y estabilidad en los ingresos, proporcionando pagos directos y por adelantado a los productores y sus cooperativas⁴⁴. Para los consumidores, el Comercio Justo es una manera de reducir la pobreza a través de sus compras diarias.

Este programa contempla un precio mínimo garantizado para el producto que se exporta, más una prima, que consiste en una suma de dinero que va a un fondo comunal para los trabajadores y los productores, con el fin de que mejoren su situación social, económica y condiciones medioambientales de la comunidad.

⁴³ Según información brindada en la página del Pacto Mundial, sección Participantes en <https://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders>. Revisado el 15 de mayo del 2015.

⁴⁴ Navarro, Fernando. (2012). "Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica". Segunda Edición. Madrid: ESIC.

La certificación de Comercio Justo puede ser solicitada por un grupo de productores organizados en una cooperativa, una asociación de agricultores o una plantación con una fuerza laboral organizada. Auditores locales inspeccionarán la finca y una agencia certificadora tomará la decisión de certificar o no a la organización de productores. Una vez otorgado se realiza una inspección anual para verificar que los productores cumplan con los requisitos de Comercio Justo y ver lo que han logrado con el premio de Comercio Justo. Los comerciantes que utilizan la marca de certificación de Comercio Justo en sus empaques cubren el costo de la certificación pagando una licencia, mientras que el productor no paga nada. En el futuro, se espera que los productores cubran parte de los costos de la certificación⁴⁵.



Las empresas agroindustriales pueden adoptar los criterios Fairtrade, a través de la certificación bajo la modalidad de trabajo contratado, para el cual, las condiciones laborales que contempla son:

- *No discriminación*: Ningún tipo de beneficio basado en la raza, color, sexo, orientación sexual, estado civil, lazos familiares, edad, religión, opinión política, afiliación a sindicatos, origen, discapacidad u otro es aceptado, así como las condiciones inapropiadas para realizar las labores.
- *Libertad de trabajo*: El trabajo forzoso está totalmente prohibido, ya que las personas son libres de elegir dejar el trabajo en el momento que lo deseen, tras un periodo de notificación previa.
- *Trabajo infantil y protección de la infancia*: Los niños deben evitar el trabajo hasta, por lo menos, los 15 años y este no debe impedirles continuar con sus estudios ni dificultar su desarrollo.
- *Libertad de asociación y negociación colectiva*: El empleador debe documentar que hay una coordinación previa sobre los derechos de los trabajadores a organizarse y a negociar como grupo las condiciones de trabajo.
- *Condiciones de empleo*: Los trabajadores deben recibir salarios justos, iguales o superiores a los que establece la Ley, así como contratos claros con el detalle de las obligaciones y beneficios del trabajador, los cuales deben ser tratados por igual, así tengan contratos temporales o permanentes.
- *Salud y seguridad laborales*: Los riesgos deben ser reducidos tanto como sea posible. Aquellos trabajadores que estén considerados como de alto riesgo (menores de 18 años, gestantes o en periodo de lactancia y aquellos con problemas de salud severos), no deberían realizar actividades potencialmente peligrosas. El empleador debe proporcionar capacitación, ropa y equipos adecuados para garantizar que el trabajo se lleve a cabo de forma segura, así como botiquín de primeros auxilios ante cualquier eventualidad.

⁴⁵ FAO. (FAO (2003). ¿Es la certificación algo para mí? Una guía práctica sobre por qué, cómo y con quién certificar productos para la exportación. Costa Rica: RUTA.

Proceso de obtención de la certificación

El certificador independiente para Fairtrade es FLOCERT, que sigue los requisitos de la Norma ISO 65⁴⁶ y quien a través de sus auditores, realiza la verificación de los estándares Fairtrade en las empresas. Los pasos para certificarse son:

1. La empresa interesada debe llenar sus datos de contacto al formulario que aparece en la web del organismo de certificación para que se le envíe un formulario de solicitud, así como las reglas y requisitos para obtener la certificación.
2. El organismo de certificación revisa la solicitud y emite su decisión 30 días después para conocer si se pasa a la etapa de auditorías, la cual variará según el tamaño, organización y producto a certificar de la organización.
3. Después de la auditoría, el auditor envía los resultados para que sean analizados. En caso de que existan áreas que no cumplen con los estándares Fairtrade, podrán ser corregidas por la empresa.
4. Una vez corregidos los errores, el organismo de certificación decide si aprueba o rechaza la certificación.
5. Luego de obtenida la certificación, hay un seguimiento a la empresa certificada con, al menos, dos auditorías.

Esta certificación tiene una duración de 3 años, tiempo después se puede emitir un nuevo certificado, previa aprobación de las dos auditorías de seguimiento realizadas.

Finalmente, Sociedad Agrícola Virú es la única empresa que menciona tener esta certificación.

FAIR FOR LIFE

La certificación Fair For Life, desarrollada por la Bio-Foundation Suiza, garantiza para los agricultores, recolectores y trabajadores en la producción primaria y, a lo largo de la cadena de suministro, buenas condiciones de trabajo, ingresos justos y comercio saludable.

El Programa Fair For Life cuenta con dos opciones de certificación:

- *Certificación de Responsabilidad social "For Life"*

Aplicable a cualquier empresa que contrate mano de obra y desee demostrar buenas prácticas laborales, independientemente del origen o del estatus de certificación de la materia prima usada. A través de esta certificación, se asegura el cumplimiento de los derechos establecidos por la OIT en cuanto a temas laborales (no discriminación, ausencia del trabajo infantil, buenas condiciones de trabajo) y el compromiso de responsabilidad social.



⁴⁶ Normativa para los organismos de certificación que trabaja con sistemas de certificación de productos más aceptada a nivel internacional.

- *Certificación social y de comercio justo “Fair for Life”*

Aplicable a las empresas que cumplan con demostrar su compromiso con el cambio social y los beneficios para sus trabajadores y los grupos marginalizados. Esta certificación es para productos, es decir, estos deben asegurar la comercialización de sus productos a través del Comercio justo.

Con esta certificación se asegura que se cumplen con todos los principios de Responsabilidad social (derechos laborales, buenas condiciones de trabajo, relaciones con la comunidad, responsabilidad ambiental), comercio justo, fijación de precios y el Premio para el desarrollo.



Para cumplir con los estándares de estas certificaciones es necesario que se cumplan con las siguientes condiciones:

A. DERECHOS BÁSICOS DEL TRABAJADOR

- a) *No existe el trabajo forzoso*: Es decir, la empresa no puede retener el salario, negar beneficios, ejercer presión u otros con el fin de que el trabajador permanezca en la empresa.
- b) *Los trabajadores tienen derecho a organizarse y negociar colectivamente*: Los trabajadores tienen derecho a unirse y formar organizaciones laborales, mientras que el empleador debe mantener una posición neutral frente a los grupos. Así también, la empresa debe establecer mecanismos de comunicación saludable con sus trabajadores, a fin de que ellos puedan establecer sus reclamos a la empresa o entidad de certificación sin temor a ser penalizados.
- c) *No al trabajo infantil*: Los niños menores de 15 años no pueden realizar labores en la empresa y los que tienen entre 15 y 17 años no deberían realizar trabajos que pongan en peligro su salud, seguridad o desarrollo educativo, emocional, social y físico. Además, el horario de trabajo no debería exceder las 42 horas semanales con un día de descanso.
- d) *Medidas disciplinarias justas*: Se prohíbe el castigo corporal, verbal o la coacción física, así como castigos grupales por errores individuales. Además, no está permitido que se apliquen descuentos del salario como medida disciplinaria, salvo casos de aceptación del trabajador involucrado.
- e) *No discriminación*: Trato igualitario a todos los trabajadores para todas las circunstancias que se presenten.
- f) *Ambiente de trabajo seguro e higiénico*: Se deben adoptar medidas de seguridad pertinentes para cada área de trabajo, así como capacitación documentada en temas de salud y seguridad del trabajador. La empresa debe brindar buenas condiciones y servicios básicos para el desarrollo de actividades de sus empleados.

B. CONDICIONES DE EMPLEO

- a) *Buena relación entre el empleador y los trabajadores:* El contrato debe ser claro y específico de las actividades a realizar por el trabajador, así como registrarlo según las disposiciones legales y cumplir con todos los beneficios que correspondan, además, el empleador debe asegurar un grato ambiente de trabajo.
- b) *Remuneración justa:* Aquella que le permita al trabajador cubrir sus necesidades básicas. En el caso de sesiones de capacitación, estas deben ser pagadas y estos pagos deben realizarse en especie o efectivo, según elección de los trabajadores.
- c) *Seguridad social y el bienestar del trabajador:* La empresa debe cumplir con todos los beneficios sociales de sus trabajadores según Ley. Además, como parte de la certificación, debe hacer posible otro tipo de beneficios como: protección contra discapacidad permanente o muerte resultantes del trabajo, aportes para la jubilación y atención médica para los trabajadores eventuales, entre otros.
- d) *Horario de trabajo justo y pago de feriados:* Las horas de trabajo deben cumplir la normativa nacional y las horas extra deberán ser pagadas a una tarifa mayor que la normal. Se deben respetar los feriados nacionales y vacaciones anuales con goce de haberes.
- e) *Proporcionar empleo regular:* Se busca mejorar las condiciones de los trabajadores que se encuentran en una posición más vulnerable, como los trabajadores estacionales, migrantes o eventuales. Por ello, se debe regular las condiciones en las que trabajan, respetando el contrato y los beneficios que estos generen para los trabajadores.

C. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

- a) *Compromiso de Responsabilidad social y mantenimiento de condiciones justas de trabajo:* Contar con una política de Responsabilidad Social documentada y pública con una visibilidad de, al menos, tres años.
- b) *Hacer contribuciones sociales y culturales:* La empresa juega un rol importante en el desarrollo sostenible de las comunidades y sociedades en las que opera, a través del apoyo de proyectos y actividades sociales, culturales y ambientales de la comunidad.
- c) *Respeto de los derechos de los pobladores:* La empresa debe evitar disputas de tenencias de tierras con los pobladores, así como respetar la biodiversidad de sus tierras y conocimientos tradicionales.

Proceso de obtención de la certificación

El organismo de certificación encargado de realizar la auditoría es IMO y los pasos para certificarse son:

1. Comunicarse con IMO Latinoamérica y enviar el formulario de solicitud para obtener la certificación.
2. Aprobar la cotización de IMO, realizar el pago y fijar la fecha de la auditoría.
3. Durante ese lapso de tiempo, la empresa deberá prepararse descargando el programa y realizar una autoevaluación de su desempeño.

4. La evaluación se realiza durante y después de la auditoría, a través del cual, el inspector envía un informe de los resultados.
5. El organismo de certificación revisa el informe del auditor y evalúa si se han cumplido con todos los requisitos para obtener la certificación.
6. La respuesta, junto con el resumen de evaluación y el certificado son enviados a la empresa cuando se ha aprobado la certificación.

Esta certificación tiene una validez de, por lo menos, un año. En casos de renovación, se realiza el mismo procedimiento. Sin embargo, cada renovación es diferente y tiene el mismo rigor.

Actualmente, las empresas que aparecen certificadas como For Life son: TAL S.A., Agrícola Chapi y Agrícola Don Ricardo. Esta última también cuenta con la certificación Fair for Life.

Código de conducta ICS

La Iniciativa de Cláusula Social (ICS) es un programa que alienta a los proveedores a cumplir con principios universalmente aceptados en temas de derechos humanos y normas laborales locales. Este código de conducta cubre las mismas cuestiones de los trabajadores de la SA8000, pero no necesita una gestión.

La ICS fue creada por tres vendedores minoristas franceses en 1998. En el 2006 contaba ya con 12 miembros, entre ellos algunos de los principales supermercados franceses⁴⁷. Los lineamientos básicos del código se apoyan en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en leyes laborales locales específicas y en algunos convenios fundamentales de la OIT, y su implementación se verifica mediante auditorías realizadas por terceros. En el sistema ICS, las empresas miembros comparten información sobre los resultados de las auditorías y soluciones a los problemas de la cadena de distribución con el objetivo de alcanzar estándares más altos en materia laboral.



Este Código se basa en 8 áreas clave que deben cumplirse:

- *El trabajo infantil*: Las personas que realicen actividades para la empresa no deben tener una edad inferior a los 15 años, salvo casos excepcionales acordados por la OIT. Así también, está prohibida la explotación infantil y el empleo de trabajadores menores de 18 años en horarios nocturnos o en condiciones que no les sean favorables para su salud y desarrollo.
- *Trabajo forzoso*: El trabajo debe realizarse de manera voluntaria y en buenas condiciones, así como la aceptación del cese voluntario del trabajador.
- *Discriminación*: Los trabajadores deben gozar de igualdad de oportunidades, así como ser tratados sin distinción en el desenvolvimiento de actividades.

⁴⁷ Al 2015, según información publicada en <http://www.ics-asso.org>, son 20 miembros activos.

- *Prácticas disciplinarias, acoso y abuso:* El trato entre empleador y trabajador debe ser cordial, de respeto y dignidad. Además, establecer procedimientos y acciones disciplinarias ante cualquier eventualidad.
- *Libertad de asociación:* Todo trabajador es libre de formar sindicatos y el empleador no puede realizar acciones de discriminación o penalización en contra de los representantes.
- *Horas de trabajo y horas extraordinarias:* El horario de trabajo debe cumplir la normativa nacional y las horas extraordinarias deben ser voluntarias y no exceder las 12 horas a la semana.
- *Remuneración y beneficios:* Las empresas que adoptan el Código ICS deberían considerar la Remuneración mínima vital como un monto que debe ser superado y que sea capaz de cubrir las necesidades básicas y garantizar un ingreso discrecional para el trabajador. Así también, las empresas deben cumplir con todos los beneficios que la Ley exige y estos deben tener el conocimiento del trabajador, a través de la información escrita.
- *Salud y seguridad:* La empresa debe brindar las mejores condiciones de salud, higiene y seguridad para sus trabajadores, así como capacitarlos y brindarles el equipo de protección personal adecuada y eficaz, según sea necesario.

La empresa que desee conocer los procedimientos para obtenerla, tiene que escribir a SGS del Perú, quien es uno de los socios autorizados para llevar a cabo las auditorías. Actualmente, la única empresa que publica su adhesión es Camposol.

Anexo N° 7. CERTIFICACIONES EXIGIDAS POR EL RETAIL

TESCO NURTURE

La cadena de supermercados TESCO lanzó en 1992 la Certificación Nurture (inicialmente denominada Nature's Choice), a través de la cual se aseguraba la trazabilidad de los productos, cuidado del medio ambiente y responsabilidad con su personal.

Esta norma es un requisito para los productores que tienen una relación comercial con los supermercados Tesco, que es el más importante de Inglaterra. Por ello, han creado un estándar de producción para todos sus proveedores de frutas y vegetales, ya que certifica que los productos han sido cultivados y manipulados a través de un estricto control de calidad y cuidado ambiental.



El código de prácticas de la Norma abarca:

- Uso de pesticidas
- Uso de fertilizantes
- Prevención de efectos dañinos sobre el medio ambiente
- Protección de la salud
- Uso eficiente de la energía, agua y otros recursos naturales
- Reciclaje de materiales
- Conservación del entorno natural en el lugar de producción

Actualmente, las empresas que cuentan con esta certificación son TAL S.A., Camposol, Sociedad Agrícola Drokasa y Agrícola Don Ricardo.

FIELD TO FORK

El estándar F2F, es un requisito para los productores que suministran a la cadena de supermercados británicos Marks and Spencer. Esta certificación asegura que el proceso de producción se ha realizado siguiendo el código de buenas prácticas agrícolas y prestando especial atención y respetando el medio ambiente.

Marks and Spencer es uno de los supermercados más importantes de Inglaterra y han desarrollado el protocolo de calidad Field to Fork, que abarca la seguridad alimentaria en la producción agrícola para frutas y hortalizas y la sostenibilidad. Esta norma busca mejorar la calidad de los productos, asegurando la inocuidad y seguridad de todos los productos

que entran en su cadena de suministro. El objetivo general es garantizar que la producción de los alimentos de Marks and Spencer tienen un impacto positivo en el medio ambiente y la biodiversidad. Field to Fork ("Del campo a la mesa") ofrece un plan de explotación sostenible



en las fincas, mostrando una ventaja de sostenibilidad significativa en comparación con otros productos estándar.

Actualmente, Camposol es quien ha aplicado este estándar en su producción.

SYSCO

La empresa Sysco es una organización americana multinacional, cuya actividad se centra en la comercialización y distribución de productos alimenticios a los restaurantes, la asistencia sanitaria a los centros educativos, hoteles, casas de huéspedes y otros servicios de alimentos a empresas. Como importador de frutas y verduras, Sysco juega un papel importante en el mantenimiento del suministro de alimentos seguros.



La empresa ha implementado el Programa Sysco Manejo Integrado de Plagas (MIP), el cual promueve el uso prudente de fertilizantes, pesticidas, energía y agua en los productos enlatados y congelados de frutas y verduras. Además, este programa requiere que todos los proveedores realicen un análisis de peligros a fondo, a través de la práctica de medidas preventivas probadas, como un plan de HACCP⁴⁸, para hacer frente a cualquier problema de seguridad alimentaria, incluidos los agentes patógenos, alérgenos, contaminantes físicos y químicos.

Los criterios que maneja Sysco son:

- Protección del medio ambiente y los hábitats naturales.
- Uso adecuado del agua, a través de técnicas de goteo y riego eficientes.
- Mejorar las tecnologías del suelo.
- Aplicar la regla de las 3R: Reducir, reutilizar y reciclar; aplicado para reducir el volumen de residuos y basura generada.
- Conservar la energía.
- Minimizar insumos agroquímicos en la cadena.
- Inspeccionar el campo, la auditoría de planta y trazabilidad del producto.
- Motivar la comunicación entre la empresa y los trabajadores.
- Cumplir con las obligaciones laborales dispuestas por Ley, así como promover incentivos para los trabajadores.
- Buscar la mejora continua de la cadena de valor del producto, a través de la planificación, verificación y validación.

Según información de su portal, Camposol cuenta con el programa SYSCO MIP.

⁴⁸ Según información obtenida en el portal web de Primus Labs, un organismo de certificación, en <http://www.primuslabs.com/fsr/BuyerDetail.aspx?BuyerID=1079&BuyerName=Sysco%20Corporation>. Revisado el 20 de mayo del 2015.

**Anexo N° 8. DETALLE DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE LAS
CERTIFICACIONES QUE TIENEN LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS
DE LA LIBERTAD E ICA**

Empresa	Obligaciones	N°
Sociedad Agrícola Virú	<ul style="list-style-type: none"> .Higiene del trabajador .Ropa de protección y vestimenta adecuada .Capacitación al personal .Instalaciones adecuadas para la alimentación e higiene .Cuidado de la salud . Medidas de seguridad para posibles accidentes .Higiene del trabajador .Libertad de asociación y negociación .No discriminación .Remuneración justa .Jornada laboral digna .Seguridad y salud en el trabajo .No al trabajo infantil .Protección para los jóvenes trabajadores .No al trabajo precario ni forzoso .Pago puntual de salarios y beneficios .Capacitación e inventivos al personal .Ambiente de trabajo seguro e higiénico 	18
Camposol	<ul style="list-style-type: none"> .Higiene del trabajador .Ropa de protección y vestimenta adecuada .Capacitación al personal .Instalaciones adecuadas para la alimentación e higiene .Cuidado de la salud . Medidas de seguridad para posibles accidentes .Higiene del trabajador .Libertad de asociación y negociación .No discriminación .Seguridad y salud en el trabajo .No al trabajo infantil ni forzoso .Ambiente de trabajo seguro e higiénico .Protección a la comunidad .Remuneración justa .Jornada laboral digna .Contrato específico .Pago de horas extras . Incentivos laborales . Cumplimiento de los beneficios laborales 	19

<p>TAL S.A.</p>	<ul style="list-style-type: none"> .Higiene del trabajador .Ropa de protección y vestimenta adecuada .Capacitación al personal .Instalaciones adecuadas para la alimentación e higiene . Cuidado de la salud .Libertad de asociación y negociación .No discriminación .Remuneración justa .Jornada laboral digna .Seguridad y salud en el trabajo .No al trabajo infantil ni forzoso Ambiente de trabajo seguro e higiénico Protección de la comunidad .Prohibición de castigos .Contrato específico .Pago de horas extras 	<p>16</p>
<p>Sociedad Agrícola Drokasa</p>	<ul style="list-style-type: none"> .Higiene del trabajador .Ropa de protección y vestimenta adecuada .Capacitación al personal .Instalaciones adecuadas para la alimentación e higiene . Cuidado de la salud . Medidas de seguridad para posibles accidentes .Libertad de asociación y negociación .No discriminación .Seguridad y salud en el trabajo .No al trabajo infantil ni forzoso .Ambiente de trabajo seguro e higiénico .Protección a la comunidad 	<p>12</p>
<p>Sociedad Agrícola Drokasa</p>	<ul style="list-style-type: none"> .Higiene del trabajador .Ropa de protección y vestimenta adecuada .Capacitación al personal .Instalaciones adecuadas para la alimentación e higiene . Cuidado de la salud . Medidas de seguridad para posibles accidentes .Libertad de asociación y negociación .No discriminación .Seguridad y salud en el trabajo .No al trabajo infantil ni forzoso .Ambiente de trabajo seguro e higiénico .Protección a la comunidad .Prohibición de castigos .Contrato específico .Pago de horas extras 	<p>15</p>

<p>Agrícola Chapi</p>	<ul style="list-style-type: none"> .Higiene del trabajador .Ropa de protección y vestimenta adecuada .Capacitación al personal .Instalaciones adecuadas para la alimentación e higiene . Cuidado de la salud . Medidas de seguridad para posibles accidentes .Libertad de asociación y negociación .No discriminación .Seguridad y salud en el trabajo .No al trabajo infantil ni forzoso .Ambiente de trabajo seguro e higiénico .Protección a la comunidad .Remuneración justa .Jornada laboral digna .Prohibición de castigos .Contrato específico .Pago de horas extras 	<p>17</p>
<p>Agrícola Don Ricardo</p>	<ul style="list-style-type: none"> .Higiene del trabajador .Ropa de protección y vestimenta adecuada .Capacitación al personal .Instalaciones adecuadas para la alimentación e higiene . Medidas de seguridad para posibles accidentes .Libertad de asociación y negociación .No discriminación .Seguridad y salud en el trabajo .No al trabajo infantil ni forzoso .Ambiente de trabajo seguro e higiénico .Protección a la comunidad . Protección de la salud 	<p>12</p>

Elaboración: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Observatorio para el Desarrollo Territorial

Anexo N° 9. ENTREVISTA A CAMPOSOL

Entrevistada: Rocío Enciso, gerente de Calidad de Camposol

Fecha: 08 de mayo del 2015

Extracto de entrevista realizada.

¿Qué tan importante es el Área de Calidad para la empresa Camposol?

Dentro área de calidad de Camposol, se tiene un área de sistema integrados de gestión, donde no solo solamente se ve la parte de calidad o cumplimiento de calidad de producto, por ejemplo Food Safety⁴⁹, sino se ve la calidad total. Nosotros tenemos certificaciones tanto de seguridad alimentaria, seguridad inocuidad Alimentaria, como certificaciones de ética, y estamos yendo al ISO de seguridad y salud ocupacional. La gerencia abarca todo este sistema integrado.

Camposol es en un 99 % exportador, nuestro avance en todo lo que es el sistema de cumplimiento de gestión de la calidad lleva años consolidándose. Se empezó con lo más básico que son las BPA y BPM, y las iniciativas que están dando a nivel mundial como el Global Gap o Tesco que son supermercados europeos grandes e importantes, que tienen sus propios estándares para sus proveedores. También tenemos certificaciones Tesco y Sysco. En la planta, todos los súper mercados europeos se reunieron para poner unos estándares para poner como mínimo los requisitos para el cumplimiento de todo lo que era la seguridad e inocuidad alimentaria, informaron como un parte de iniciativas que se llaman el BRC e IFS. Estas dos son estándares que se adoptaron en Camposol, ya que los supermercados son nuestros principales clientes en Europa, entonces para estar a la par y al nivel de lo que ellos requerían de sus proveedores, que éramos nosotros, es que instalamos ya hace años estos 2 sistemas. En el área de seguridad e inocuidad tenemos principalmente el Global Gap, que son Buenas Prácticas de Agricultura en el campo, y el BRC e IFS como sistemas principales en la planta.

¿Cuál es el mejor sistema (certificación) que tiene la empresa?

El sistema más completo del control documentario, el mejor armando en cuanto a norma, seguimiento de proveedores, en cuanto a compra de terceros u otros es el IFS. Como somos una empresa de alimentos, lo ponemos a la cabeza, porque el IFS te exige materias primas inocuas, te va exigir el Global Gap, y luego te exige una serie de controles dentro de la planta que no pueden contradecirse con los otros sistemas. Entonces, si yo quiero implementar un sistema de salud ocupacional, no puedo dejar de colgarme del IFS. Dentro de la estructura orgánica le reportamos directamente a la gerencia general y somos transversales a toda la compañía, ya que tenemos responsabilidad hasta la entrega del producto al consumidor final.

Entonces, ¿el área de calidad trabaja desde la planta hasta la venta del producto?

Durante todo el proceso, desde las plantación o siembra hasta la entrega del producto final. Es decir, tenemos: calidad –campo, calidad-post cosecha y calidad-en oficinas comerciales.

⁴⁹ Inocuidad de los alimentos, a la garantía de su salubridad para el consumidor.

¿Qué significa para Camposol estar certificado?

De hecho, el Perú es un país en vías de desarrollo y las empresas también son empresas que van desarrollando conforme van avanzando el país y la cultura, en este caso, estamos hablando de la cultura de calidad y cultura de cumplimiento. Todavía hay mucha informalidad en el país, pero como nosotros siempre hemos sido exportadores, tenemos que estar un paso adelante. Para nosotros, la certificación es solo una comprobación de lo que estamos haciendo bien, tenemos las más altas calificaciones en todo lo que hacemos, pero yo no trabajo para una certificación, trabajo para no perjudicar la salud del consumidor final. Entonces, nos tenemos que concentrar en cumplir los procedimientos que nosotros mismos hemos establecido para que no pase eso.

¿En qué se enfoca Camposol en temas de calidad y responsabilidad social?

Camposol se enfoca, principalmente, en la Seguridad e Inocuidad alimentaria porque se trabaja con alimentos, entonces se tiene que asegurar su inocuidad. Adicionalmente, se debe asegurar que, durante el proceso, ningún control falle y, a raíz de ello, van surgiendo nuevas necesidades las cuales deben ser controladas. Camposol es una empresa netamente exportadora, por lo que debe dar un gran paso para cumplir estándares internacionales según las exigencias del mercado al que se dirigen. En el tema de responsabilidad social, Camposol va ser la primera empleadora del país que cumple con un sistema ético laboral, en el cual el Comité de Ética se reúne y revisa que el mismo trabajador no esté trabajando durante el año más horas de las que debería, respetando sus derechos y procurando la continuidad en el trabajo. En ese sentido, la certificación ética laboral parte de asegurar el *Food Defense*⁵⁰ y el *Food Safety*, ya que el objetivo de Camposol es que los trabajadores estén contentos y realicen procesos eficientes.

¿Cuáles son las certificaciones que tienen en temas de Responsabilidad Social?

La empresa forma parte del Pacto Global y es meta obtener el BSCI y la SA 8000. Los colaboradores son la parte más importante de la empresa, entonces, si en el mercado hay una norma de Responsabilidad Social que me permite tener el control del bienestar de los trabajadores, lo voy a adoptar. Si vas a adoptar un sistema tienes que tener conciencia en que te involucras y si realmente lo quieres, y si tu empresa lo necesita.

Así también, Camposol tiene el Código de Conducta ICS, el cual se basa en estándares laborales del OIT, los cuales son: el trabajo infantil, privación de la libertad y trabajo forzado, seguridad y salud en el trabajo, libertad y asociación, negociación colectiva, sindicatos, horario de trabajo, no a la discriminación, medidas disciplinarias correctas, remuneración, sustentabilidad, medio ambiente y cadena de suministro que se aplican activamente en la empresa.

⁵⁰ “Food Defense” es el término colectivo que utilizan en EE.UU. la FDA (Food and Drug Administration), el USDA (Department of Agriculture), el DHS (Department of Homeland Security), para englobar las actividades asociadas con la protección del suministro de alimentos contra actos intencionados o deliberados de contaminación o alteración.

¿Cuáles son los objetivos del Área de Calidad de Camposol?

Nuestro objetivo es obtener la SA 8000 y OHSAS 18000, el primero relacionado a la ética y responsabilidad social y el segundo relacionado a la salud y seguridad ocupacional. Obtener estas certificaciones es un proceso largo, pero la empresa está dispuesta a alcanzarla.

Cuando se obtiene una certificación o se adopta una norma, esta es revalidada cada cierto tiempo, es por eso que menciona que tiene que ser constante. La revalidación es lo más difícil que obtener la certificación, porque siempre una norma nace por primera vez tiene muchas oportunidades de mejora, pero para el siguiente año ya tienen que haber mejorado, todas las observaciones y acciones correctivas que te planteaste para levantar las observaciones iniciales, si no se mejoran, se incrementan hasta que la tercera vez ya no te dan tu certificación. Nunca hemos llegado a ese extremo, normalmente pasamos las certificaciones con muy buena nota, pero para el caso de OHSAS, costará.

Anexo N° 10. Guía Focus Group

I. PERCEPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Ideas asociadas a sus sentimientos en relación a las actividades que realizan dentro de la empresa.

Situación personal

1. ¿Hace cuánto tiempo trabajan en la empresa y en el sector?
2. ¿Hace cuánto tiempo están afiliados al sindicato? ¿Tienen algún cargo directivo? ¿Cuál?
3. ¿Qué opinión les merece el trabajo que realizan?
4. ¿Cómo es el trato que usted recibe en la empresa?
5. ¿La empresa les brinda las condiciones básicas para realizar su trabajo? Si es NO, preguntar quién le financia estas herramientas.
 - a. Indumentaria específica
 - b. Lavado industrial de su indumentaria
 - c. Herramientas de trabajo
 - d. Áreas de lavado de manos
 - e. Áreas de alimentación
 - f. Áreas de cambio de prendas
 - g. Otras
6. ¿Qué opina de estas condiciones?
7. ¿Qué acciones debería realizar la empresa para mejorar el trato al personal?

Situación del entorno

8. ¿Usted tiene familiares laborando en otras empresas del sector?
9. ¿Qué actividades realizan?
10. ¿Las otras empresas cumplen con brindar las condiciones básicas? (Detallar por empresa)
 - a. Indumentaria específica
 - b. Lavado industrial de su indumentaria
 - c. Herramientas de trabajo
 - d. Áreas de lavado de manos
 - e. Áreas de alimentación
 - f. Áreas de cambio de prendas
 - g. Otras

II. CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS

Conceptos generales sobre certificación

11. ¿Usted conoce el concepto de certificación? (Presentar definición)
12. ¿Alguna vez ha oído hablar del proceso de certificación de una empresa?
13. ¿Usted conoce algún tipo de certificación? ¿Cuál? ¿De qué se trata?
14. ¿La empresa realiza actividades de comunicación antes del proceso de auditoría para obtener una certificación?

Identificación de las certificaciones y participación en el proceso

15. ¿Usted conoce cuántas certificaciones tiene su empresa?
16. ¿Usted conoce qué ámbitos abarcan estas certificaciones?

17. ¿Cómo involucra la empresa a sus trabajadores en el proceso de certificación?
18. ¿Alguna vez ha participado de algún proceso de certificación en su empresa? Si es sí ¿podría explicar en qué consistió? (Presentar lista de opciones)
19. ¿Usted conoce a otros trabajadores que hayan participado? ¿De qué manera lo han hecho?
20. ¿Usted considera que las certificaciones significan alguna mejora para los trabajadores?
21. ¿Considera que las certificaciones son necesarias dentro de una empresa?
22. ¿Considera que las certificaciones son importantes para los trabajadores?
23. ¿Usted ha percibido algún cambio en las relaciones laborales después del proceso de auditoría? Especifique qué cambios.

Conceptos generales sobre responsabilidad social

24. ¿Qué entienden por responsabilidad social? (Presentar definición)
25. ¿Qué tan importante es para una empresa realizar este tipo de acciones (de RS)?
26. ¿De qué manera influye en el trabajador?

Identificación de actividades realizadas por la empresa

27. ¿Conoce las actividades de RS que realiza la empresa en la que trabaja? Describa estas acciones.
28. ¿La empresa le ha informado las actividades de RS que realiza?
29. ¿Qué acción de RS considera usted que es la más importante?
30. ¿Conoce usted el proceso que deben seguir los trabajadores para acceder a los beneficios de estas acciones de RS?
31. ¿Usted o algún familiar se ha visto beneficiado por alguna de estas actividades (de RS)?
32. ¿Cuáles consideran que son las características particulares de las personas que se benefician con estos servicios?
33. Si tuviera que calificar cómo se desarrollan las actividades de RSE, ¿cuánto le pondría? (Del 1 al 10) ¿Por qué?
34. ¿Usted ha percibido algún cambio en su trabajo después de la aplicación de algunas acciones de RS? Especifique qué cambios.

III. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

Lo más relevante

35. ¿Qué aspectos de las relaciones laborales deberían estar incluidas en las certificaciones? (Presentar lista)
36. ¿Alguna sugerencia más?

Recomendaciones

37. -¿Usted estaría interesado en recibir mayor información o capacitaciones sobre las certificaciones en el sector?
38. ¿Usted preferiría capacitarse en cada una de las certificaciones o ver sólo el tema de las relaciones laborales?

Anexo N° 11. MARCO LEGAL DEL SECTOR AGRÍCOLA

La Ley principal que rige al Sector Agrario es la Ley N° 27360, entró en vigencia el 31 de octubre del 2000 y su **Decreto Supremo N° 049-2002-AG** del 11 de setiembre del 2002. Con esta Ley se declara de interés prioritario la inversión y desarrollo del sector agrario. Entre las principales disposiciones laborales se encuentran las siguientes⁵¹:

- La empresa acogida al régimen agrario puede celebrar contratos de trabajo a plazo determinado o indeterminado. El primero deberá hacerse de manera escrita y siguiendo las modalidades legales, mientras que el segundo pueden celebrarse en forma verbal o escrita y no se exige alguna formalidad particular para su celebración.
- La nueva empresa deberá establecer una jornada laboral de trabajo que no supere las ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Sin embargo, debido a la naturaleza de labores que realizan los trabajadores (sobre todo en el campo), la ley agraria permitiría a la nueva empresa pueda establecer jornadas de trabajo acumulativas, siempre que el número de horas trabajadas no exceda en promedio los límites máximos previstos por la ley de jornada laboral antes indicada, otorgándose pagos de sobretiempo. Por otro lado, se deberá exhibir el horario de trabajo, en el cual conste el refrigerio, el cual no puede tener una duración inferior a 45 minutos.
- El trabajador agrario deberá recibir una Remuneración Diaria (RD) mínima de S/. 29,26 nuevos soles, suma que comprende el pago de dos beneficios sociales, la compensación por tiempo de servicios (CTS) y las gratificaciones legales (Fiestas Patrias y Navidad).
- El descanso vacacional es de 15 días calendarios por cada año de servicios o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre el trabajador y el empleador.
- La indemnización por despido arbitrario comprende 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 180 remuneraciones diarias. Las fracciones de años serán abonadas por dozavos.
- En caso sea despedido en forma injustificada tiene derecho a quince 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 180 remuneraciones diarias. Las fracciones de años serán abonadas en dozavos.
- La empresa deberá aportar el 4% de la remuneración asegurable que perciba el trabajador agrario a EsSalud, por concepto de Seguro de Salud Agrario (SSA). Por su parte, los trabajadores y sus derechohabientes tendrán derecho a las prestaciones del seguro social de salud, siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportaciones consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los doce meses calendarios anteriores al mes en el que se inició la casual. En caso de accidente, bastará que exista afiliación.
- La empresa deberá retener por el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o Sistema Privado de Pensiones (SPP) al igual que en el régimen común, el porcentaje que cada

⁵¹ Tomado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jorgeraygadasotomayor/tag/jornada%20de%20trabajo>.

régimen pensionario se aplique, según sea el sistema previsional que haya sido escogido por el trabajador agrario.

- La nueva empresa deberá cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecidas por las normas que las regula. Además, deberá realizar fumigaciones en las zonas agrícolas y entregar indumentaria adecuada a sus trabajadores, entre otras.

Además, existen otras normas que han sido dictadas y que están relacionadas al Sector Agrario, las cuales son:

Decreto Supremo Nº 007-2002-AG del 7 de febrero del 2002. Este decreto establece el porcentaje mínimo de utilización de insumos agropecuarios de origen nacional que deben incluirse en determinadas actividades agroindustriales

Resolución de Gerencia Central de Seguros Nº 008-GCSEG-GDA-ESSALUD-2005, del 21 de marzo del 2005. Establecen requisitos de afiliación al seguro de salud agrario para trabajadores independientes.

Decreto Supremo Nº 071-2007-EF, del 12 de junio del 2007. Este decreto establece medios de prueba que acrediten fehacientemente el valor de exportación en la comercialización de dichos productos que realizan las empresas agroexportadoras

Decreto Legislativo Nº 997, del 12 de Marzo del 2008. Dispone que el Ministerio de Agricultura sea el órgano rector del Sector Agrario y establece la Política Nacional Agraria, la cual es de obligatorio cumplimiento en todos los niveles de gobierno y ejerce sus funciones en el marco legal de este Decreto.

Decreto Supremo Nº 031-2008-AG del 10 de Diciembre del 2008 que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Agricultura, donde se establece que la Dirección General de Competitividad Agraria (antes Dirección General de Promoción Agraria), es la encargada de proponer y ejecutar políticas públicas, estrategias y planes nacionales orientados a propiciar la competitividad del sector agrario en términos de sostenibilidad económica, social y ambiental.

Anexo N° 12. REGIMEN LABORAL COMÚN Y RÉGIMEN LABORAL AGRARIO

RÉGIMEN LABORAL COMÚN	RÉGIMEN LABORAL AGRARIO
Contratación Laboral: La empresa deberá presentar sus contratos de trabajo en un plazo de 15 días naturales.	Contratación Laboral: La empresa deberá presentar sus contratos de trabajo hasta el último día hábil del semestre calendario.
La empresa puede remunerar en forma mensual, semanal o diaria.	La empresa debe remunerar en forma diaria.
La remuneración mínima vital es de S/.750 nuevos soles	La remuneración mínima diaria es de S/.29.26
El pago por Compensación por Tiempo de Servicios es semestral.	El pago por Compensación por Tiempo de Servicios está incluido en la remuneración mínima diaria.
El pago de las gratificaciones legales es en quincena de julio y en quincena de diciembre	El pago de las gratificaciones legales está incluido en la remuneración mínima diaria.
El período de descanso vacacional es de treinta días calendarios.	El período de descanso vacacional es de quince días calendarios.
El aporte a EsSalud equivale al 9%	El aporte a EsSalud equivale al 4%
La base imponible del aporte no puede ser inferior a la remuneración mínima vital.	La base imponible del aporte puede ser inferior a la remuneración mínima vital.
La indemnización por despido arbitrario comprende una remuneración y media por cada año completo de servicios, con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones de años serán abonadas por dozavos. En caso de contratos temporales, la remuneración y media se paga por cada mes que falta concluir el contrato de trabajo.	La indemnización por despido arbitrario comprende 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 180 remuneraciones diarias. Las fracciones de años serán abonadas por dozavos.

Fuente: Jorge Luis Raygada Sotomayor – Blog PUCP

BIBLIOGRAFÍA

ABB Perú es reconocida por su Gestión (2012, Julio). Revista Panorama Industrial, 1 (17).
Obtenido el 10 de mayo de 2015 de
<http://issuu.com/revistapanoramaindustrial/docs/panorama-industrial-julio2012/3?e=0>

ALCALA, L. J. (2002). *Trazabilidad por el bien de los consumidores*. Distribución y Consumo, 62.
Madrid: Mercasa.

BASC, Organización Mundial. (2004). Norma y Estándares BASC. Obtenido el 03 de marzo del
2015 en <http://www.wbasco.org/espanol/documentos/viejos/resumen-norma-estandares.pdf>.

CARRO, Roberto & GONZALES, Daniel. (2012). *Normas HACCP Sistema de Análisis de riesgos
y Puntos Críticos de Control*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Mar de Plata.

CEPAL (2008). "Normas" Privadas: el nuevo desafío para las exportaciones de los países en
desarrollo. Chile: CEPAL.

CHF International (2012). *Manuel de Buenas Prácticas de Manufactura*. Honduras: Escuela de
Agricultura Luis Landa.

CONSUMERS INTERNATIONAL. (2010). Hora de pasar por caja ¿Están los supermercados
europeos a la altura de su responsabilidad respecto de las condiciones laborales de los países
en vías de desarrollo? Reino Unido: Consumers International.

CRISTOBAL, Gregorio (2014). *Internacionalización, mercados y empresa*. Primera Edición.
Madrid: ESIC.

DUNKERS, Cora (2004). *Las Normas Sociales y Ambientales, la Certificación y El Etiquetado de
Cultivos Comerciales*. Roma: Departamento Económico y Social de la FAO.

FAO (2003). *¿Es la certificación algo para mí? Una guía práctica sobre por qué, cómo y con
quién certificar productos para la exportación*. Costa Rica: RUTA.

GLOBAL GAP (s.f). *Global G.A.P. Frutas y hortalizas. Enfoque integral*. Obtenido el 03 de marzo
del 2015 en
[http://www.globalgap.org/export/sites/default/.content/.galleries/documents/120921-
InfoKIT_FV_web_es.pdf](http://www.globalgap.org/export/sites/default/.content/.galleries/documents/120921-InfoKIT_FV_web_es.pdf)

INGECAL. (2011). *RSE: Responsabilidad Social Empresarial – Modelos de aplicación. Parte 1.
Pacto Mundial. Forum Calidad*. Barcelona: 2011.

LUNDQVIST, J., C. de Fraiture and D. Molden. (2008). *Saving Water: From Field to Fork –
Curbing Losses and Wastage in the Food Chain*. SIWI Policy Brief. SIWI.

MIRANDA, F; CHAMORRO, A & RUBIO, S. (2004). Clarificando el concepto de certificación: El caso español. *Boletín Económico ICE* 2825.

NUÑEZ, Ernesto. (2008, Enero). Buenas prácticas laborales en el ámbito peruano. *Soluciones Laborales*. Recuperado desde <http://www.amcham.org.pe/abe/publicaciones/Art1.pdf>.

OIT. (2003). Los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Primera Edición. Dinamarca: OIT.

SAE & PRO ECUADOR. (2013). Guía de Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control – HACCP. Ecuador: Instituto de Promoción de Exportaciones e Inversiones.

SAE & PRO ECUADOR. (2013). Guía de Certificaciones Internacionales. Ecuador: Instituto de Promoción de Exportaciones e Inversiones.

SANCHEZ, Manuel. (2012). Estrategias y acciones de innovación en las empresas agrarias.

SGUT, Martin. (2006). Efectos económicos de las nuevas medidas de protección marítima y portuaria. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

VERTICE, Publicaciones. (2010). Gestión de la calidad. España: Vértice.

WILLIS, Graeme. (2012). From field to fork: The value of England's local food webs. London: Campaign to Protect Rural England.