

PROGRAMA DE ACTIVIDADES SECTORIALES

Documento de trabajo

**Hacia el trabajo decente en el Perú:
la mujer en la industria pesquera**

Gerardo Pejerrey Piedra

Los documentos de trabajo son documentos preliminares destinados principalmente a estimular el debate y un análisis crítico

**Oficina Internacional del Trabajo
Ginebra
2008**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2008

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Gerardo Pejerrey Piedra

Hacia el trabajo decente en el Perú: la mujer en la industria pesquera/Gerardo Pejerrey Piedra; Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2008
92 páginas (Documento de trabajo; núm. 261)

ISBN: 978-92-2-321356-5 (print)

ISBN: 978-92-2-321357-2 (web pdf)

Oficina Internacional del Trabajo

trabajadora/industria pesquera/salario/condiciones de trabajo/trabajo decente/Perú

14.04.2

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Prefacio

La igualdad entre los géneros es un elemento clave del programa de acción de la OIT a favor de un trabajo decente para todos. A pesar del grado de sensibilización logrado, las mujeres siguen estando globalmente desfavorecidas en el mercado laboral. En casi todos los países, siguen siendo mayoría entre los trabajadores no retribuidos, entre los que ocupan empleos precarios y entre aquellos que renunciaron a buscar trabajo. En el sector de la pesquería en Perú, las mujeres constituyen una gran proporción de los trabajadores en ocupaciones tales como el procesamiento y el embalaje, pero sus condiciones de trabajo no estaban documentadas de manera sistemática según los indicadores del trabajo decente de la OIT.

Para recoger informaciones sobre el estado del trabajo decente en el ámbito de este grupo social, y desarrollar actividades de cooperación técnica para mejorar la situación socio-económica de esas trabajadoras, el Programa de Actividades Sectoriales ha lanzado el estudio que sigue, constituyendo así el principio de una base concreta de conocimientos para consolidar un trabajo articulado en este sector.

Se examinan los déficit del trabajo decente al nivel de las condiciones generales de trabajo de las mujeres — los derechos laborales; remuneraciones y sindicalización; leyes específicas para las mujeres del sector pesquero; las prácticas laborales en las empresas y las plantas de transformación; el Estado y la industria pesquera; la institucionalidad estatal y privada en el sector pesquero; el reparto de utilidades y la productividad.

Lo esencial de estas investigaciones, aplicando metodologías mixtas de cuestionarios y entrevistas, se presentaron en el marco de un Taller Tripartito que tuvo lugar en Lima (24-26 de octubre de 2007) sobre el tema «Promover el trabajo decente y fortalecer la dimensión de género en el sector de la pesquería, provincias seleccionadas, Perú». Hago propicia esta oportunidad para agradecer al autor e investigador Gerardo Pejerrey Piedra a quien debemos esta apertura sobre el subsector de la industria de procesamiento de alimentos. Le estamos agradecidos por sus encuestas en las provincias y las entrevistas con los diferentes actores sociales. Si estas investigaciones dan lugar a la iniciación de un proceso de diálogo social que pueda conducir a una mejora de las condiciones de trabajo para que este grupo de trabajadores disfruten de un trabajo decente, habremos logrado nuestro objetivo.

Elizabeth Tinoco
Jefa del Servicio
de Actividades Sectoriales

José Luis Daza
Director de la Oficina Subregional
para América Latina

Índice

	<i>Página</i>
Prefacio	iii
1. Introducción	1
1.1. Aspectos metodológicos	1
1.2. Contenido del documento	1
1.3. Reconocimientos	2
2. Resumen	3
3. El entorno macroeconómico	9
3.1. Cifras macroeconómicas	9
3.2. Impacto de la globalización	11
3.2.1. En el sector empresarial	11
3.2.2. En el ámbito laboral: empleo, derechos, remuneraciones y sindicalización	14
3.2.3. En el empleo a los discapacitados y el trabajo infantil	15
3.2.4. En la mujer trabajadora	16
3.3. La composición general del sector pesquero	19
3.3.1. Paita	20
3.3.2. Chimbote	21
3.3.3. Pisco	22
4. Características del sector	23
4.1. El mar peruano	23
4.2. El sector de la industria pesquera	23
4.2.1. Las empresas y las plantas de transformación	24
4.2.2. El Estado y la industria pesquera	29
4.2.2.1. Normatividad	29
4.2.2.2. La institucionalidad estatal y privada en el sector pesquero	30
4.2.2.3. Los problemas del sector	32
4.3. Las organizaciones de trabajadores	34
5. Sueldos y salarios	38
5.1. Las planillas de pago de las mujeres	39
5.2. El caso de la trabajadora NN	40
5.3. El caso de la trabajadora XX que trabaja a jornal	44
5.4. Las tarifas	44
5.5. El reparto de utilidades y la productividad	45

6.	Condiciones generales de trabajo de las mujeres	46
6.1.	Características de la muestra	46
6.2.	Condiciones de trabajo	47
6.2.1.	Información previa	47
6.2.2.	¿Cuánto tiempo tarda en llegar al trabajo?.....	48
6.2.3.	¿Qué tareas realizan?.....	48
6.2.4.	¿Trabaja de pie o sentada?	49
6.2.5.	¿Cuáles son las condiciones del puesto de trabajo?	49
6.2.6.	¿Qué comodidades tienen las trabajadoras?.....	50
6.2.7.	¿Les entregan herramientas y ropa de trabajo?	50
6.2.8.	¿Cuánto tiempo hace que trabajan para la empresa donde fueron encuestadas?.....	50
6.2.9.	¿Cuántas horas trabajan al día las mujeres que tienen un puesto estable?	51
6.2.10.	Cuando se jubile ¿cree que tendrá una pensión apropiada?	51
6.2.11.	¿Recibe incentivos?.....	52
6.2.12.	¿Participa en alguna actividad festiva organizada por la empresa?	52
6.2.13.	Los salarios	52
6.2.14.	¿Conocen sus derechos laborales?	52
6.2.15.	¿Hay libertad de opinión sobre asuntos laborales? y ¿existe sindicato en la empresa?.....	53
6.2.16.	¿Los sindicatos defienden las necesidades de las mujeres?	54
6.3.	Otras observaciones.....	54
6.3.1.	¿Siente cansancio físico o mental después del trabajo?	54
6.3.2.	¿Está dispuesta a trabajar en cualquier turno? ¿es madre soltera? ¿alguien más trabaja y aporta a la economía familiar?	55
7.	Análisis del estatuto del trabajo decente y los convenios de la OIT	56
7.1.	Igualdad de remuneraciones	56
7.2.	Discriminación en el empleo y la remuneración	56
7.3.	La negociación colectiva	57
7.4.	Trabajadores con responsabilidades familiares	57
7.5.	La protección de la maternidad.....	57
8.	Los procesos de diálogo social.....	59
8.1.	El Foro Educativo	59
8.2.	La Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza	60
8.3.	El Acuerdo Nacional	61
8.4.	El Consejo Nacional del Trabajo y la Promoción del Empleo	61
8.5.	El Pacto Social.....	62

9.	El trabajo decente y los sistemas de producción mundiales.....	63
9.1.	Las estrategias de modernización económica.....	63
9.2.	Las estrategias de modernización sociolaboral.....	64
9.3.	Las implicaciones para la política nacional.....	65
10.	Conclusiones, recomendaciones y Plan de Acción Tripartito.....	68
10.1.	Conclusiones.....	68
10.2.	Recomendaciones.....	69
10.3.	Plan de Acción Tripartito.....	70

Cuadros

1.	Perú: tasa de participación femenina.....	16
2.	Mano de obra ocupada por departamento en el procesamiento de pesca para el consumo humano indirecto y directo, 2003-2005 (número de trabajadores).....	20
3.	Índice de desarrollo humano (IDH), 2005.....	22
4.	Actividades de producción y número de plantas del sector pesquero, 2000 y 2007.....	25
5.	Distribución de las plantas según departamentos y tipo de productos para el consumo humano directo.....	25
6.	Desembarque y uso de especies marinas, 2002-2006 (miles de toneladas y porcentajes)....	26
7.	Destino de los desembarques de especies para el consumo humano directo, 2002-2005 (miles de toneladas y porcentajes).....	26
8.	Producción de especies destinadas para el consumo humano directo (miles de toneladas y porcentajes).....	27
9.	Ingreso de divisas FOB en dólares de los Estados Unidos por las exportaciones entre 2002 y 2006.....	27
10.	Lima Metropolitana. Remuneración mensual por ocupaciones específicas. Industria de elaboración y conservación de pescados. IV trimestre 2005 – IV trimestre 2006.....	38
11.	Promedio de remuneraciones nominales brutas de ejecutivos, empleados y obreros del sector privado, según ciudad, 2005.....	39
12.	Remuneración mensual por ocupaciones específicas. Industria de alimentos y bebidas no alcohólicas. IV trimestre del año 2005.....	39
13.	Modalidades de contratos de trabajo.....	40
14.	Ingreso bruto de dos trabajadoras de la industria pesquera para el consumo humano directo, Chimbote, 2007.....	44
15.	Rango de edades de las trabajadoras encuestadas (porcentajes).....	46
16.	Rango de edades en que empezaron a trabajar con una paga (porcentajes).....	46
17.	Grado de estudios de las trabajadoras encuestadas (porcentajes).....	47

18.	Tipo de contrato laboral de las trabajadoras del sector pesquero para el consumo humano directo.....	47
19.	Tiempo que tarda una trabajadora en trasladarse de su hogar al trabajo.....	48
20.	Tareas que realizan las mujeres que trabajan en el sector pesquero para el consumo humano directo.....	49
21.	Condiciones del puesto de trabajo.....	49
22.	Años que trabajan en las empresas y condición de personal estable o no (porcentajes).....	51
23.	Horas trabajadas, sobre tiempo y pago de las que trabajan en condición de estables (porcentajes).....	51
24.	Derechos laborales que reconocen las trabajadoras (porcentajes).....	53
25.	Libertad de opinión y sindicato en las empresas (porcentajes).....	54
26.	¿Siente cansancio físico o mental después del trabajo? (porcentajes).....	54
27.	Disposición a trabajar en cualquier turno, madres solteras y economía familiar (porcentajes).....	55
28.	Está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación, «los hombres por ser hombres ganan mejor salario que las mujeres» (porcentajes).....	56

Figuras

1.	Divisas FOB según sectores 2006.....	29
2.	Actividades, días trabajados y cantidades producidas por NN.....	41
3.	Actividades, días trabajados e ingresos obtenidos por NN.....	41
4.	Actividades, ingresos, descuentos y aportaciones de la trabajadora NN.....	42
5.	Boleta de pago de una trabajadora XX contratada a jornal.....	43

Anexos

1.	Cuadro 1. Distribución de la PEA total según niveles de empleo por ámbito geográfico, 2001 y 2005 (en porcentajes).....	73
2.	Gráfico 1. Promedio de remuneraciones brutas anuales.....	74
3.	Figura 1. Grupo pesquero de Chimbote.....	75
4.	Encuesta a las mujeres trabajadoras.....	76
5.	Plan de entrevista a las empresas.....	78
6.	Plan de entrevista a los sindicatos.....	79
7.	Guía para la reunión del grupo focal.....	81
8.	Convenios de la OIT: textos sustantivos.....	83

1. Introducción

1.1. Aspectos metodológicos

El presente informe es el resultado de un estudio empírico sobre el empleo decente en el sector pesquero para el consumo humano directo (CHD), donde es mayoritaria la participación de las mujeres en las tareas de limpieza, corte, eviscerado, envasado y otros productos de origen marino orientados al mercado local y la exportación.

La muestra de 292 mujeres trabajadoras fue obtenida, siguiendo el método aleatorio, en una de las 26 plantas procesadoras de especies marinas para el consumo humano directo, 14 ubicadas en Paita, ocho en Chimbote y cuatro en Pisco, elegidas en razón de su dedicación a procesar congelados, conservas o curados de pescado. Las encuestas fueron aplicadas en las puertas de ingreso a las plantas, en las paradas de buses donde las recogen para llevarlas a trabajar, en los mismos buses y en algunos casos, en sus hogares.

También se repartieron cerca de 80 invitaciones para una reunión con el mensaje claro del objeto de la convocatoria, indicando el lugar y la hora. Se logró reunir cinco grupos con un promedio de nueve participantes en cada uno, en locales ubicados en el centro de las ciudades de Paita y Chimbote y en un barrio popular en Pisco. El trabajo de campo se hizo entre agosto y septiembre de 2007.

Conviene señalar que el rellenado de las encuestas, llevado a cabo por experimentados encuestadores, estuvo siempre acompañado por el temor y la cautela de las mujeres de ser descubiertas por los jefes de los Servicios¹, y ser coactadas después para informar sobre quién era el entrevistador, qué preguntas hacía y cuáles eran sus respuestas. Incluso la asistencia e inicio de las reuniones se hicieron bajo la condición de mantener el anonimato y el compromiso de usar la información obtenida sólo con fines de estudio, ya que ninguna entrevistada quería formar parte de la «lista negra» de trabajadoras.

La metodología usada en este estudio incluyó entrevistas a los representantes de las empresas contratantes, de las empresas especiales de servicios y a informantes calificados, así como la revisión de artículos especializados en revistas y publicaciones sobre el tema.

1.2. Contenido del documento

El documento contiene tres partes. La primera consta de un capítulo dedicado a revisar el entorno macroeconómico en el Perú y describe la realidad actual con cifras que perfilan a un país con crecimiento y solvencia económica desde hace aproximadamente seis años. Hay indicadores del impacto que la globalización ha tenido en el empleo, los

¹ Según el artículo 97 del decreto supremo núm. 003-97-TR (decreto legislativo núm. 728 denominado «Ley de la Productividad y Competitividad Laboral»), el Service es empresa «de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratada directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de ésta el carácter de empleador». «Los Servicios» es una palabra de uso popular reconocida por muchos trabajadores, tanto del sector pesquero, agroindustrial, de la seguridad (de locales públicos y privados), entre otros.

ingresos, incluyendo las normas y leyes consecuentes con un modelo de desarrollo centrado en el mercado. Otro capítulo muestra el estado de la industria pesquera en el Perú con cifras sobre los recursos disponibles en el mar, la flota pesquera, los desembarques, las empresas y las plantas procesadoras, los productos obtenidos y los ingresos en divisas, en los últimos cinco años. Por el lado de los trabajadores, se describen las organizaciones privadas y públicas que forman parte de la organización institucional del sector así como de la presencia de los sindicatos y el papel que cumplen en beneficio de las mujeres que trabajan en este sector. Un capítulo, el central, está dedicado a mostrar los análisis de las encuestas y las reuniones de grupos en un esfuerzo por medir la situación del trabajo decente en este sector en función de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Perú. El tema de los salarios merece un capítulo aparte, al igual que la descripción del marco institucional creado en el país para el diálogo social.

La segunda parte del informe evalúa las estrategias de modernización económica y sociolaboral de las empresas en el marco de los sistemas mundiales de producción con el objetivo de mejorar la competitividad, y cómo afectan las cuatro columnas del trabajo decente. Incluye, también, las implicaciones para una política en el sector.

La tercera parte muestra las conclusiones, las recomendaciones y el Plan de Acción Tripartito al que se llegó durante el Taller Nacional Tripartito para promover el trabajo decente y fortalecer la dimensión de género en el sector pesquero en provincias seleccionadas del Perú, celebrado en Lima del 24 al 26 de octubre de 2007.

1.3. Reconocimientos

Antes de mostrar un resumen general del estudio, conviene reconocer el apoyo y la confianza de cientos de mujeres trabajadoras de la industria pesquera para el consumo humano directo de Paita, Chimbote y Pisco, que accedieron a las entrevistas y asistieron a las reuniones grupales para tratar el tema de las condiciones en que trabajan y los sentimientos que experimentan ante tal realidad. Asimismo, tanto a los informantes calificados como a los representantes de la Sociedad Nacional de Pesquería (SNP), a los gerentes de planta, y al director de la revista Pesca, entre otros. En la OIT, agradecer a Mario Tueros por los contactos iniciales para que se me encargue la ejecución de este estudio, y a Clara Foucault-Mohammed, por aceptar, orientar y motivar desde Ginebra todo el proceso de la investigación, desde la recogida de datos hasta la realización del Taller Nacional Tripartito. A Oscar Valverde, por su apoyo para las entrevistas a los representantes de las organizaciones sindicales y por compartir sus lecciones aprendidas para organizar el taller antes referido, y a Jorge Illingworth que me acompañó a las entrevistas con informadores claves vinculados a las empresas del sector y aportó comentarios a una versión resumida del informe. Finalmente, fue valioso el apoyo del equipo de diez entrevistadores diligentemente supervisados por los coordinadores Rossana Zapata en Paita, Bertha Alvitez en Chimbote y Juan Azabache en Pisco.

2. Resumen

La población del Perú se estimaba en 28 millones de habitantes en 2005 mientras que la población económicamente activa (PEA) era aproximadamente de 14 millones, de los cuales el 42,4 por ciento se encontraba adecuadamente empleada, el 52,6 por ciento subempleada y el 5 por ciento desempleada. La PEA femenina ascendía a 6,3 millones, de ella, 5,9 millones trabajaban en alguna actividad económica donde sólo el 23,5 por ciento era asalariada, a diferencia de los hombres cuyo porcentaje de asalariados era del 40,9 por ciento. La mayoría de las mujeres, el 35,8 por ciento, eran trabajadoras independientes o trabajaban en el hogar, el 29,0 por ciento, como no remuneradas.

El país tiene ya setenta meses de crecimiento económico sostenido con un producto interior bruto (PIB) de alrededor del 8,0 por ciento, superior al promedio de América Latina con el 5,1 por ciento, y un PIB por habitante proyectado en 3.600 dólares de los Estados Unidos para 2007. La apreciación de la moneda local frente al dólar hace prever que en 2007 la inflación llegará al 3,0 por ciento, mientras que los analistas internacionales han reconocido los buenos indicadores de la economía porque auguran que la inversión privada superará este mismo año los 20.000 millones de dólares, es decir el 20 por ciento del PIB. El actual Gobierno está abocado a continuar con la política de atracción de inversores y expansión del comercio internacional a través de los acuerdos comerciales como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), aprobado por el Congreso de la República del Perú y pendiente de aprobación por el Senado y la Cámara de Representantes de los Estados Unidos. Según la Corte Internacional de Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional (CCI), el Perú es uno de los países que ha firmado más acuerdos (31) de promoción y protección de inversiones.

Respecto al sector de alimentos, bebidas y tabaco, el crecimiento ha representado una tasa media anual del 3,9 por ciento, siendo del 6,8 por ciento en 2004 y del 6,7 por ciento en 2005. En el sector de la pesca industrial, el Perú extrae entre 9 y 10 millones de toneladas (9,4 tm en el 2005 y 7 tm en el 2006) de las cuales el 90 al 92 por ciento se destina para el consumo humano indirecto (CHI) de harina y aceite de anchovetas, y el resto, del 10 al 8 por ciento, para productos del consumo humano directo de las especies caballa, jurel, merluza y pota, entre otros. Entre los años 2002 y 2006 hubo un incremento de productos en conservas del 9,7 al 20,9 por ciento, seguido por el de congelados del 29,9 al 41 por ciento. Las divisas por las exportaciones pesqueras en general han ido aumentando año tras año, y en 2006 ingresaron 1.749,5 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales 437,9 millones correspondió a los productos para el consumo humano directo.

El principal destino de los productos que se exportan es, en conservas, España con el 23 por ciento del total en 2006, Sudáfrica con el 11 por ciento, la República Dominicana con el 8 por ciento, Italia con el 6 por ciento, Panamá con el 6 por ciento, Chile con el 5 por ciento, Reino Unido con el 4 por ciento, Colombia con el 4 por ciento, Bolivia, Brasil, Estados Unidos y Haití. La gran mayoría de los productos pesqueros peruanos ingresan en la Unión Europea, los Estados Unidos y la Comunidad Andina de Naciones (CAN) con preferencias arancelarias. Los productos en conservas y congelados están libres del impuesto general a las ventas (IGV).

En el sector pesquero en 2007 se contabilizarían 215 empresas formalmente establecidas, que en conjunto se distribuirían en 379 plantas ubicadas a lo largo del litoral peruano, sin incluir a las aproximadamente 90 plantas en el sector informal. Para el consumo humano directo se contaría con 122 plantas, la mayoría, 107 plantas, dedicada a congelados, 90 plantas a conservas y 16 plantas a curado. Las plantas de congelado se encuentran concentradas en Piura (Paita), las de conservas en Chimbote y las de curado en Pisco. Este conjunto empresarial cuenta con una organización institucional de apoyo y

promoción a través de las organizaciones públicas de desarrollo y asociaciones de empresarios y armadores privados. Entre las organizaciones públicas destacan el Instituto del Mar del Perú, el Instituto Tecnológico Pesquero, el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero y el Centro de Entrenamiento Pesquero (FONDEPES y CEP-Paita). Por el lado de las instituciones privadas existe la Sociedad Nacional de Pesquería, que agrupa a la mayoría de las empresas que realizan actividades de extracción y transformación de recursos marinos, y la Asociación de Exportadores.

La globalización ha tenido impactos diversos en el sector. En el ámbito empresarial se ha originado un proceso de recomposición de la estructura empresarial con absorciones importantes entre las empresas con inversiones calculadas en 360 millones de dólares de los Estados Unidos. También hay un creciente interés por adecuarse a las normas medioambientales y de procesos de producción para satisfacer las regulaciones del Estado y las demandas de los compradores de la Unión Europea y de los Estados Unidos. Igualmente, se observa el inicio de un proceso de modernización productiva con equipos y tecnología de punta que tiende a desplazar la mano de obra de mujeres. La sostenibilidad de los recursos hidrobiológicos está formando parte de la agenda empresarial e institucional y se buscan compromisos entre el sector público, la empresa privada y la sociedad civil. En este mismo sentido, más de cien empresas se han adherido al Pacto Global de las Naciones Unidas que las compromete a respetar el medio ambiente, los derechos humanos y los derechos laborales y a rechazar la corrupción. Algunos empresarios están asumiendo el concepto y la práctica de la responsabilidad social con sus trabajadores y con la comunidad local a través de programas en salud, educación y de apoyo a iniciativas microempresariales.

En el ámbito laboral, el impacto de la globalización originó la flexibilización del mercado laboral con despidos masivos de trabajadores del sector público y privado, calculándose en más de 300.000 hombres y mujeres los que pasaron a la condición de desempleados. Además, se generó un proceso de migración masiva de peruanos a otros países a ocupar puestos de baja calificación mientras que los que se quedaron ingresaron en el empleo informal, trabajando en el comercio ambulante o en microempresas urbanas. Por otro lado, se debilitó el diálogo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales, se mermó la representatividad institucional y, por lo tanto, la defensa de los derechos laborales. Fue notorio el incremento de la modalidad de contratación por intermediación laboral a través de los Services o las cooperativas de trabajadores y la privatización de la seguridad social. Sin embargo, en los últimos años ha mejorado la presencia de las organizaciones gremiales en los espacios políticos, de modo que ellas también se están reconformando.

En el ámbito de la mujer trabajadora, los estudios realizados para evaluar el impacto de la globalización indican que: *a)* aún persisten discriminaciones y dificultades para su desarrollo en el espacio laboral, en especial para las mujeres del sector informal que se desenvuelven en condiciones muy precarias; *b)* la decisión de la mujer de participar en el mercado laboral responde a una estrategia de tipo familiar y su mayor incorporación ha contribuido a cambios en la vida familiar; *c)* los determinantes de la participación de la mujer en el mercado laboral son el mayor grado de escolaridad y mayor edad; *d)* hay una brecha significativa de ingresos entre hombres y mujeres por la permanencia de enfoques que priorizan la vinculación de las mujeres a los roles reproductivos; *e)* el menor acceso de la mujer a los servicios educativos origina que haya mayor concentración femenina en ocupaciones y actividades menos productivas y susceptibles de condiciones de empleo informal y de precariedad, y *f)* la participación gremial de las mujeres se encuentra mayoritariamente al margen por el temor a participar en sindicatos y por el riesgo de perder sus puestos de trabajo.

Al evaluar el trabajo decente en las mujeres que trabajan en la industria pesquera para el consumo humano directo, los resultados del presente estudio indican que las tareas de

corte y fileteado de las especies el jurel, la caballa, la sardina, la anchoveta y la pota, están reservadas para las mujeres con experiencia y habilidades para usar el cuchillo o las tijeras, acarreado riesgos de heridas o callos en la palma de las manos. Las tareas se hacen sobre mesas metálicas en condiciones de humedad permanente y la mayoría de las mujeres trabaja de pie, en Chimbote el 100 por ciento, en Paita el 97 por ciento y en Pisco el 57,8 por ciento. Hay una ligera mayoría, el 68,8 por ciento, que considera el espacio en el puesto de trabajo como amplio, y el 51,7 por ciento lo estima iluminado y ventilado. La mitad de ellas, el 51 por ciento, dispone de lugares para el descanso personal, la otra mitad no, y los espacios utilizados se encuentran alrededor de los puestos de trabajo o en áreas libres y sin techo. Los comedores de la mayoría de las plantas, el 90 por ciento, son amplios, limpios y ordenados, y algunas plantas disponen de 15 a 20 minutos para ingerir los alimentos. La calificación que las mujeres dan a las comidas que les sirven es buena para el 18,8 por ciento, regular para el 40,4 por ciento y mala para el 6,5 por ciento. Sólo el 33 por ciento de las empresas entregan las herramientas de trabajo (cuchillos, tijeras) y ropa de faena.

La mayoría de trabajadoras, el 70,6 por ciento, desconoce sus derechos laborales, sólo el 21,2 por ciento sabe que las ocho horas diarias es un derecho. Al cruzar estas respuestas con el grado de instrucción se observa que el 100 por ciento de las que tienen estudios de primaria sólo conocen el derecho a la jubilación; las que tienen secundaria completa o incompleta, el 75 por ciento, conocen sus derechos a la gratificación, a la compensación por tiempo de servicios el 66,7 por ciento, y al horario de ocho horas el 54,2 por ciento. El 43,1 por ciento declara que en su empresa hay libertad de opinión sobre asuntos laborales. Cerca del 100 por ciento afirma que donde ellas trabajan no existe sindicato y la mayoría, el 73,3 por ciento, opina que los sindicatos no atienden las necesidades de las mujeres, mientras que el 23,6 por ciento cree lo contrario.

Finalmente, en las reuniones grupales se pudo observar un gran temor personal a las represalias de los Services al acceder a la entrevista para completar la encuesta del estudio, la suspicacia ante la convocatoria para asistir a los grupos focales, y el miedo a las consecuencias de ser vistas en reuniones para hablar sobre el trabajo. Sin embargo, ellas son conscientes de la explotación no sólo por los salarios y el sobretiempo (horas extraordinarias) forzado sino por el abuso de los Services que en algunos casos les roban hasta un 30 por ciento en el peso de los productos que ellas limpian, filetean o acomodan en conservas y sobre el que se calcula el salario.

Respecto a los salarios, las mujeres que trabajan en la industria pesquera para el consumo humano directo tienen jornadas de 10 horas al día y el pago medio es de 2,12 soles a la hora. Los salarios se calculan según las tarifas por limpiar, eviscerar, filetear, y envasar. Por ejemplo, para lavar la merluza se paga 0,20 soles por kilogramo, y para envasarlo 0,50 soles por 7 kilo. Por lavar una tonelada de pota se pagan 15 soles, y por pelarla 3,50 soles el kilo. Por filetear merluza se paga 0,40 soles por kilo, y por grateado 0,25 soles. Cuando se corta en trozos se paga 0,45 soles por kilo y si es sólido 0,80 soles y hasta un sol. Hay épocas del año con salarios bajos por día y hora o por cantidad producida pero también hay épocas de altos ingresos que pueden llegar hasta 500 soles semanales.

Al analizar la situación de discriminación y desigualdad de trato de las mujeres se comprueba que respecto a la igualdad de remuneración¹, el 74 por ciento de las mujeres

¹ Véase en el anexo 8 los textos sustantivos de los convenios de la OIT, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

está en desacuerdo con la afirmación: «*Los hombres por ser hombres ganan mejor salario que las mujeres*», sin embargo en la provincia de Chimbote el 45,5 por ciento está de acuerdo con dicha afirmación. Habría pruebas sutiles de discriminación en el empleo y la remuneración en los Services al preferir a mujeres jóvenes y de zonas campestres o de raza negra por su mayor fortaleza física. La negociación colectiva no existe en las trabajadoras y sus empleadores, sean estos los Services o los representantes de las empresas. No habría incumplimiento con las trabajadoras que tienen responsabilidades familiares en tanto las empresas aceptan mujeres sin mostrar ningún interés en si tienen hijos o familias que atender, y sobre la protección de la maternidad las mujeres reconocieron la observación de este Convenio por las empresas que las contratan directamente pero, en el caso de las empresas de los Services, la temporalidad de los empleos deja abierta la opción de contratar a las mujeres embarazadas.

En el Perú, los procesos de diálogo social han sido promovidos desde la sociedad civil y desde el Gobierno y han adquirido mayor impulso a inicios de la presente década cuando concluyó el Gobierno de Alberto Fujimori. La primera experiencia asociativa se dio en 1992 cuando se constituyó el Foro Educativo cuyos fundadores fueron profesionales destacados en el tema pero que no tenían representación institucional. De igual manera, la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza (MCLCP) fue promovida por la Iglesia Católica con el apoyo de las organizaciones de mujeres vinculadas a los Programas de Asistencia como el «vaso de leche» y los «comedores populares». El Consejo Nacional del Trabajo fue una iniciativa promovida por el Gobierno de Alejandro Toledo y su principal encargo fue elaborar la nueva Ley General del Trabajo. El Acuerdo Nacional es un foro que congrega a diversas instituciones, como los partidos políticos, la Iglesia, el Gobierno y la sociedad civil. El Pacto Social es una reciente iniciativa del actual Gobierno para garantizar el cumplimiento de las metas económicas y sociales de su plan de gobierno y congregará a los ministerios relacionados con la producción y el trabajo y a representantes de la sociedad civil, entre ellos las federaciones sindicales.

Respecto a las estrategias de modernización económica de las empresas para adecuarse a los sistemas mundiales de producción, los empresarios son conscientes de la necesidad de modernizar sus procesos productivos pero son pocos los que tienen la capacidad de cumplir con las condiciones de calidad, cantidad y precio, en especial las establecidas por mercados exigentes como el europeo y el norteamericano; sólo habría cinco o seis empresas entre 300 que están invirtiendo en modernizarse. De producirse la aprobación del Tratado de Libre Comercio del Perú con los Estados Unidos, se prevé América del Norte una migración importante de empresarios de la industria pesquera para el consumo humano directo, del Ecuador hacia el norte del Perú que vendrían con tecnología avanzada en la elaboración de productos congelados como el atún, en el cual son uno de los líderes mundiales.

La modernización social y laboral en las empresas es aún más limitada, no se adecuan al protocolo del trabajo decente que promueve la OIT y resultan ajenas al impacto de los sistemas mundiales de producción. La mayoría de las empresas, en especial las conserveras de Chimbote, no han iniciado procesos de modernización y prefieren seguir utilizando la intermediación laboral para diluir sus costos operativos o para cerrar sus plantas de procesamiento en épocas de veda o de escasez de materia prima sin arrastrar compromisos contractuales con el personal. Las leyes laborales, que los sucesivos gobiernos mantienen desde los inicios de los años 1990, han sido un factor importante para promover la

(núm. 111); Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154); Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

inversión pero también para legalizar relaciones laborales y crear empleos deficientes para un estatuto de trabajo decente.

Las implicaciones para la política nacional de los sistemas mundiales de producción son varias, en primer lugar, el concepto mismo asociado a las cadenas como la de alimentos, bebidas y tabaco resulta novedoso en el ámbito de los que deciden las políticas públicas, entre los empleadores y entre los dirigentes de las organizaciones sindicales. Las demandas de los empresarios al Estado se centran en el control de la economía informal que existe en la extracción de especies marinas, y las investigaciones permanentes sobre la biomasa (cantidad estimada, ubicación y evolución) destinada al consumo humano directo. Las organizaciones gremiales demandan mayor respeto por los derechos laborales pero no tienen áreas especializadas en sus organizaciones que den cuenta de las implicaciones de los sistemas de producción mundiales en el cumplimiento de los derechos laborales. Por último, hay compromisos políticos del Gobierno para promover la competitividad interna invirtiendo en infraestructura vial, en hacer más eficiente la administración pública y desarrollar capacidades en la población para mejorar la productividad.

Las conclusiones más importantes indican que el impacto de la globalización en el sector pesquero, para el consumo humano directo en las provincias del Perú, ha generado un proceso de recomposición de la estructura empresarial, inversiones en la modernización productiva, alineamiento con las normas medioambientales, sostenibilidad de los recursos, y salubridad en los procesos y responsabilidad social. En el mercado laboral, el impacto se tradujo en despidos masivos, aumento de la migración al extranjero, incremento de la intermediación laboral, la informalidad y el deterioro del diálogo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales que debilitó la defensa de los derechos laborales. Respecto a las mujeres que trabajan en el sector, se concluye que no se cumplen los convenios fundamentales de la OIT², y otros convenios relativos a las condiciones de trabajo (véase el anexo 8). Asimismo, las trabajadoras experimentan un gran temor a las represalias de los Services cuando se trata de exigir derechos a pesar de ser conscientes que son explotadas por salarios y el sobretiempo (horas extraordinarias) forzado. En general, existen en el país un conjunto de normas laborales inspiradas en el respeto a los derechos humanos y los derechos laborales pero que no se cumplen por limitaciones del Estado para ejercer la fiscalización e imponer las sanciones establecidas.

Las recomendaciones más importantes son la promoción de procesos para superar las barreras de temor, sumisión y la escasa información sobre los derechos laborales que protegen a las trabajadoras. Incentivar el diálogo entre las trabajadoras y sus empleadores (empresarios o los Services) asociándose entre ellas de modo autónomo o buscando el apoyo de los sindicatos o de alguna organización de la sociedad civil. Aprovechar que el TLCAN es una ocasión para que los gremios sindicales planteen el debate y la aprobación del reglamento de la ley núm. 27979, que establece las tarifas para las tareas que ejecutan las mujeres en la industria pesquera. Finalmente, que el Gobierno cumpla los compromisos políticos para promover la competitividad interna invirtiendo en infraestructura vial, en hacer más eficiente la administración pública y desarrollar capacidades en la población para incrementar la productividad.

² Véase la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Adoptada en 1998, la Declaración compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Estas categorías son:

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

La Declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países — independientemente del nivel de desarrollo económico. Menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes. Reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza.

3. El entorno macroeconómico

3.1. Cifras macroeconómicas

La población del Perú era, según estimaciones del censo de 2005, de 27.964.774 habitantes, de los cuales cerca de 20 millones se encontraban en edad de trabajar. La población económicamente activa era aproximadamente de 14 millones de los cuales el 5 por ciento estaba desempleada, el 52,6 por ciento subempleada y el 42,4 por ciento adecuadamente empleada¹. En cuanto a los ingresos, la remuneración mínima vital será, a partir de 2008, de 550 soles (183 dólares de los Estados Unidos a 3 soles por dólar). Este aumento beneficiará al sector de la mediana y gran empresa privada que ocupa al 7,63 por ciento de la población económicamente activa (1.001.501)². Para el sector público se dará otro tipo de tratamiento para calcular los incrementos.

Con esta fuerza laboral el país ha alcanzado setenta meses de crecimiento económico sostenido gracias a la inversión extranjera que, desde inicios de la década de 1990, llegó al Perú cuando se liberalizó la economía, se flexibilizó el mercado laboral y se reformó el Estado reduciendo su tamaño y su rol de impulsor de la economía. Gracias, también, al dinamismo productivo y comercial del sector empresarial privado, al capital fresco, las nuevas tecnologías y la gestión eficiente, se pueden apreciar ahora cifras crecientes de rendimientos de capital, especialmente en los sectores extractivos primarios y de servicios.

El PIB ha sufrido variaciones porcentuales positivas desde el año 1993 con una subida del 12,8 por ciento en 1994 y una caída menor al 0,7 por ciento en 1998, desde entonces, el ascenso es continuo hasta el año 2006 que alcanzó el 8,0 por ciento. El Ministerio de Economía y Finanzas anuncia que para el año 2007 habría una expansión acumulada de crecimiento del 7,6 por ciento con una leve disminución del 0,6 por ciento por efectos del seísmo en Pisco y otras ciudades del departamento de Ica. En cuanto al PIB por habitante, se proyecta en 3.600 dólares de los Estados Unidos para 2007.

Para la entidad estatal PROINVERSION, el flujo anual de la inversión privada en el Perú empezaría a superar los 20.000 millones dólares de los Estados Unidos y representaría un 20 por ciento del PIB. En 2006, creció en un 20,1 por ciento tras haberse incrementado durante 2005 en un 13,9 por ciento. Se espera mantener tasas similares para los próximos años, dadas las buenas perspectivas de la demanda mundial y el sustancial aumento de la confianza de los inversores y los consumidores en el país. Se espera, también, que la inversión pública se beneficie de los altos niveles de recaudación (los ingresos tributarios del fisco se incrementaron en un 28 por ciento durante 2006), lo que permitiría un aumento del 4 al 5 por ciento del PIB en el financiamiento de obras públicas³. Estas proyecciones están de alguna manera respaldadas por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) cuyo representante anunció que «los planes de inversión, que se habían dilatado o suspendido por la demora en la

¹ *Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)*, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

² *Empleo y derechos laborales para todos los peruanos, Plan sectorial 2006-2011*, Lima, 2006, pág. 12.

³ www.proinversion.gob.pe.

ratificación de este acuerdo comercial (se refiere al Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos), se acelerarían si se da luz verde en el corto plazo»⁴.

La condición de crecimiento económico en el que se encuentra el país está en sintonía con el crecimiento que se espera en América Latina. Se proyectaba para 2006 un crecimiento del PIB del 5,1 por ciento en América Latina y el Caribe, dada la demanda interna y externa de productos básicos de exportación con precios relativamente altos y de términos de intercambio que favorecen a los países de América del Sur. Resulta importante destacar el efecto en la región de las remesas que remiten los trabajadores inmigrantes hacia sus países de origen y que, según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), ascenderían a 60.000 millones de dólares de los Estados Unidos, un monto superior a la inversión extranjera directa y a la ayuda de los gobiernos al desarrollo pero que es de suma importancia para aliviar la pobreza⁵.

El buen manejo de la economía en el país ha permitido que las reservas internacionales netas aumenten de 12.600 a 23.900 millones de dólares entre 2004 y agosto de 2007. La inflación se ha situado en una media del 1,5 por ciento durante los últimos tres años y la tasa de cambio favorece a la moneda nacional, siendo reconocidos los buenos resultados por los analistas internacionales. Así, para JP Morgan Chase, el Perú bordeó a fines de 2006 los 120 puntos básicos (un nivel mínimo histórico), y para Standard & Poor's (S&P) el Perú mejoró la calificación BB a BB+, el riesgo a largo plazo de la deuda peruana⁶. Para Ficht Ratings el Perú tomó el liderazgo en la recalificación del riesgo crediticio peruano, descartando el efecto negativo del seísmo en Pisco y otras provincias del sur del país, así su directora señaló que «desde el punto de vista macroeconómico, el país se encuentra en una posición más fuerte que antes para resolver estos problemas, pues existe una posición fiscal más sólida que hace algunos años»⁷.

El Gobierno de Alan García (2006-2011) da claras muestras, hasta el momento, de seguir conduciendo el país bajo los cánones de la economía de mercado con un interés creciente en atraer inversores y expandir el comercio internacional a través de tratados comerciales como el que se negocia actualmente con los Estados Unidos. En el último Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC), realizado en Australia en septiembre de 2007 y ante representantes de las 21 economías más grandes del mundo, el Presidente de la República ha dicho que, «el Perú, Colombia, Chile y México son países con una vocación globalizada que apuestan por el comercio (...) y vamos a demostrar que somos el lado más moderno de Latinoamérica vinculado con el mundo asiático y con los Estados Unidos»⁸. A nivel interno, el Gobierno se ha comprometido a promover el proceso de redistribución de los ingresos destinando fondos públicos para el gasto social y comprometiendo la colaboración de empresas mineras de quienes logró conseguir 2,5 millones de soles en donaciones en favor de las regiones y provincias donde operan estas empresas.

⁴ Jaime Cáceres Sayán. Presidente de CONFIEP, diario *Perú 21*, 23 de septiembre de 2007, pág. 14.

⁵ *Panorama Laboral 2006. América Latina y el Caribe* (Lima), 2006, pág. 25.

⁶ Página web PROINVERSION.

⁷ Declaraciones de Theresa Paiz, publicadas en el diario *La Primera*, de 22 de agosto de 2007, pág. 9.

⁸ Diario *El Comercio*, 8 de septiembre de 2007, Lima, pág. 6.

En opinión del ex secretario general de la Corte Internacional de Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional, el Perú es uno de los países que ha firmado más acuerdos (31) de promoción y protección de inversiones, lo que significa ofrecer grandes garantías de seguridad a las inversiones extranjeras ⁹.

Respecto al sector de alimentos, bebidas y tabaco, el crecimiento ha tenido una tasa media anual del 3,9 por ciento para el período 2000-2005, mostrando una importante dinámica a partir de 2003 en que se observó un crecimiento sostenido del 6,8 y 6,7 por ciento en 2004 y 2005 respectivamente. El subsector alimentos fue el que más creció, con el 86 por ciento, respecto al de bebidas y tabaco que obtuvo el 14 por ciento y, en conjunto, contribuyeron al PIB global del año 2004 en un 4,6 por ciento ¹⁰.

La dinámica económica en el sector pesquero, en los últimos tres años, se puede evaluar en función de las toneladas desembarcadas y que fluctuaron entre nueve y diez mil millones. De ese total, nueve mil millones, entre el 90 y el 92 por ciento, se destinan para el consumo humano indirecto, es decir harina y aceite de pescado de anchoveta. Sólo de ocho a nueve millones, el 8 por ciento, se destinan para productos de consumo humano directo en sus presentaciones de fresco, congelado, conservas y curado siendo las especies más utilizadas la caballa, el jurel, la merluza y la pota, entre otros.

3.2. Impacto de la globalización

3.2.1. En el sector empresarial

No se disponen de cifras sistematizadas sobre las inversiones en el sector pesquero para el consumo humano directo, pero el mercado financiero local es más activo desde 2006 con la venta o alquiler de plantas, incluyendo las de conserva de anchoveta, originando un nuevo impulso en la industria pesquera con nuevas tecnologías y procesos para mejorar los productos. Entre las inversiones más importantes está la de China Fishery Group que pagó 110 millones de dólares de los Estados Unidos por la empresa Alexandra, incluyendo la compra de trece barcos pesqueros y cuatro plantas de procesamiento que, en conjunto, los pone en capacidad de procesar 381 toneladas por hora. El grupo peruano Brescia, propietario de la empresa Tecnología de Alimentos S.A. (TASA), compró la empresa Sindicato Pesquero S.A. por 120 millones de dólares de los Estados Unidos incrementando su capacidad de procesamiento a 1.889 toneladas por hora ¹¹. La empresa COPEINCA logró colocar acciones por 100 millones de dólares de los Estados Unidos en la Bolsa de Valores de Oslo, en Noruega. La empresa Hayduk anunció nuevas inversiones en mejoras que superan los 20 millones de dólares de los Estados Unidos. La empresa Pacific Fishing Business en Centinela anunció la inversión de cuatro millones de dólares de los Estados Unidos en la instalación de dos plantas, una para conservas y otra de

⁹ *Empresas y Negocios*. Revista de la Cámara de Comercio de Lima, año 6, núm. 296 (Lima), 3 de septiembre de 2007, pág. 5.

¹⁰ *Información Económica INEI*. Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL). Elaboración: MTPE, Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

¹¹ «La pesquería peruana se globaliza». Artículo publicado en la revista *Pesca* (Perú), junio, 2006. pág. 18.

congelados ¹². También se ha dado un importante impulso a la acuicultura para incrementar el número de hectáreas cultivadas, especialmente, en el norte del país donde inversores de Chile se dedican a la crianza de conchas de abanico.

Según información proporcionada por la Sociedad Nacional de Pesquería, el sector empresarial se está recomponiendo por las recientes adquisiciones de embarcaciones y plantas. Cinco empresas han absorbido a otras 24, entre ellas, Tecnología de Alimentos S.A. (TASA) adquirió 18 plantas pertenecientes a siete empresas, Corporación Pesquera Inca S.A.C. adquirió 11 plantas y absorbió a siete empresas, Pesquera Diamante adquirió ocho plantas de cuatro empresas, y aún quedan 36 empresas que pueden ser adquiridas.

En el sector pesquero para el consumo humano directo, la tecnología de los procesos y los descubrimientos sobre el alto poder proteínico que contienen las especies marinas, atrajo y sigue atrayendo el interés de empresarios, tanto para la industria acuícola como para la del procesamiento en congelados, conservas o curados, con un acentuado interés en destinar más anchoveta para el consumo humano directo, dado el incremento de la demanda mundial por esta especie que contiene un alto porcentaje de una proteína denominada Omega 3 que nutre y evita la enfermedad ¹³. En el Perú, hace dos décadas, se insistía en artículos e informes de investigaciones sobre la conveniencia de explotar la anchoveta en conservas y, recientemente, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) ha anunciado que el mercado mundial está en crecimiento con valores de importación mundial de 149 millones de dólares de los Estados Unidos en 2000 y 58 millones de dólares en 2004.

Otro efecto importante de la globalización en la industria pesquera en general ha sido el tema de la sostenibilidad, tanto como concepto general de carácter universal y humanitario como la base para entender mejor la aplicación de las normas medioambientales en el espacio territorial que ocupan con sus plantas de procesamiento. Las normas y los sistemas de control sobre emanaciones de humos o vertidos de aguas al mar, en especial de las fábricas harineras, se aplican considerando los plazos de adecuación, dado los altos costos en los que incurren las empresas para adquirir equipos o tecnologías. La sostenibilidad del recurso marino también es materia de mayor control por las autoridades pertinentes. La explotación durante la veda de la anchoveta se castiga con multas y, en algunos casos, la empresa que la infringe se expone a ser noticia en los medios, en especial la prensa escrita.

A nivel de las empresas que producen para el consumo humano indirecto, algunas cumplen con las normas internacionales conocidas como la ISSO 9000, referida a los procesos para la eficiencia organizativa y la ISSO 14001, relacionada con situaciones de contingencia (sismos, incendios) y preservación del medio ambiente. Para las plantas donde se procesan especies para el consumo humano directo se aplica la norma HACCP ¹⁴

¹² Diario *Perú 21*, 18 de octubre de 2006.

¹³ Véase Pastor Eduardo: «Mariscos y pescados frescos y refrigerados para el consumo mundial» en *Pesca*, mayo-junio, 2003, pág. 9.

¹⁴ HACCP: Análisis de Riesgos y de Puntos Críticos de Control. HACCP es un sistema de seguridad de los alimentos que se basa en la prevención. Brinda un método sistemático para analizar los procesos de los alimentos, define los peligros posibles y establece los puntos de control críticos para evitar que lleguen al cliente alimentos no seguros. La norma HACCP está basada en el Codex Alimentarius desarrollado por la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación y la Organización Mundial de la Salud.

destinada a ubicar los puntos críticos de higiene en los procesos y salubridad del personal, y el Certificado de la Norma BASC ¹⁵ que garantiza que las empresas no comercien con alcohol, drogas o realicen el contrabando. Los compradores exigen controles de salubridad tanto en la Unión Europea, que es más exigente, como en los Estados Unidos.

Aunque estas normas existen y hay un organismo de control, la Dirección General de Saneamiento, en opinión del Instituto Tecnológico Pesquero (ITP) hay muchas empresas conserveras en Chimbote donde no se cumplen las condiciones sanitarias, en especial las empresas que tienen más de 30 años de antigüedad ¹⁶. Los industriales que no disponen de estas certificaciones argumentan que su acceso es muy caro y que sus costos no alcanzan para invertir en las modificaciones o adaptaciones tecnológicas que exigen los mercados internacionales.

Otro impacto importante de la globalización en la industria pesquera local es el esfuerzo que hacen los empresarios peruanos por constituir una nueva organización regional de ordenación pesquera de alta mar del Pacífico sur. En opinión de la SNP, es casi segura la participación de Chile, el Perú y el Ecuador, cuyos temas claves a debatir son, en el caso del Perú y Chile, los límites fronterizos y el desplazamiento transzonal que realizan los bancos de pesca de la anchoveta. Los pescadores locales dicen que en el sur lo que no pescan los peruanos lo hacen los chilenos ¹⁷.

En los foros internacionales, como la Comisión Interamericana del Atún Tropical (CIAT), los empresarios peruanos tratan de que se les aumente la cuota de extracción del atún de 3.195 metros cúbicos a 14.046 metros cúbicos. El propio Ministro de la Producción ha solicitado la exoneración de impuestos a la industria de la pesca del atún en el país a través de un proyecto de ley que el Gobierno ha enviado al Congreso de la República para reducir del 30 al 5 por ciento el impuesto sobre la renta de las empresas que se dediquen a esta especie. Según sus cálculos, en tres años se podrían extraer entre 15.000 y 20.000 toneladas que generarían 600 empleos directos e indirectos por cada mil toneladas ¹⁸.

Finalmente, la globalización ha insertado el concepto de responsabilidad social en el discurso empresarial y está orientando la práctica de actividades en beneficio de los trabajadores y de la comunidad local a través de programas de apoyo social en salud, educación, apoyo a iniciativas microempresariales, reparto de pescado en conservas en zonas de la sierra donde el consumo de especies marinas es mínimo.

¹⁵ BASC: «Business Alliance for Secure commerce», una iniciativa controlada por el sector privado apoyada por la Aduana Americana, cuyo objetivo es fortalecer las prácticas de seguridad existentes para prevenir que narcóticos y elementos del terrorismo sean embarcados junto con carga comercial legítima.

¹⁶ Véase Isaac Chang en Revista *Pesca Responsable* SNP, Lima, año X, núm. 47, julio-agosto de 2007, pág. 12.

¹⁷ *Pesca Responsable*. SNP (Lima), año X, núm. 46, julio-agosto de 2007, pág. 7.

¹⁸ Diario *Perú 21*, 5 de noviembre de 2006, pág. 11.

3.2.2. En el ámbito laboral: empleo, derechos, remuneraciones y sindicalización

La globalización impactó en el mercado laboral de manera importante desde que a inicios de la década de 1990 se flexibilizaron las condiciones de contratación laboral generando una ola masiva de despidos de trabajadores del sector público y privado, la migración masiva de peruanos al exterior en busca de trabajo, la reestructuración del aparato productivo con incremento de microempresas, la mayoría informales, entre otros. Un análisis comparativo entre 2001 y 2005 muestra que la distribución de la población económicamente activa mantuvo niveles similares con un ligero aumento del desempleo en un 0,1 por ciento, el subempleo en un 0,3 por ciento y el empleo adecuado bajó en un 0,3 por ciento, destacando el subempleo por ingresos en 1,9 por ciento, según se puede apreciar en el cuadro 1 del anexo. El diálogo social entre el Gobierno y las organizaciones sindicales se resquebrajó debilitando la representatividad institucional y, a su vez, relajó las inspecciones laborales en las empresas en general por la drástica reducción del personal especializado, en hacer cumplir las normas laborales.

Para los que mantuvieron un empleo formal o los que accedieron a nuevos puestos de trabajo se mantuvieron los derechos y beneficios tales como 15 sueldos al año, uno para un fondo llamado de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), 30 días de vacaciones, seguro de salud y acceso a fondos privados de pensiones para la jubilación. En 2005, estos beneficios ascenderían a más de 1.100.000 empleados y obreros que trabajan en la mediana y gran empresa del sector urbano y moderno. El contrato laboral más común es el de servicios no personales (temporales, renovables, con mínima seguridad en salud y en jubilación), una modalidad tan extendida que el propio Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) tiene una amplia lista de trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Las condiciones del contrato de trabajo en el ámbito del mercado dieron origen al incremento de los Services y a que los políticos interesados en gobernar el país empezaran a destacar en sus discursos de campaña electoral la urgencia de su derogación. Durante el Gobierno del Presidente Toledo (2001-2006) se promulgó la ley núm. 27628, de 9 de enero de 2002, conocida como ley de «intermediación laboral» que regula la actividad de los Services y de las cooperativas de trabajadores y que condiciona la contratación de hasta el 20 por ciento del personal cuando haya condiciones de temporalidad, complementariedad o especialización. El actual Presidente también fue muy duro en su campaña al criticar a los Services y, ahora en 2007, ha emitido un decreto supremo núm. 008-2007-TR, precisando las definiciones para distinguir las actividades principales de las complementarias que se realizan en las empresas. Además, se discutía en el Consejo de Ministros la reducción del 10 por ciento del personal contratado para actividades complementarias así como las garantías laborales de los trabajadores.

Según un informe del MTPE, en los últimos cinco años el mercado laboral está demandando trabajadores de mayor calificación en relación con el aumento de las diferencias de ingreso a favor de dicho segmento, en comparación con los trabajadores menos especializados y que se localizan en las empresas de menor tamaño. El crecimiento del empleo se concentra en las medianas y grandes empresas, y el mejor generador del mismo se ha dado en los sectores extractivos (minería y agricultura), alentada por la producción destinada a la exportación¹⁹.

¹⁹ *Plan Sectorial 2006-2011*, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La globalización ha impactado en las remuneraciones en las empresas privadas de diez y más trabajadores, en especial en el sector minero donde mejor se paga. Actualmente, un ejecutivo de ese campo gana de media 23.851 soles mensuales (7.950 dólares de los Estados Unidos), un empleado 4.734 soles (1.578 dólares de los Estados Unidos) y un obrero 2.384 soles (794 dólares de los Estados Unidos), el doble que obtiene mensualmente un profesor estatal de un colegio. El otro sector bien remunerado es el financiero y de seguros, donde un ejecutivo gana 16.871 soles (5.623 dólares de los Estados Unidos), un empleado 2.771 soles (923 dólares de los Estados Unidos) y un obrero 993 soles (331 dólares de los Estados Unidos). En el caso del sector de la agricultura y la pesca es diferente, un obrero agrícola gana de media 710 soles (236 dólares de los Estados Unidos) debido a que el empleo es temporal y está regido por un régimen laboral especial²⁰ (véase el gráfico 1 en el anexo). Un comentarista de política laboral destaca que, durante el período 2001-2005, el PIB creció el 22 por ciento y que, entre 1981 y 2003, los salarios reales se redujeron en un tercio. Las remuneraciones con relación al PIB, que eran del 30 por ciento en 1991, cayeron al 23 por ciento en 2005, siendo los asalariados menos de la mitad de la fuerza laboral ocupada. La Cámara de Comercio de Lima confirma que el 58 por ciento de la población económicamente activa trabaja sin vacaciones, gratificaciones ni seguro social²¹.

3.2.3. En el empleo a los discapacitados y el trabajo infantil

El Estado peruano ha firmado la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad, ratificada por decreto legislativo núm. 27484 el 7 de junio de 2001. Asimismo, ratificó por decreto legislativo núm. 24509 en 1986, el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168 de la Organización Internacional del Trabajo en materia de discapacidad.

Asimismo, tiene el compromiso ético y moral de cumplir las múltiples normativas internacionales existentes en materia de discapacidad y posee una vasta legislación nacional que, en su mayoría, fueron logradas gracias a la presión de los gremios de las personas con discapacidad. Se puede afirmar, y sin dudar, que desde los años ochenta el Perú es uno de los países más avanzados en materia de leyes sobre las personas con discapacidad, sin embargo, existe una inmensa brecha entre la teoría y la práctica.

Los expertos que trabajan este tema han concluido que existen al menos tres millones y medio de personas que presentan algún tipo de discapacidad que deben ser atendidas a través de políticas y programas públicos que permitan adecuar servicios y planes de igualdad de oportunidad para este tipo de población.

Nuestra población de personas con discapacidad, en edad productiva, es de alrededor de dos millones de personas. Estudios fiables nos informan que sólo un 11 por ciento de las mismas tienen algún tipo de ocupación y que el restante 89 por ciento vive en condiciones de asistencia, dependencia, mendicidad y de completa desocupación.

²⁰ Véase Jorge Loayza: «Y usted ¿cuánto gana?» en domingo la Revista del diario *La República*, 5 de agosto de 2007, pág. 10.

²¹ Véase Percy Aquino: «Salarios y empleo siguen en retroceso», artículo de opinión publicado en el diario *La Primera*, 23 de julio de 2007, pág. 6.

Apenas el 11 por ciento aludido trabaja en el ámbito del subempleo y muy pocos desarrollan un trabajo digno, pese a que la propia Constitución del Perú contiene sendos artículos que establecen la protección legal de las personas con discapacidad y la protección del trabajo para dicha población. Asimismo, pese a la existencia de una legislación que contempla créditos, exoneraciones y reservas de puestos de trabajo, el nivel de incorporación de esta población al mercado laboral es insignificante debido fundamentalmente a los prejuicios y al desconocimiento sobre la capacidad laboral que esta población puede desempeñar.

Algunas labores como el fileteado, etiquetado y embalaje pueden ser desempeñados perfectamente por algunos tipos de discapacidad como los sordos y los fronterizos con retraso mental, por ser labores de baja complejidad, mecánicas y repetitivas; sin embargo, muchas veces se les niega la oportunidad de trabajar por lo que se comprueba una falta de políticas de concienciación y cumplimiento de las leyes pese a la obligación de darles una igualdad de oportunidad y no discriminarlos por falsos prejuicios²².

La condición de los derechos fundamentales en el Perú tiene su incidencia en el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la trata de personas, temas que vienen siendo enfrentados por el MTPE de manera directa. En el país, de acuerdo con la OIT²³, el trabajo forzoso está asociado a la servidumbre por deudas, por lo general existe en áreas de tala ilegal de madera o de recolección de castañas afectando de manera especial a los trabajadores indígenas.

3.2.4. En la mujer trabajadora

El impacto más importante de la globalización se produce en una mayor incorporación en el mercado laboral con altas tasas de participación de la mujer²⁴, tal y como se aprecia en el cuadro 1, y en condiciones desfavorables en los salarios, los horarios y las condiciones de seguridad social. Según Chávez (2003), que estudió los principales cambios en la oferta femenina en el período 1990-2002, el impacto ha generado, *a*) una tasa de participación acelerada en el mercado laboral, *b*) un mayor crecimiento de participación de las mujeres pobres (el 0,92 por ciento en 1998), *c*) que la educación sea el factor de mayor influencia en el crecimiento de las tasas de participación pero no el único, también ha contribuido la caída del salario familiar y los cambios institucionales, y *d*) que el balance desde la perspectiva de la oferta se muestre favorable para la mujer en los años 1990²⁵.

Cuadro 1. Perú: tasa de participación femenina

	2002	2003	2004	2005	2006
	51,8	54,2	49,9	52,3	53,4

Fuente: Encuesta de hogares especializada. MTPE.

²² Páginas introductorias del informe de la revisión del manual de asesoría en la búsqueda de empleo para personas con discapacidad, MTPE – Red CIL, Lima, noviembre de 2006.

²³ Véase OIT: «Situaciones de trabajo forzoso en el Perú, Bolivia y Paraguay». En www.oit.org.pe/portal/alianza_global_contra_trabajo_forzoso_mp_peru-bolivia-paraguay.pdf.

²⁴ Chávez O'Brien E.: «Género, empleo y pobreza en el Perú: El mercado laboral urbano, 1990-2002», en *Inequidades, pobreza y mercado de trabajo*, Bolivia y Perú, OIT, Lima, 2003, pág. 378.

²⁵ *Encuesta Nacional de Hogares Especializada*, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006.

Desde hace unos años el MTPE ha hecho pública, a través del Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL), el seguimiento de las cifras sobre el empleo femenino, llegando a las siguientes conclusiones en el informe del 2005:

- a) a pesar de los avances producidos en relación a la incorporación de las mujeres en el mundo del trabajo, aún persisten discriminaciones y dificultades para su desarrollo en el espacio laboral, en especial para las mujeres del sector informal que se desenvuelven en condiciones muy precarias;
- b) la decisión de la mujer de participar en el mercado laboral responde a una estrategia de tipo familiar y su mayor incorporación ha contribuido a cambios en la vida familiar;
- c) lo que determina la participación de la mujer en el mercado laboral es el mayor grado de escolaridad y mayor edad. Las mujeres casadas tienen una participación menor que las no casadas, y el número de hijos se relaciona negativamente con la decisión de participar en el mercado de trabajo;
- d) hay una brecha significativa en los ingresos entre hombres y mujeres por la persistencia de enfoques que dan prioridad a la vinculación de las mujeres a los roles reproductivos, y
- e) el menor acceso de la mujer a los servicios educativos origina que haya mayor concentración femenina en ocupaciones y actividades menos productivas y susceptibles de condiciones de informalidad y precariedad ²⁶.

Respecto a las organizaciones sindicales, el efecto de la globalización y la decisión del Gobierno del Presidente Fujimori de optar por una economía de mercado fueron devastadores para la organización institucional existente que la debilitó cerrando los canales de diálogo político y social. Las organizaciones sindicales de base y su superestructura cayeron en desgracia al perder capacidad de convocatoria entre los trabajadores despedidos. A esta debacle contribuyeron los medios de comunicación escrita y audiovisual al generar en la opinión pública antipatías sociales cuando los pocos dirigentes y seguidores salían en manifestaciones públicas de protesta. Según el estilo de gobierno, el diálogo social y político había que hacerlo directamente con el Presidente y no a través de los partidos políticos, sindicatos, gremios, etc.

Entre 1997 y 2000, la tasa de sindicalización cayó del 8,9 al 6,2 por ciento siendo mayor esta caída entre los obreros cuya tasa de sindicalización pasó del 13,2 por ciento en 1997 al 9,9 por ciento 2000 ²⁷. Ha tenido que pasar más de una década para que las organizaciones sindicales de nivel nacional empiecen a tener presencia política en el país y a participar junto con los empleadores en foros como el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), impulsado por el Gobierno del Presidente Toledo.

En cuanto a la participación de las organizaciones del sector pesquero, la representación la tienen cuatro gremios predominantes copados por los trabajadores

²⁶ *La mujer en el mercado laboral peruano*. Informe 2005, Programa de estadísticas y estudios laborales, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima, 2006, pág. 41.

²⁷ *Boletín de Economía Laboral*, núms. 22-24. Programa de estadísticas y estudios laborales. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima, octubre, 2002, pág. 8.

marítimos y que se describirán más adelante. En el sector artesanal está la Federación de Integración y Unión de Pescadores Artesanales del Perú (FIUPAP) que representa a 182 organizaciones a nivel nacional y a 40.000 trabajadores. En todos estos gremios, la participación de las mujeres como trabajadoras es mínima porque, como señalan los pescadores, las faenas de la actividad pesquera son duras y exigen mucho esfuerzo físico. A excepción del Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP), cuya secretaria general la ejerció una mujer en 2006 teniendo que liderar una huelga nacional con resultados poco favorables, no hay más dirigentes gremiales a nivel local. Las cuatro principales centrales sindicales, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unica de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), están dirigidas por hombres aunque en sus juntas directivas existen cargos desempeñados por mujeres. La CGTP dispone en su página web de una sección llamada CGTP-MUJER donde se establece que la visión de la Confederación es que «las mujeres de hoy accedan al empleo digno, productivo y descentralizado, con plena vigencia de sus derechos laborales y sindicales en igualdad de oportunidades con equidad de género, el grado de conciencia de las mujeres sindicalistas contribuye a la erradicación de la exclusión, la marginación y la sobreexplotación de las trabajadoras y los trabajadores».

En las provincias del país, la participación de la mujer en los sindicatos es todavía menor, no sólo porque los hombres mantienen el poder sino también porque ellas sienten temor por el riesgo a perder sus puestos de trabajo. Pareciera existir lo afirmado por Bastidas en 2001, quien al examinar la situación de las mujeres en las organizaciones sociales de base de la CGTP, CUT y CATP, constata que «no se encuentran todavía en buenas condiciones para desarrollarse como trabajadoras y sindicalistas»²⁸. En resumen, las mujeres que trabajan en la industria pesquera simplemente no tienen canales de expresión.

La sindicalización ha venido aumentando entre los asalariados en los últimos años en un promedio del 6,6 por ciento, en 2002, al 8,63 por ciento en 2005. En el sector pesquero el incremento de los asalariados sindicalizados fue constante y así, en comparación con otros sectores, en 2005 el de la pesca tuvo un crecimiento del 1,91 por ciento, menor respecto a otros sectores²⁹.

3.2.5. Leyes específicas para las mujeres del sector pesquero

La legislación laboral peruana está dispersa en leyes, decretos supremos y resoluciones ministeriales. Las materias reguladas comprenden la igualdad de remuneraciones, el tratamiento de los menores, el acoso sexual, la jornada de trabajo, los trabajos prohibidos (como el horario nocturno para menores de 18 años), los días de descanso, la protección de la maternidad y el trabajo doméstico. Estas normas están en conformidad con las recomendaciones y convenios internacionales sobre el trabajo aunque su cumplimiento es relativo en algunos centros laborales.

De modo específico, en mayo de 2003, el Presidente Toledo promulgó la ley núm. 27979 que establecía un régimen de remuneración semanal de carácter cancelatorio

²⁸ Véase María Bastidas: *Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los años noventa*, OIT, AECI, Lima, 2001, pág. 161.

²⁹ Oficina de Estadística e Informática/Oficina de Estadística (formularios de resumen de planillas), MTPE.

para los trabajadores de la industria pesquera destinada al consumo humano directo si realizan servicios de naturaleza indeterminada, discontinua y atípica en las plantas conserveras, congeladoras, refrigeradoras y curadoras de pescado. Un aspecto importante de esta ley es la introducción del concepto de «unidades de trabajo» para determinar las tarifas y con ello el salario. Han pasado más de cuatro años y esta ley aún no se aplica porque no se elaboró el reglamento que define las unidades de trabajo y las tarifas que le corresponde, entre otros aspectos. Dicha ley reconoce que las trabajadoras se encuentran comprendidas en el régimen laboral de la actividad privada, correspondiéndoles todos los derechos y beneficios con las particularidades que determinan la ley y su reglamento ³⁰.

Por otro lado, las mujeres trabajadoras saben que la extracción y el desembarque pesqueros dependen de los períodos de veda, y de la migración natural de las especies por razones climáticas como el fenómeno El Niño u otros. Aunque la pesca para consumo humano directo puede hacerse sin mayores restricciones durante todo el año, no todas las empresas disponen de embarcaciones adecuadas, con cámaras frigoríficas y aparejos, para especies como la caballa, el jurel, la merluza, la pota u otros usados en esta industria. En una media de seis meses al año los desembarcos son abundantes y la necesidad de contratar personal para procesar las toneladas de pescado se hace evidente por lo que ante tal demanda son los Servicios las que aportan el personal.

Los empresarios argumentan que la demanda de mano de obra femenina es atípica por la naturaleza de la materia prima con la que se trabaja y la rapidez con que debe ser procesada para evitar la descomposición de la especie, más aún porque muchas plantas no disponen de equipos y tecnología, como cámaras frigoríficas, que atenúen esa natural tendencia. Cuando hay abundante desembarque se requieren más horas de trabajo y, por lo tanto, se crean más oportunidades de empleo incluso para mujeres menores de edad que aprovechan la época de vacaciones o los días festivos para trabajar, con o sin el permiso que brinda la autoridad del sector. Las normas reconocen el trabajo nocturno y dejan en libertad a las trabajadoras para contratar sus servicios a destajo o por jornada. A las trabajadoras más hábiles y experimentadas en algunas tareas les conviene el contrato a destajo porque les pagan por kilos procesados. A más kilos mejor paga y, si ello exige más horas de trabajo que las normales (10 horas), muchas lo hacen. Las normas exigen que en los contratos a jornal se trabaje seis días la semana y se pague el domingo, el sobre tiempo, la compensación por tiempo de servicios y las vacaciones.

3.3. La composición general del sector pesquero

La población económicamente activa femenina ascendía en 2005 a 6,3 millones personas y, de ellas, 5,9 trabajaban en alguna actividad económica donde sólo el 23,5 por ciento era asalariada, a diferencia de los hombres cuyo porcentaje de asalariados fue del 40,9 por ciento. La mayoría, el 35,8 por ciento, eran trabajadoras independientes, y el 29,0 por ciento trabajaban en el hogar como no remuneradas ³¹. Según la categoría ocupacional del total de la población económicamente activa, el 5 por ciento estaba desempleada y el 52,7 por ciento subempleada, en esta última categoría hay que destacar el subempleo por ingresos que afectaba al 43,1 por ciento, la mayoría de los cuales eran mujeres y jóvenes entre 14 y 25 años, convirtiéndose así en el grupo más vulnerable en el mercado laboral. Si se clasifica por segmentos laborales, la población económicamente

³⁰ Ley núm. 27979 que establece un régimen de remuneración semanal de carácter cancelatorio para los trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo, de 7 de mayo de 2003.

³¹ *La mujer en el mercado laboral peruano, op. cit.*, págs. 9 y 10.

activa estaba distribuida de la siguiente manera, la mediana y gran empresa ocupaba a más de un millón de personas, y la pequeña y microempresa a más de ocho millones, el resto estaba repartido entre el sector público con 900.814, los trabajadores independientes y las trabajadoras del hogar.

En el mercado laboral peruano los asalariados privados trabajan una media de 50 horas semanales, el 24 por ciento cuenta con seguro de salud y el 32 por ciento se encuentra afiliado a un sistema de pensiones. Dentro de la pertenencia de los asalariados a algún régimen de pensiones, el del seguro de salud era el mayor y, aún así, no se acercaba a la mitad de los asalariados privados.

En el sector pesquero el empleo generado en la elaboración de productos para el consumo humano directo es mayor que para la elaboración de productos para el consumo humano indirecto. En el Perú, en 2005, el 63,8 por ciento de la mano de obra se concentraba en las plantas para el consumo humano directo. En el cuadro 2 se podrán apreciar algunas cifras sobre el número de trabajadores que había entre 2003 y 2005 en los departamentos donde se ubican las provincias del estudio, donde se observa que las cantidades son mayores en la industria para el consumo humano directo, excepto en Ica donde la mano de obra es ligeramente mayor en la industria para el consumo humano indirecto.

Cuadro 2. Mano de obra ocupada por departamento en el procesamiento de pesca para el consumo humano indirecto y directo, 2003-2005 (número de trabajadores)

Departamento	Consumo humano indirecto			Consumo humano directo		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Piura	1.404	1.495	1.505	4.587	6.015	7.218
Ancash	2.100	2.850	2.965	6.576	4.812	5.995
Ica	8.10	9.35	986	530	559	540
Total nacional	7.345	8.644	8.973	13.421	13.145	15.861

Fuente: PRODUCE-OGTIE. Oficina Estadística.

Para describir el empleo en las provincias del Perú es necesario precisar que la información disponible en los organismos estatales sólo llega a nivel del departamento, excepto Chimbote por ser una ciudad grande y con gran actividad pesquera. Así, Paita forma parte del departamento de Piura y está ubicada a 1.000 kilómetros al norte de Lima, Chimbote situada también al norte, a 400 kilómetros, y perteneciente al departamento de Huaraz, Pisco al sur de Lima es el más cercano, a 250 kilómetros, pertenece al departamento de Ica.

3.3.1. Paita

En 2005, en el departamento de Piura, había 361.726 habitantes y Paita tenía 69.401, la población en edad de trabajar (PET) alcanzaba 260.672 personas de las cuales el 53,3 por ciento eran mujeres. En un informe de la Dirección Regional del MTPE sobre Piura se señala que las mujeres han comenzado a desarrollar funciones semejantes a las de los hombres y en donde ellas, siendo mayoría en la población, tenían una tasa de actividad del 53,8 por ciento mientras que la de los hombres era del 74,7 por ciento³².

³² «La mujer y el mercado de trabajo en Piura», *Boletín socioeconómico laboral*, Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Piura, 5 de abril de 2005.

Entre febrero de 2006 y febrero de 2007, el empleo en empresas de diez a más trabajadores disminuyó en menos del 12 por ciento por la menor producción de congelados y la veda de merluza y pota, así como por la menor disponibilidad del calamar, pero una vez levantada la veda, en enero de 2007, el empleo se incrementó en el 107,1 por ciento por el crecimiento en la extracción de la merluza y anchoveta.

El empleo en la ciudad de Paita está muy vinculado a la actividad industrial y de extracción de las especies anchoveta, caballa, jurel, merluza, pota y calamar. A nivel del departamento se contaría con 94 plantas procesadoras, la mayoría dedicada a productos para el consumo humano directo. Sólo en Paita hay 40 plantas que producen especies congeladas mientras que las plantas para harina de pescado son 24 en todo el departamento. Mientras tanto se decretan períodos de veda de anchoveta o merluza como sucedió entre 2006-2007 donde el empleo disminuyó en el 9,9 por ciento³³.

3.3.2. Chimbote

En 2005, la población de Chimbote fue de 339.000 habitantes, la mayoría, el 56 por ciento, formada por niños y jóvenes y el 10 por ciento por adultos mayores de 60 años. La población en edad de trabajar ascendía a 255.112 y la población económicamente activa acerca de 150.000 personas de las cuales el 40,8 por ciento eran mujeres. Ese mismo año, el principal problema que padecían ésta y la mayoría de las ciudades del país era el subempleo cuya tasa fue del 44,4 por ciento, afectando más a las mujeres y siendo el subempleo su principal fuente de ingresos, lo que supone el 42,4 por ciento y por horas el 50,4 por ciento. La tasa de actividad femenina en la ciudad de Chimbote representó el 46,7 por ciento a diferencia del masculino que alcanzó el 71,4 por ciento³⁴.

La situación laboral de la población económicamente activa femenina corresponde básicamente al trabajo en jornadas mayores de 48 horas, es decir el 60 por ciento el 40,4 por ciento representa las concentradas en el sector del comercio y el 45,3 por ciento en los servicios. Los rangos de ingresos menores a 600 soles suponen el 71,7 por ciento, para los que trabajan de manera independiente el 42,9 por ciento, y los que desempeñan oficios aprendidos a través de la experiencia el 46,2 por ciento³⁵.

En el sector pesquero se totalizarían 103 plantas que procesan pescado, de las cuales 53 se dedican a productos para el consumo humano indirecto y 40 a productos del consumo humano directo en la línea de conservas. El comportamiento estacional de la pesca afecta al nivel de empleo por las fuertes reducciones de personal en las empresas, algunas de las cuales llegan a cerrar sus plantas generando desempleo que, en 2005, llegó al 13,4 por ciento, la tasa más alta en relación a otras ciudades.

Para el período de febrero de 2006 a febrero de 2007, el empleo en empresas de diez a más trabajadores creció en un 1,6 por ciento, explicado principalmente por un 9,1 por ciento para el sector servicios y un 7,0 por ciento para el sector industrial, que incrementó sus niveles de empleo por el aumento de la materia prima, en caballa, jurel, anchoveta, y la

³³ *Informe Estadístico Mensual*, MTPE, febrero, 2007, año 11, núm. 129.

³⁴ *Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo 2005*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Tomo I, Lima, 2007, págs. 49 y siguientes.

³⁵ www.mintra.gob.pe/peel/publicaciones/informes/inf_anual_mujer_2005.pdf.

mayor producción de conservas y harina de pescado. Las labores de procesamiento de la caña de azúcar también contribuyeron a incrementar el empleo ³⁶.

3.3.3. Pisco

La población total según el censo de 2005 llegó a 54.193 habitantes, de los cuales 27.209, el 50,2 por ciento, eran mujeres y 26.984, el 49,8 por ciento, hombres. No se dispone de información sobre la población en edad de trabajar en Pisco pero a nivel del departamento de Ica aquella llegó a 163.255 y la población económicamente activa alcanzó 94.117 personas con un desempleo del 10,1 por ciento, el subempleo del 41,5 (el 36,7 por ciento por ingresos) y el 48,4 por ciento correctamente contratado. Las actividades económicas que captan más empleo son las de la rama de servicios, con el 45,4 por ciento, del comercio con el 26,0 por ciento, la extractiva con el 17,6 por ciento y la industria, donde se incluye al sector pesquero y la agroindustria, que emplea al 7,3 por ciento ³⁷.

Entre febrero de 2006 y enero de 2007 la variación del empleo en empresas de diez a más trabajadores ha supuesto para el departamento de Ica el 0,0 por ciento, los aumentos y disminuciones del empleo se equilibraron durante todo el año. Aumentó el sector de servicios en un 21,5 por ciento y el transporte, el almacenamiento y las comunicaciones en un 45,6 por ciento, mientras que la disminución se registró en el sector de la industria con un menos 3,0 por ciento reduciéndose la producción de harina y aceite de pescado y espárragos procesados. En cuanto al sector pesquero, habría 46 plantas de las que la mayoría, 20, produce para el consumo humano indirecto y el resto, diez, para congelado; siete para enlatado, y cinco para curado.

Una manera de resumir las condiciones sociales y económicas en las que se encontrarían las mujeres que trabajan en la industria pesquera para el consumo humano directo, es observando los indicadores de desarrollo humano que ofrece el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ³⁸ y que se puede apreciar en el cuadro que sigue:

Cuadro 3. Índice de desarrollo humano (IDH), 2005

Indicadores	Paíta	Chimbote	Pisco
IDH (a)	0,588	0,588	0,662
Esperanza de vida al nacer	69,2	73,3	73,7
Analfabetismo	93,4	92,9	97,8
Escolaridad	82,5	82,3	98,6
Ingreso familiar (soles)	253,40	316,40	430,80
Número de habitantes	69.401	260.854	61.965

(a) Cuanto más cerca de 1 hay mejor IDH.

³⁶ *Informe estadístico mensual, op. cit.*

³⁷ *Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo 2005*, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Tomo II (Lima), 2007, págs. 34 y siguientes.

³⁸ *Informe sobre Desarrollo Humano Perú 2005*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Lima, 2005.

4. Características del sector

4.1. El mar peruano

Sumergirse en el tema de la pesca, la industria asociada a ella y su impacto en la economía del país, plantea considerar factores que condicionan su evolución y que corresponden a la naturaleza y al hombre.

Por naturaleza, la actividad pesquera es aleatoria y temporal por las condiciones climáticas como el fenómeno El Niño, por la migración de los bancos de pesca o por las temporadas de veda para ciertas especies. La norma jurídica denomina a la actividad pesquera como «permanente pero discontinua» y se aplica tanto para la pesca destinada al consumo humano indirecto como directo. También por naturaleza, las especies para el consumo humano directo deben ser consumidas frescas o procesadas en condiciones de frío para conservar su valor comestible, de lo contrario, la descomposición y putrefacción que se produce en corto tiempo obliga a procesos de limpieza, eviscerado y empaquetado continuos e ininterrumpidos. Las plantas o fábricas tienen que trabajar hasta agotar la carga desembarcada siendo estos períodos donde hay mayor necesidad de mano de obra.

El factor hombre quizá sea el más importante para el caso peruano por la irracionalidad con la que se explotó la anchoveta en décadas pasadas y que, aún ahora, es objeto de críticas por los montos extraídos que sobrepasan los límites establecidos, utilizando métodos prohibidos que impiden ser controlados, en alta mar o en tierra, dada la connivencia con algunas autoridades. Los esfuerzos por corregir esta tendencia depredadora con leyes y normas restrictivas no siempre consiguen los resultados esperados, tal como lo demuestra el seguimiento hecho por Robles (2006)¹ sobre la biomasa que en su mejor época llegó a los 20.000 millones de toneladas y que ahora llega a los 12.000 millones de toneladas. Si a lo anterior se agrega que permanentemente se amenaza la preservación de las especies, depredando los bancos naturales y vaciando en el litoral los residuos que arrojan algunas plantas de harina de pescado y el desagüe de los pueblos ribereños de la costa, el futuro del mar peruano está seriamente afectado por la acción del hombre.

A pesar de todo lo anterior, hay consenso entre los informantes calificados sobre la abundancia y generosidad del mar peruano que desde tiempos inmemoriales ha provisto de una amplia variedad de especies para el consumo de la humanidad. Se dice que en el Perú, en un día muy bueno de pesca, se pueden extraer casi 100.000 toneladas de pescado suficiente para alimentar en un día a todo el mundo con una ración de 200 gramos².

4.2. El sector de la industria pesquera

En el sector pesquero la cadena está compuesta por tres eslabones, el primero comprende el recurso marino, la flota pesquera y la extracción en términos de toneladas desembarcadas; el

¹ Robles Freire Ulises: «Pesquería del siglo XXI: Propuesta de pesca verdaderamente responsable, ecológica y de consumo humano», en *Pesca*, vol. 83, núms. 7 y 8, julio y agosto de 2006, pág. 8.

² *Un mar de oportunidades, agenda pendiente*, Ministerio de Pesquería. Fascículo Alimentación, julio, 2000, Lima, pág. 3.

segundo, la producción que se destina para el consumo humano indirecto o directo; y, tercero y último, el eslabón de la comercialización³ (véase la figura 1 en el anexo).

Como se dijo anteriormente, la flota pesquera en el Perú está sobredimensionada. En 2000 había cerca de 800 embarcaciones con permisos de pesca para una capacidad de bodega de 150.000 toneladas, en esa época había un exceso del 30 por ciento lo que significaba retirar 200 embarcaciones⁴. En 2006, seguía sobredimensionada por la cantidad de permisos otorgados, a veces sin un control estricto por parte de las autoridades, originando denuncias⁵ y que dejan entrever un inadecuado manejo del plan de ordenamiento pesquero poniendo en riesgo la sostenibilidad del recurso. La flota pesquera se ocupa mayoritariamente de extraer anchoveta, pues para las otras especies se requiere de aparejos, equipos y bodegas con sistemas de refrigeración que esta flota no dispone, por ello durante el tiempo que dura la veda, que se calcula en un promedio de 265 días al año, las embarcaciones permanecen ancladas⁶. La veda paraliza también las plantas procesadoras generando problemas financieros cuando no se obtiene una buena pesca. Las pocas empresas que procesan para el consumo humano directo trabajan todo el año y cuentan con embarcaciones propias o se proveen de los pescadores artesanales.

Cuando se levanta la veda todo el sector se activa, desde los bancos que proveen el capital de trabajo, los proveedores de insumos y equipos, los que brindan servicios y mantenimiento de máquinas, los agentes marinos, las agencias de aduanas y el transporte, etc. Cuando hay abundancia de anchovetas los años son llamados de «gloria»⁷ por la bonanza económica que generan en los empresarios, los trabajadores del mar y el propio Estado con las divisas. La ciudad de Chimbote explotó geográficamente y demográficamente a partir de 1970 gracias a la abundancia de trabajo y los excelentes ingresos procedentes de la anchoveta.

La mayoría de los años 1960 fueron de gloria a excepción de 1963 y 1964 por el fenómeno de El Niño, pero también los empresarios, los proveedores y los trabajadores han pasado por crisis económicas causadas por la depredación de la especie, las deudas a corto plazo, los bajos precios en el mercado internacional, por ejemplo, cuando entró la soya como sustituto, la falta de una política interna y decisiva para el sector y, por último, la atomización del empresariado nacional que no se integró en torno a un plan de ordenamiento pesquero.

4.2.1. Las empresas y las plantas de transformación

La cadena de valor en la industria pesquera incluye a las empresas y sus plantas procesadoras esparcidas a lo largo del litoral peruano. Robles (2001) afirma que en el año 1947 se construyó la primera fábrica de harina de pescado, en 1952 había dos, ocho en 1953, y 11 en

³ Véase Kuramoto Juana: *El Cluster pesquero de Chimbote*. Documento de trabajo núm. 48. GRADE, Lima, 2005, pág. 34.

⁴ *Flota y Planta Industrial. Un Mar de Oportunidades*, Ministerio de Pesquería, 2000.

⁵ «Ministro de la Producción denuncia la corrupción en la entrega de más 30 permisos de incremento de flota», noticia publicada en el diario *Expreso*, 1.º de octubre de 2007, pág. 13.

⁶ Los días de permiso dependen de la biomasa existente como durante los años críticos de 1968 y 1973, asociados al FEN.

⁷ Expresión usada por el ingeniero A. Bermejo en una entrevista personal.

1955 respectivamente, de 1960 a 1961 creció violentamente la oferta exportable porque ya había 85 y 96 fábricas respectivamente. En el año 2000, con datos oficiales del Ministerio de Pesquería, se contaba con 342 plantas procesadoras de especies para el consumo humano indirecto y directo, el dato sólo se refería al número de plantas que estaban siendo adaptadas a los programas medioambientales y estudios de impacto ambiental. El último listado corresponde al Ministerio de la Producción en cuya página de Internet aparecen 379 plantas, tal como se puede apreciar en el cuadro que sigue. No se incluyen las cinco plantas procesadoras ubicadas en aguas continentales, las cinco plantas de una universidad pública ni las 11 plantas del Instituto Tecnológico Pesquero y las cuatro sin información. En total habría entonces 398 plantas que procesaban especies para el consumo humano indirecto y directo, a nivel nacional.

Cuadro 4. Actividades de producción y número de plantas del sector pesquero, 2000 y 2007

Actividades/Número de plantas	2000 (1)	2007
Harina de pescado	130	157
Congelado	88	107
Enlatado	100	90
Curado	24	16
Otros	–	9
Total	342	379

(1) Número de empresas que en el año 2002 habían comprometido inversiones en Programas de Adecuación y Manejo Ambiental (PAMA) y Estudios de Impacto Ambiental (EIA).

Elaboración propia. Fuente: Oficina General de Estadística e Informática del Ministerio de Pesquería.

Según estos mismos registros del Viceministerio de Pesquería, habría 215 empresas formalmente establecidas en el país y según la Sociedad Nacional de Pesquería habría unas 90 fábricas informales incluyendo a algunas que producen para el consumo humano directo.

Algunas empresas cuentan con más de una planta, así la empresa Austral Group SAA tendría nueve plantas: seis de harina, dos de enlatado y una de congelado; la Pesquera Hayduk S.A. 14 plantas: ocho de harina, tres de enlatado y tres de congelado; Tecnología de Alimentos S.A. (TASA) contaría con 13 plantas: diez de harina, dos de enlatado y una de congelado. Las plantas están ubicadas a lo largo del litoral peruano con una mayor concentración en el norte del país donde destacan las regiones de Ancash y Piura. En el cuadro 5 se podrá apreciar la mayor concentración de plantas para congelado en la región Piura y para conservas en Ancash.

Cuadro 5. Distribución de las plantas según departamentos y tipo de productos para el consumo humano directo

Departamentos	Harina	Enlatado	Congelado	Curado	Otros	Total
Tumbes	–	–	7	–	–	7
Piura	24	13	54	2	3	96
Lambayeque	1	2	–	–	–	3
La Libertad	13	1	2	–	–	16
Ancash	53	40	6	4	–	103
Lima-Callao	33	19	15	4	2	73
Ica	20	7	10	5	4	46
Arequipa	7	1	3	1	–	12
Moquegua	6	2	3	–	–	11
Tacna	–	5	7	–	–	12
Total	157	90	107	16	9	379

Elaboración propia. Fuente: Ministerio de la Producción.

En el cuadro 6 se muestra el comportamiento de la industria pesquera en el país en los últimos cinco años. Según cifras oficiales, en el último lustro alrededor del 91 por ciento de la anchoveta se destinaba a productos del consumo humano indirecto, es decir harina y aceite, y alrededor del 9 por ciento a productos del consumo humano directo, en estado fresco, congelados, conservas o curados. En realidad, no sólo es en el quinquenio pasado en el que predomina la producción de harina y aceite de pescado, esta tendencia se observa desde los años sesenta, de ahí que la industria nacional sea fundamentalmente de transformación primaria y producción simple con escaso valor añadido. Los esfuerzos que se han hecho para mejorar la calidad de los productos destinados al consumo humano indirecto han permitido nuevas presentaciones de harina como la de calidad «prime» por el que reciben mejores precios.

Cuadro 6. Desembarque y uso de especies marinas, 2002-2006
(miles de toneladas y porcentajes)

Años	2002	2003	2004	2005	2006
Desembarque de especies marinas					
Miles de toneladas	8.774,6	6.097,5	9.618,5	9.285,4	6.998,3
Porcentajes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Usado para Consumo Humano Indirecto					
Miles de toneladas en harinas y aceites	8.156,8	5.347,0	8.810,6	8.530,7	5.887,3
Porcentajes	93,0	87,7	91,6	91,9	84,1
Usado para Consumo Humano Directo					
Miles de toneladas	617,8	750,6	807,9	754,7	1.111,0
Porcentajes	7,0	12,3	8,4	8,1	15,9

Fuente: Ministerio de la Producción.

Tratándose de la producción para el consumo humano directo, las cifras oficiales para los años 2002-2006 indican que se han ido incrementando en todas las presentaciones excepto el de curado que bajó ligeramente de 2005 a 2006, tal y como se puede observar en el cuadro 7.

Cuadro 7. Destino de los desembarques de especies para el consumo humano directo, 2002-2005
(miles de toneladas y porcentajes)

Desembarque para consumo humano directo/años	2002	2003	2004	2005	2006
Fresco					
Miles de toneladas	324,4	348,4	367,3	310,3	372,2
Porcentajes	52,6	46,5	45,5	41,2	33,5
Congelado					
Miles de toneladas en harinas y aceites	184,6	184,9	307,7	305,2	456,0
Porcentajes	29,9	24,6	38,1	40,4	41,0
Conservas					
Miles de toneladas	60,2	168,1	82,9	87,6	231,8
Porcentajes	9,7	22,4	10,2	11,6	20,9
Curado					
Miles de toneladas	48,5	49,1	49,9	51,6	50,9
Porcentajes	7,8	6,5	6,2	6,8	4,6

Fuente: Ministerio de la Producción, Oficina General de Información y Estadística.

El otro eslabón de la cadena corresponde al área de la transformación en productos y que se presenta en conservas, congelado o curado. El proceso para elaborar la conserva es más o menos el mismo desde que en 1809 Nicolás Appert recibiera un premio de manos de

Napoleón Bonaparte por haber ideado un método de conservación de alimentos para el ejército. El procedimiento ideado consistía básicamente en cerrar los alimentos en envases de vidrio, sumergirlos en agua hirviendo y así los «procesaba» el tiempo suficiente para mantenerlos en condiciones de consumo al no ser éste muy largo no evitaba la descomposición de los mismos; sólo en 1860 Louis Pasteur, al probar la existencia de microbios, ideó la necesidad de esterilizarlos. Desde entonces hay máquinas, equipos y tecnologías que controlan la limpieza en los procesos con normas internacionales que deben cumplirse estrictamente.

Si la presentación del producto es en congelado o curado los procesos son similares para ambos, es decir, almacenamiento, corte y eviscerado, envasado, precocido y drenado, líquido de gobierno, sellado, esterilizado, empaque todo y almacenaje. El líquido de gobierno se agrega a los envases para diferenciar los tipos de productos que pueden contener tomate o aceite de oliva, o de agua y sal. Las cantidades de productos, que se obtienen de estos desembarques, se pueden apreciar en el cuadro 8.

Cuadro 8. Producción de especies destinadas para el consumo humano directo
(miles de toneladas y porcentajes)

Producción para consumo humano directo/años	2002	2003	2004	2005	2006
Congelado					
Miles de toneladas	86,0	99,8	144,1	137,9	217,6
Porcentajes	60,2	46,6	6,6	59,6	62,7
Conservas					
Miles de toneladas	35,3	91,6	45,4	51,9	106,5
Porcentajes	24,7	42,8	21,3	24,3	30,7
Curado					
Miles de toneladas	21,6	22,7	23,5	23,5	22,9
Porcentajes	15,1	10,6	11,1	16,1	6,6

Fuente: Ministerio de la Producción, Oficina General de Información y Estadística.

En general, y en concordancia con el destino del desembarque, la producción de congelados y conservas aumenta año tras año mientras que el procesamiento de curado tuvo una ligera baja el año 2006.

Finalmente, las divisas que ingresan al país por la venta de los productos del consumo humano indirecto o directo se pueden apreciar en el cuadro 9 donde los ingresos siempre han superado los mil millones de dólares de los Estados Unidos, con una cantidad máxima de más de 1,7 millones dólares en 2006. Los productos para el consumo humano directo se sitúan entre 168,5 y 437,9 millones de dólares y hay que hacer notar que el incremento en cada año es constante y va en aumento.

Cuadro 9. Ingreso de divisas FOB en dólares de los Estados Unidos por las exportaciones entre 2002 y 2006

Ingresos por productos CHI y consumo humano directo/años	2002	2003	2004	2005	2006
Divisas totales	1.059,8	1.027,5	1.382,1	1.623,6	1.749,5
Para CHI, harina y aceites	891,3	820,7	1.109,2	1.304,6	1.311,7
Para CHD, congelados, conservas y curado	168,5	206,8	262,9	308,6	437,9

Fuente: Ministerio de la Producción, Oficina General de Información y Estadística.

Según la Asociación de Exportadores, el principal destino de las conservas es España, que concentró en dicho período el 23 por ciento del total, es decir, 9,4 millones de dólares de los Estados Unidos, a continuación Sudáfrica con importaciones por un valor de 4,6 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que supone el 11 por ciento, luego la República Dominicana (8 por ciento), Italia (6 por ciento), Panamá (6 por ciento), Chile (5 por ciento), Reino Unido (4 por ciento), Colombia (4 por ciento), y Bolivia, el Brasil, los Estados Unidos y Haití, constituyendo en total 58 destinos para las conservas peruanas ⁸ mientras que las partidas exportadas fueron:

- a) «demás preparaciones y conservas de pescado entero o en trozos, excepto picado» con 16,9 millones de dólares de los Estados Unidos, concentrando el 41 por ciento del total de los envíos;
- b) «preparaciones y conservas de caballas enteras o en trozos, excepto picado» con 9,1 millones de dólares de los Estados Unidos que representa el 22 por ciento;
- c) «demás preparaciones y conservas de pescado» con 6,3 millones de dólares de los Estados Unidos, el 15 por ciento, y
- d) envíos menores de «preparaciones y conservas de atún», «preparaciones y conservas de anchoas enteras o en trozos, excepto picado» y «las demás preparaciones y conservas de sardinas».

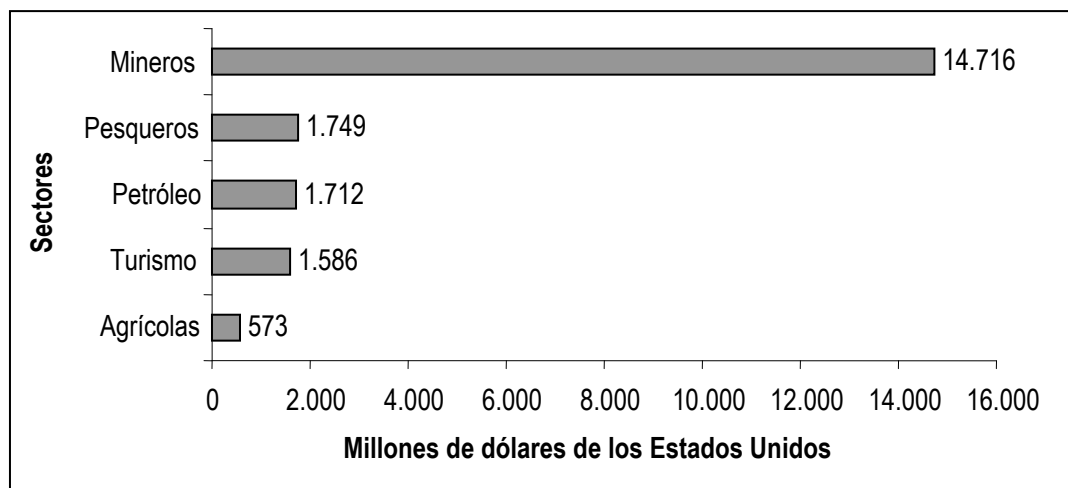
La gran mayoría de productos pesqueros peruanos ingresan libres de derechos en la Unión Europea y los Estados Unidos. A nivel de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y de la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI), los productos en conservas y congelados gozan de preferencias arancelarias. Actualmente, existen numerosas alternativas para producir productos de valor añadido de recursos pesqueros y acuícolas para la exportación. Finalmente, las exportaciones no están gravadas con el impuesto sobre las ventas o el impuesto sobre el valor añadido y se puede hacer uso de incentivos como el «drawback» (con excepción de la harina y el aceite), la admisión temporal y la reposición de mercancía en franquicias ⁹.

En general en el Perú ingresan divisas por la exportación de productos tradicionales en montos variables: el sector pesquero aportó en 2006 1.749 millones de dólares de los Estados Unidos; el de la minería aportó 14.716 millones de dólares; el petróleo 1.712 millones de dólares, la agricultura 573 millones de dólares de los Estados Unidos; y el turismo no tradicional 1.586 millones de dólares. Las aportaciones del sector pesquero en los últimos años siempre han superado la cantidad de los mil millones de dólares.

⁸ www.adex.org.pe.

⁹ Página en Internet PROINVERSION.

Figura 1. Divisas FOB según sectores, 2006



Fuente: Elaboración propia.

4.2.2. El Estado y la industria pesquera

4.2.2.1. Normatividad

Entre 1971 y 1992 se promulgaron cuatro leyes importantes sobre la pesca. La primera, el decreto legislativo núm. 18810, que creaba el Ministerio de Pesquería y decretaba en 1971 la nacionalización de las empresas pesqueras existentes con el fin de hacerlas más eficientes y rentables, y la reducción de las diferencias en los ingresos de los trabajadores considerados por la ley como partícipes en la gestión a través de las comunidades pesqueras. La segunda, de 1987, la ley núm. 24790, que tiene un carácter promocional y de apoyo directo a las empresas nuevamente privatizadas, creando un fondo específico para créditos y que hoy se denomina Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero (FONDEPES). La tercera, en 1991, en plena apertura del país al mercado de capitales, se promulgó por decreto legislativo la Ley de Promoción de las Inversiones en el Sector Pesquero que abrió las puertas al ingreso de capitales extranjeros. La cuarta, es la Ley General de Pesca, promulgada en 1992 por decreto legislativo núm. 25977, junto a su Reglamento aprobado por decreto supremo núm. 01-94-PE, y que, entre otros temas, promueve el desarrollo sostenible, reconoce la actividad pesquera como «un quehacer permanente de carácter discontinuo» (artículo 5), y encarga a las autoridades del sector establecer las normas relacionadas con el régimen laboral. Lo más destacable de esta ley es que pone de relieve el tema del ordenamiento pesquero, estableciendo las reglas básicas de funcionamiento del sector, y regulando la actuación de los agentes que desarrollan la actividad pesquera y acuícola. También determina las facultades del antiguo Ministerio de Pesquería para supervisar el sector y fiscalizar el cumplimiento de sus normas.

En 2000, el Ministerio de Pesquería publicó nueve fascículos con el título de «Agenda pendiente. Un mar de oportunidades», donde el Ministro de Pesquería, de aquel entonces, sintetizaba la realidad de la pesca en el Perú y, a su vez, instaba a debatir una agenda pendiente desde 1992. Su principal contenido eran los planes de ordenamiento pesquero para asegurar la sostenibilidad del sector e incluir la fijación de los períodos de veda, las cuotas globales de captura, fijar las zonas de reserva, los usos de artes y aparejos, la administración de licencias y los permisos de pesca y gestión ambiental, esta última, aplicando los programas de adecuación y manejo ambiental y los estudios de impacto ambiental.

La «Agenda» incluía una firme política de fiscalización para impedir que los agentes económicos evasores generen ahorros ilícitos que les permita competir deslealmente con las empresas que cumplían con el ordenamiento pesquero, por ello el fortalecimiento de esta política era un tema prioritario para ejercer el control dotando a los funcionarios del Estado de equipos para información por satélite y la revisión de los informes económicos de los agentes como pruebas del cumplimiento del ordenamiento pesquero. Acompañaría a todo lo anterior una reforma legal para crear los procedimientos expeditivos que sancionen de modo razonable y disuasivo, aplicando y resolviendo en el menor tiempo posible y destierren las prácticas de reclamaciones sin fundamento.

Otras políticas, contempladas por el Ministerio, eran la de investigación en cuatro áreas: *a)* recursos, ubicación y magnitudes de las especies; *b)* predicción de fenómenos climáticos; *c)* desarrollo de la acuicultura, y *d)* la alimentación humana. La provisión de infraestructura atrayendo inversión privada y apoyando a los pescadores artesanales con mercados, cadenas de frío, entre otros ¹⁰.

4.2.2.2. La institucionalidad estatal y privada en el sector pesquero

El Perú cuenta con un sistema institucional de apoyo al sector pesquero tanto estatal, a través de organizaciones públicas de desarrollo, como de la sociedad civil formada por asociaciones de empresarios y armadores del sector privado.

Una de las principales organizaciones públicas es el Instituto del Mar del Perú (IMARPE) cuya misión es estudiar el ambiente y la biodiversidad marina, evaluar los recursos pesqueros y proporcionar información y asesoramiento para la toma de decisiones sobre la pesca, la acuicultura y la protección del medio marino. Como visión de futuro, el IMARPE aspira a mantener la excelencia en las investigaciones del medio ambiente y sus recursos marinos, contribuyendo al desarrollo de la industria pesquera y a la ejecución de programas de apoyo para el manejo integrado de la zona costera, incluyendo la protección del ambiente marino ¹¹. Un equipo de profesionales en temas hídricos y biológicos tiene a su cargo los informes para decidir el inicio y el término de los períodos de veda.

Otra organización pública de desarrollo es el Instituto Tecnológico Pesquero que se ocupa de las necesidades del sector, en especial, para encontrar el mayor y mejor aprovechamiento de las especies para el consumo humano directo. Su trabajo consiste en: *a)* desarrollar la investigación y desarrollo tecnológico; *b)* procesar los productos y servicios relacionados con el consumo humano directo; *c)* promover las inversiones pesqueras, y *d)* brindar el servicio nacional de sanidad pesquera. En su trayectoria de servicios, el Instituto Tecnológico Pesquero ha desarrollado varios productos para el consumo humano directo y los ha puesto a disposición del empresariado privado para su industrialización. Igualmente, al disponer de plantas completas para el procesamiento de especies, es capaz de diseñar nuevos procesos y poner en ejecución plantas experimentales para demostrar la viabilidad de la nueva oferta de productos. Las inspecciones de sanidad que se realizan en las empresas conserveras son motivo de informes y sanciones. Entre sus programas de alimentación a base de pescado está el de promover el consumo interno de conservas y congelados en zonas pobres del país.

¹⁰ «El Estado en la Pesca», en *Un mar de oportunidades*, Ministerio de Pesquería, Lima, 2000.

¹¹ Página en Internet IMARPE.

El Fondo para el Desarrollo de la Pesca (FONDEPES) es otra organización pública de desarrollo que se encarga de planear y supervisar la construcción de infraestructura portuaria para el desembarque así como de apoyar el mantenimiento de las 42 terminales de pesca artesanal existentes en el país. También brinda apoyo financiero a los armadores y pescadores artesanales para embarcaciones y equipos con un fondo rotatorio de crédito que en los últimos cinco años se aproximaba a los 700.000 dólares de los Estados Unidos, una cantidad pequeña en comparación con la que disponía en los años setenta. El FONDEPES está realizando estudios y promoviendo la instalación de plantas experimentales para la acuicultura, puestas a disposición del sector privado, incluyendo a los pescadores artesanales para que se asocien y exploten la acuicultura.

Finalmente, el Centro de Entrenamiento Pesquero en Paita (CEP de Paita), ubicado en el norte del país y cuya misión es «brindar conocimientos al recurso humano involucrado en la actividad pesquera y acuícola, potenciar sus habilidades y destrezas mediante la formación y la capacitación, el entrenamiento y la transferencia tecnológica para mejorar su nivel de competitividad laboral y de bienestar, promoviendo el ejercicio racional de la pesca a través de la prestación de servicios de calidad y contribuyendo al desarrollo del sector». Su objetivo es el de ser una «institución líder en la formación y capacitación del recurso humano involucrado en la actividad pesquera y acuícola, y en la promoción de la pesca responsable para su orientación al consumo humano directo, cuyas actividades se incorporan a la cadena de valor, dotada de servicios estratégicos modernos y de tecnología de vanguardia, que interactúa competitivamente en el marco de la descentralización y preservación del medio ambiente». El CEP de Paita tiene módulos y programas de capacitación y certificación que los ofrece de modo itinerante en puertos y caletas del litoral, siendo sus logros más importantes:

- formar, capacitar y entrenar a 41.296 pescadores y personas afines a la pesca a nivel nacional, tanto en los cursos de tipo internado como en los cursos de extensión pesquera, atendiendo necesidades de capacitación de 117 comunidades pesqueras del Perú;
- contribuir a la formalización de marineros de pesca artesanal y marineros de pesca calificados, patronos y motoristas de pesca, cuya certificación les ha permitido obtener los documentos de pesca, los mismos que los reconocen como profesionales, y
- formar empresas familiares y generar nuevas fuentes de trabajo, producto del desarrollo de cursos dirigidos a las esposas de pescadores artesanales y sus hijas, en cursos como «artesanía con productos del mar», «curtido de piel de pescado», «cultivo de tilapia roja», «formación y gestión de pequeñas empresas».

La organización institucional de la empresa pesquera privada está representada por la Sociedad Nacional de Pesquería cuyos inicios datan de 1946 en cuyo año se creó el Comité de Pesca instalándose en la sede de la Sociedad Nacional de Industrias. Más adelante, los requerimientos del sector y su proyección de futuro llevaron a este primer grupo gremial a separarse de la matriz original, creándose el 12 de mayo de 1952 la Sociedad Nacional de Pesquería. El 5 de junio del mismo año quedó legalmente constituida como una asociación civil de tipo corporativo sin fines de lucro.

Actualmente, la SNP agrupa a la mayoría de las empresas privadas que realizan actividades de extracción de recursos pesqueros para el procesamiento en congelado, conservas, harina y aceite de pescado. A través de su trayectoria institucional, la SNP ha logrado consolidar una imagen de solidez y entera preocupación por impulsar la actividad pesquera.

Sus principales fines son:

- a) defender y promocionar la actividad pesquera privada en todos los campos en que los se desarrolle;
- b) Auspiciar y promover el progreso y la estabilidad de las actividades pesqueras, conexas y complementarias, y
- c) propiciar la organización de instituciones y actividades que tiendan al mejor conocimiento, aprovechamiento racional y responsable de los recursos pesqueros y a lograr el máximo desarrollo y provecho para la industria pesquera, dentro del concepto «pesca responsable».

No se puede dejar de mencionar a la Asociación de Productores de Harina de Pescado que, junto al Consorcio Pesquero del Perú, crearon a inicios de años de la década de 1960 la Fishmeal Exporters Organization (FEO), expresamente para ordenar el mercado y la recuperación de los precios que se vinieron abajo por el desorden en que actuaban los empresarios peruanos al comercializar sus productos. Actualmente, la FEO incluye a países exportadores como Angola, Noruega, Islandia, Perú, Chile y Sudáfrica. La FEO tiene su oficina en París en donde actúa como Secretaría y donde el Perú acaparaba el 50 por ciento de los votos. Se reúne anualmente para tratar asuntos de mercados, técnicos y productivos y de seguimiento del comercio de harina de pescado, harina de soja y otras proteínas ¹².

La otra organización importante, vinculada con el sector, es la Asociación de Exportadores (ADEX) que promueve el comercio exterior y que en la actualidad está participando en las rondas de conversaciones para llegar a un Acuerdo de Asociación de la Comunidad Andina (CAN) con la Unión Europea (UE), el cual beneficiará a las exportaciones de los sectores no tradicionales, principalmente de la agroindustria, pesca y joyería.

4.2.2.3. Los problemas del sector

La explotación de la anchoveta, pese a ser la especie que genera importantes divisas para el país, es aún irracional en tanto que afecta al conjunto de las especies por su ubicación media en la cadena trófica. Robles (2006) señala que hasta el período 1971-1972 no hubo exceso de pesca de anchoveta a pesar de que según cifras oficiales se pescó de 10 a 12 millones de toneladas, cuando en realidad se capturaron entre 13 y 16 millones. Esto fue posible porque la biomasa o stock anual se situaba entre 20 y 30 millones. Actualmente el equilibrio en la captura se sitúa entre los 8 y 9 millones pero igualmente hay exceso de pesca que no se refleja en las cifras oficiales y que, según Majluf (2006), llega hasta un 40 por ciento del desembarque que no se informa y, por tanto, no aparece en dichas cifras ¹³.

¹² Véase Ulises Robles: «La Pesquería», en *Pesca*, noviembre-diciembre de 2001, pág. 7.

¹³ Majluf Patricia: Declaraciones al diario *El Comercio*, 9 de septiembre de 2006, pág. b2.

Hacia el año 2000, los problemas fundamentales de la industria pesquera en el Perú, y que el Gobierno de Toledo intentó modificar, fueron los siguientes ¹⁴:

- a) los empresarios industriales de la pesca estaban fuertemente endeudados con 2.000 millones de dólares de los Estados Unidos que debían pagar con altas tasas de interés, además había un entorno de caída de precios internacionales y crisis asiática, entre otros;
- b) no se disponía de la flota suficiente y adecuada para explotar los recursos hidrobiológicos destinados al consumo humano directo, tampoco existía infraestructura (muelles, terminales pesqueras, cámara frigoríficas) ni incentivos del Estado para desarrollarla, como por ejemplo, la acuicultura, y
- c) las tecnologías de procesos estaban poco desarrolladas, con escaso valor añadido a los productos pesqueros junto a una insuficiente demanda interna por falta de poder adquisitivo de la población.

Frente a este escenario, el Gobierno ofrecía las siguientes propuestas políticas:

- a) promover mecanismos de comercio compensado (deuda pública por productos);
- b) reintegro tributario y eliminación de sobre costos;
- c) fortalecer la industria de conservas, congelados y fresco refrigerado a través de la reducción de aranceles a los insumos y bienes de capital, y
- d) otros, campañas para consumo de conservas en sectores de menores recursos, adhesión a la Convención del Mar.

Las metas del plan del Gobierno fueron:

- a) generar 300.000 puestos de trabajo;
- b) transformar la pesca artesanal en pequeñas y microempresas;
- c) incrementar el consumo de productos por habitante en no menos del 50 por ciento, y
- d) duplicar la oferta exportable hasta alcanzar 3.000 millones de dólares de los Estados Unidos para 2006.

Pasados los cinco años de Gobierno, la industria pesquera creció en producción, en nuevas inversiones y en una agresiva búsqueda de mercados exteriores para la variedad de productos no tradicionales que poseía. Durante dicho período, la acuicultura adquirió impulso, en especial, para las conchas de abanico con la siembra de nuevas hectáreas en el mar.

Para el Presidente del Perú (2006-2011), el plan de Gobierno para el sector pesquero planteaba lo siguiente:

¹⁴ Extracto de la entrevista realizada al candidato para Presidente de la República, Alejandro Toledo, y publicada en la revista *Pesca*, marzo-abril, 2000.

-
- a) el papel del Estado estará orientado a promover, facilitar y regular su desarrollo con la participación activa del sector privado quien asumirá la inversión y gestión en todas las actividades de extracción, transformación y comercialización;
 - b) impulsar la consolidación del Perú como el primer país de extracción de especies para la producción y exportación de harina y aceite de pescado de alto valor añadido;
 - c) propiciar el desarrollo de la pesca de pota, atún y especies pelágicas, principalmente, anchoveta, jurel y caballa, y que se destine para el consumo humano directo y hacia el mercado interno y la exportación;
 - d) promover la modernización de la flota pesquera, y
 - e) considerar al sector pesquero como fuente primordial para la alimentación y la prevención de la salud de la población pobre y en extrema pobreza mediante el incremento del consumo de anchovetas de 14,2 a 31,1 kilos por habitante.

En un reciente balance del primer año de gestión del Ministerio de la Producción, en cuyo sector se encuentra el Viceministerio de Pesquería, se concluye que entre julio de 2006 y julio de 2007 hubo nuevas inversiones privadas por un valor de 2.000 millones de dólares de los Estados Unidos que generaron 200.000 nuevos empleos. El consumo de pescado por habitante ascendió de 20,1 a 20,65 kilos y la exportación de productos para el consumo humano directo creció de 205.000 a 408.000 toneladas, es decir un 98 por ciento que, en millones franco en barco (FOB) representa un incremento de 374 a 500 millones de dólares de los Estados Unidos ¹⁵. Asimismo, se inició el reordenamiento del sector logrando que los empresarios cumplan con el pago de los beneficios sociales a los pescadores y jubilados ¹⁶.

Hay, sin embargo, demandas de los empresarios de la pesca para crear las condiciones que faciliten el comercio exterior, entre ellas, la información sobre la biomasa destinada al consumo humano directo, ya que se desconocen las magnitudes precisas sobre la existencia de especies como el jurel, la caballa, la merluza, la pota, y le corresponde al Gobierno, a través del IMARPE, hacer los estudios pertinentes. Igualmente, solicitan información sobre la demanda en los mercados extranjeros y proponen que los consulados acreditados en los países compradores asuman un papel más activo.

4.3. Las organizaciones de trabajadores

En el Perú hay cuatro centrales sindicales de nivel nacional, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unica de Trabajadores del Perú (CUT), la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP). El carácter nacional de las organizaciones es relativo en tanto que los afiliados corresponden a sectores laborales diferentes y su presencia existe en algunas provincias del Perú. Para el caso de la industria pesquera, los gremios se reparten en dos grandes grupos, los trabajadores del mar y los pescadores artesanales.

¹⁵ www.produce.gob.pe, Viceministerio de Pesquería consultado en septiembre de 2007.

¹⁶ Los 365 días del Presidente García. Evaluación de su primer año. El balance de la gestión ministerial. Separata del diario *Perú 21*, 25 de julio de 2007, pág. 12.

En el primer grupo, se puede distinguir a la Federación de Pescadores del Perú (FPP), el Sindicato Unico de Nuevas Embarcaciones de Pescadores (SUNEP), la Federación de Capitanes y Patrones de la Pesca del Perú, la Federación de Trabajadores Pescadores de Consumo Humano Directo y Artesanal del Perú, y la Asociación Nacional de Pescadores Jubilados del Perú. Entre los problemas a los que se enfrentan está el no llegar a acuerdos para aplicar el decreto-ley núm. 25593 mediante el cual se faculta a formar gremios para el sector pesquero industrial, tal y como lo indica el artículo 5 de dicha ley y lo han puesto en práctica otros sectores como el de la construcción civil y el minero¹⁷.

Recientemente, estas federaciones han conseguido que la Comisión de Seguridad Social del Congreso de la República apruebe un proyecto de ley para reactivar la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, destinada a otorgar beneficios compensatorios y prestaciones de seguridad social, salud y pensiones a los pescadores, y el acceso a la vivienda propia. La SUNEP duda de la viabilidad del proyecto por la enorme crisis financiera que la Caja ha padecido a causa de las deudas contraídas por el Estado durante el Gobierno del Presidente Fujimori.

En cuanto a los pescadores artesanales, existe la Federación de Integración y Unificación de Pescadores Artesanales del Perú (FIUPAP) que congrega a más de 180 organizaciones, ubicadas a lo largo del litoral y en aguas continentales y que representan a 37.727 pescadores¹⁸. El gremio de pesca artesanal tiene, entre sus problemas, el ordenamiento pesquero para la protección de los bancos marinos naturales y la conservación de las especies (ley núm. 268211)¹⁹, y el respeto a las cinco millas marinas reservadas por ley para la pesca artesanal²⁰, vulnerándolas a veces las embarcaciones de arrastre. Las organizaciones de pescadores artesanales administran por delegación los 42 desembarcaderos que existen a nivel nacional. Los asuntos relacionados con la salud y la seguridad social son una prioridad en la agenda de trabajo de la Federación pero no tienen propuestas concretas para plantear a sus asociados ni al Gobierno. La actual directiva ha abierto oportunidades para las mujeres en programas de generación de ingresos, uno de los cuales — con el apoyo de la cooperación española — ha sido el de las artesanías con materiales marinos (conchas, caracoles).

A nivel provincial, la CGTP de Paita dispone de una oficina donde diariamente recibe a los trabajadores que buscan apoyo, los cuales son atendidos por el secretario general, un abogado a tiempo parcial y una asistente administrativa que eventualmente trabaja como operaria en la industria pesquera para el consumo humano directo en Paita. Esta última conoce el problema laboral de las mujeres trabajadoras desde dentro de las empresas pero, hasta ahora, ha rechazado la invitación de los dirigentes a formar parte del consejo directivo de la CGTP-Paita porque necesita tener ingresos asegurados, algo que el gremio no puede proveerle. Es importante señalar el escaso número de mujeres que acuden a dicha oficina buscando apoyo para solucionar sus problemas con los Services.

¹⁷ Decreto-ley núm. 25593 que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, 1992.

¹⁸ Véase Estrella Carlota: «Resultados generales de la segunda encuesta estructural de la pesquería artesanal en el litoral peruano, II ENEPA, 2004-2005», en la revista *El Mundo de la Pesca Artesanal*, año XI, núm. 16, agosto de 2006 – junio de 2007, pág. 12.

¹⁹ Ley Orgánica para el Aprovechamiento Sostenible de Recursos Naturales.

²⁰ Ley General de Pesca y Reglamento General (decreto supremo núm. 012, 2001, PE).

En el caso de Chimbote, la experiencia gremial en el sector de pesca para el consumo humano directo e indirecto existe desde hace tiempo pues fue uno de los primeros lugares en el país donde se inició la industria conservera en la década de 1950. El trabajo sindical a favor de estos trabajadores fue intenso en la década de 1970 cuando la mayoría de las empresas de la industria pesquera fueron nacionalizadas por el Gobierno militar del General Velasco (1968-1975), quien no sólo apoyó con inversiones en infraestructura de terminales, frigoríficos pesqueros zonales y grandes complejos pesqueros en Paita, Chimbote y la Puntilla en Ica, sino que también apoyó a los trabajadores para que se organizaran en comunidades laborales y pudieran participar en la gestión de las empresas en las que trabajaban. En este período, los sindicatos pesqueros junto con las comunidades laborales consiguieron importantes beneficios sociales como la creación de la Caja de Pensiones del Pescador, constituida por las cotizaciones de las empresas nacionalizadas y de los trabajadores.

Durante el segundo Gobierno militar que tuvo el país, entre 1975 y 1980, los sindicatos perdieron protagonismo cuando las empresas con sus plantas y embarcaciones fueron privatizadas dentro de una política de Gobierno destinada a desmontar las reformas económicas y sociales establecidas por el anterior Gobierno. La negociación con los nuevos propietarios se vio de alguna manera debilitada por la disminución de la biomasa de anchoveta, ocasionada por el fenómeno El Niño y la crisis financiera que se venía arrastrando desde 1971.

Durante el período democrático que se inició en el país en la década de 1980, una informante calificada cuenta la experiencia de haber constituido en Chimbote la Federación de Conserveras, que agrupaba a las mujeres trabajadoras. Desempeñó un papel importante en la defensa de derechos laborales y en el descubrimiento de los medios utilizados por algunas empresas para evitar, por ejemplo, el pago de gratificaciones, la rescisión de los contratos quince días antes del 28 de julio o del 24 de diciembre, fechas fijadas para adquirir dicho beneficio. Como Federación, logró que se reconocieran las vacaciones a aquellas mujeres que trabajaban a destajo, el derecho a tener un asiento en el puesto de trabajo y la construcción de guarderías para los hijos pequeños de las trabajadoras. Aunque no todas las conquistas laborales se cumplieron en todas las empresas, ésta fue una de las primeras experiencias de organización que congregó a 19 bases²¹. Desde 1995 no hay información sobre el papel de los sindicatos en el sector de la pesca para el consumo humano directo.

Es interesante destacar una experiencia sociolaboral en la que las protagonistas fueron las trabajadoras de la industria conservera en Chimbote, en donde apoyaron a las empresas que les proporcionaban empleo acudiendo a una manifestación pública para protestar ante la amenaza de colapso de la industria por presiones políticas. Según narra una periodista de un periódico local, en 2003, la población de Chimbote observó un fenómeno social inusitado donde participaron las mujeres que trabajaban en la industria pesquera para el consumo humano directo. Unas 3.000 trabajadoras salieron a las calles para mostrar su solidaridad con sus empleadores y protestar por el intento del Gobierno del Presidente Toledo de ejecutar el decreto supremo núm. 001-2002-PRODUCE que autorizaba a los industriales del sector pesquero para el consumo humano indirecto la extracción de las especies de caballa, jurel y sardina reservadas para el consumo humano directo. Como testigo del acto público, la periodista se percató de que los carteles y las pancartas que alzaban las mujeres en el desfile estaban hechos por un profesional y que las frases dichas

²¹ Entrevista a Rocío Campana, miembro del Programa Trabajo Decente y Comercio de la organización PLADES (Lima), 16 de septiembre de 2007.

con gran vocerío estaban impresas en pequeños papeles que llevaban en las manos. Una rápida investigación le permitió descubrir después que fueron los empresarios los que movilizaron a sus trabajadoras a participar en «la defensa de 40 mil puestos de trabajo» que se perderían si se aplicaba dicho decreto supremo. La protesta y la manifestación pública tuvieron el éxito esperado y sin embargo el Ministro de Pesquería de ese momento, un industrial de la pesca para el consumo humano indirecto, anunció que Chimbote sería el primer puesto conservero del mundo, ofrecimiento que no cumplió ²².

La CGTP de Chimbote tiene una propuesta de reglamento para la ley núm. 27979, promulgada por el Gobierno del Presidente Toledo en el año 2003 y que establece un régimen remunerativo semanal y de carácter cancelatorio para los trabajadores de la industria pesquera para el consumo humano directo. En dicha ley se establece el salario en función de la llamada tabla de unidades de trabajo (TUT), es decir, de las diversas actividades que se realizan en un puesto de trabajo. Las tarifas por cada unidad de trabajo se aprobarían en un reglamento que se elaboraría en un plazo de 45 días. Han pasado cuatro años y ese reglamento no se elaboró ni debatió y por lo tanto dicha ley no se está aplicando.

Referencias un tanto imprecisas, dadas por dirigentes de la CGTP de Chimbote indican que hace tres años una trabajadora de la industria conservera asumió un liderazgo en el sector para reclamar mejores salarios, cuestionar a las empresas de los Services e intentar formar una organización. Sus avances fueron limitados y, ante las amenazas de la que fue víctima, la empujaron a emigrar a Argentina donde está trabajando en el servicio doméstico.

En el caso de Pisco, se desconoce la presencia de organizaciones laborales en la industria pesquera para el consumo humano directo. La defensa del recurso marino y de la Reserva Nacional de Paracas ha movilizó de modo preferente a los pescadores artesanales y a grupos de conservadores que lograron detener la matanza de lobos marinos y ballenas ²³.

²² Magali Estrada, ex periodista del diario *El Tiempo de Chimbote*.

²³ Véase Amelia García C.: *Pescadores artesanales y medio ambiente en la Reserva Nacional de Paracas*, Pisco, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2001.

5. Sueldos y salarios

Actualmente, en el Perú los inversores extranjeros y nacionales han puesto su mirada en las cadenas de supermercados y tiendas por departamentos generándose una fiebre por abrir más locales en Lima Metropolitana y en las principales ciudades del país. En 2006, la venta de automóviles nuevos creció en un 54 por ciento, la gente compra cada vez más televisores y otros electrodomésticos. Se calcula que sólo el 30 por ciento de la población económicamente activa, es decir, los que tienen mejores empleos y mejor nivel educativo, pertenecerían a este sector de consumidores.

Según señala un analista, a los empleados y obreros del sector privado no se les incrementan los sueldos en la misma proporción que a los ejecutivos. La evolución de las remuneraciones muestra que si hace diez años un ejecutivo ganaba 100 soles, hoy recibe casi 150 soles, mientras que un obrero mantiene los mismos niveles de ingreso. En el caso de los trabajadores de la microempresa, que constituyen el 30 por ciento de la población económicamente activa urbana, el salario ronda los 500 soles, es decir, 159 dólares de los Estados Unidos¹. La remuneración mínima ascenderá, a partir de octubre de 2007, a 520 soles mientras que a partir de enero 2008 subirá a 550 soles.

En el sector pesquero para el consumo humano directo las remuneraciones varían según la categoría ocupacional y el tamaño de la empresa. En el cuadro 10 se puede apreciar la variación de las remuneraciones para Lima Metropolitana en el lapso de un año y las diferencias cuando se trata de empresas pequeñas (hasta 49 trabajadores) y empresas medianas o grandes (más de 50 trabajadores). Las pequeñas empresas pagan menos, las grandes tienen salarios más altos. Las variaciones entre año y año han sido favorables para los operarios de producción en las empresas grandes.

Cuadro 10. Lima Metropolitana. Remuneración mensual por ocupaciones específicas. Industria de elaboración y conservación de pescados. IV trimestre 2005 – IV trimestre 2006

Tamaño de la empresa	Elaboración y conservación de pescado					
	10-49			50 a más		
	IV T 2005	IV T 2006	Var.	IV T 2005	IV T 2006	Var.
Gerente de producción	850,00	1.000,00	17,65	28.000,00	26.292,00	-6,10
Jefe de planta	640,00	550,00	-14,06	8.036,50	8.963,00	11,54
Supervisor producción	1.120,00	–	–	1.754,00	1.860,00	6,03
Supervisor control calidad	680,00	500,00	-28,47	1837,50	1.487,10	-19,07
Jefe de mantenimiento	–	500,00	–	3.190,00	3.864,20	21,13
Operario de producción	593,00	504,00	-14,91	750,00	878,50	17,13
Operario de mantenimiento	508,70	575,00	3,03	874,70	1.163,40	33,01
Operario control de calidad	483,00	–	–	1.200,00	755,40	37,05
Ayudante	465,80	550,00	18,08	656,00	907,70	38,37

Fuente: MTPE. Encuesta de remuneraciones por ocupaciones específicas. IV trimestre 2005 y 2006.

¹ Jorge Loayza, *op. cit.*

En las ciudades, donde se recogieron las muestras para el presente estudio, los salarios también difieren según las categorías ocupacionales de ejecutivos, empleados y obreros. En Chimbote un obrero gana más que en Piura e Ica (véase el cuadro 11) mientras que las mujeres de la industria pesquera, como se verá más adelante, estarían ganando por debajo de estas cantidades.

Cuadro 11. Promedio de remuneraciones nominales brutas de ejecutivos, empleados y obreros del sector privado, según ciudad, 2005

	Ejecutivos	Empleados	Obreros
Chimbote	6.121,70	1.900,80	983,30
Ica	5.902,80	1.445,20	591,80
Piura	4.665,90	1.360,00	692,30

Fuente: Perú en números, 2006, pág. 623.

En un intento de comparación de las remuneraciones que se pagan en el sector de la pesca (conservas) y los que se pagan en otros sectores de la industria de alimentos en el Perú, se muestra el cuadro 12 donde se observa que el operario de producción está mejor pagado que en otros, excepto en fideos. Entre las grandes empresas las de fideos, bebidas y lácteos son las que ostentan remuneraciones más altas.

Cuadro 12. Remuneración mensual por ocupaciones específicas. Industria de alimentos y bebidas no alcohólicas. IV trimestre del año 2005

Industrias de alimentos	Conservas	Lácteos	Panadería	Confitería	Fideos	Bebidas
De 10 a 49 trabajadores						
Operario de producción	593,00	518,71	587,10	563,00	818,70	460,00
Operario control de calidad	483,00	484,40	703,50	646,30	498,00	460,00
Ayudante prod. terminados	465,80	508,50	589,70	487,00	578,90	475,00
De 50 a más						
Operario de producción	750,00	1.178,30	732,80	785,80	2.735,00	1.108,40
Operario control de calidad	1.200,00	1.841,10	575,90	943,20	--	662,00
Ayudante prod. terminados	656,00	784,90	682,70	465,00	--	529,20

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Elaboración propia.

5.1. Las planillas de pago de las mujeres

Antes de entrar en materia, es necesario decir que en este sector son muy usados los contratos de trabajadores sujetos a modalidad, diseñados y aplicados cuando así lo requieran las necesidades del mercado, la mayor producción de la empresa, o cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se presta o de la obra que se ha de ejecutar². La legislación reconoce hasta 12 modalidades de contratos agrupados en cuatro categorías como se puede apreciar en el cuadro siguiente.

² Síntesis de la legislación laboral, 2001. Resolución ministerial núm. 136, 2001, TR.

Cuadro 13. Modalidades de contratos de trabajo

De naturaleza temporal	De naturaleza accidental	De obra o de servicios	Otros
1. Por inicio o lanzamiento de una nueva actividad.	4. Contrato ocasional.	7. Contrato específico.	10. Por régimen de exportación.
2. Por necesidades del mercado.	5. Contrato de suplencia.	8. Contrato intermitente.	11. Trabajo en zonas francas.
3. Por reconversión empresarial.	6. Contrato emergencia.	9. Contrato de temporada.	12. Otra clase de servicio.

Estas modalidades de contratación han permitido el surgimiento de las empresas de servicios temporales y las cooperativas de trabajadores que contratan la prestación de sus servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor realizada por personas naturales y contratadas directamente por la empresa de servicios temporales respecto a la cual ésta se convierte en empleador. Los trabajadores de las empresas de servicios temporales son de dos categorías:

- a) los trabajadores de planta que desarrollan actividades en las dependencias y actividades propias de las empresas de servicios temporales, y
- b) los trabajadores destacados, o sea, aquellos que la empresa envía a las dependencias de las empresas usuarias a cumplir la tarea o el servicio contratados por éstas.

Según la legislación, el número de trabajadores que la empresa de servicios temporal o la cooperativa puede destinar no podrá exceder del 50 por ciento del total de trabajadores de la empresa usuaria.

Sin duda, las planillas expresan los pagos y descuentos que se hacen a los trabajadores. Para el estudio, se obtuvo un informe de una planilla de trabajadores, que una empresa de los Services entregó a la Dirección Regional del MTPE en Chimbote, y que permitió hacer algunos análisis y cálculos que ilustran cómo los Services compensan a las trabajadoras en función de los días y las horas trabajados. Para empezar, la semana laboral para el Service — el empleador en este caso — se inicia el martes y concluye el miércoles, por lo tanto el domingo es laborable. La semana descrita en el informe indica que se empleó a 250 mujeres y 39 hombres que en conjunto recibieron un salario medio de 21,50 soles por día de trabajo. En tanto el horario mínimo de trabajo es de 10 horas al día se puede concluir que el pago medio por hora ascendería a 2,12 soles. Esta cantidad es semejante a la que se recibe en Paita y en Pisco, según los informes recibidos en las reuniones de grupo.

Otra fuente útil para conocer mejor los salarios de las mujeres que trabajan en este sector es la boleta de pago de dos trabajadoras, una que desarrolla actividades por las que se le paga por cantidad (kilos, cajas) producida y la otra de una mujer que trabaja como jornalera. Las cifras que aparecen a continuación mostrarán de modo claro el cálculo de cantidades producidas u horas trabajadas y las compensaciones salariales recibidas.

5.2. El caso de la trabajadora NN

Actividades y días trabajados. La figura 2 reproduce parte de la boleta de pago de la trabajadora NN, donde se observan dos columnas, la de actividades (corte, trozado, raspado, envasado, empaquetado) y la columna de días trabajados (jueves y domingo), que en este caso fueron tres. A ella le reconocen 22,10 kilos en actividades de corte y 72,80 kilos acondicionando en envases, más 1,20 kilos de corte en trozos. Estas cantidades resultan pequeñas para 30 horas de trabajo que se supone ha tenido durante la semana, por lo tanto cabe suponer que la boleta expresa sólo una parte de la información, el resto estaría considerado en las horas que ella pasó en la planta realizando otras actividades dentro de la modalidad de jornal.

Figura 2. Actividades, días trabajados y cantidades producidas por NN

Actividad	Días trabajados: 3						
	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes
Corte	0,00	22,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Envasado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Trozos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,20	0,00
Envasado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Encana	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Grated	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Empaquetado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Envasado	0,00	72,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Envasado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Envasado	0,00	Envasado	0,00	Corte	22,10	Envasado	0,00
Grated	0,00	Empaquetado	0,00	Envasado	0,00	Envasado	72,80
Envasado	0,00	Encana	0,00	Trozo	1,20	Apoyo	0,00

Ingresos. En la figura 3 se observa que la trabajadora NN obtuvo en la semana 1 del mes de agosto de 2007 un total de 37,33 soles. Esta cantidad es el acumulativo de 25,24 soles de jornal semanal calculado según el número de horas trabajadas pero que, en esta boleta, no aparece registrada. Sus ingresos incluyen 4,21 soles por domingo (es proporcional al número de horas trabajadas durante la semana); 5,01 soles por asignación familiar; 2,87 soles por compensación por tiempo de servicios y 2,87 soles por vacaciones. Lo observable en esta columna es que NN recibe el «jornal semanal», un concepto que se usa cuando se paga por número de horas y no por kilos de corte o productos envasados. Además, esta columna tiene espacios reservados para gastos por movilidad, pre y pos parto; descanso médico, etc.

Figura 3. Actividades, días trabajados e ingresos obtenidos por NN

Actividad	Días trabajados: 3							Ingresos	
	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Jornal sem.	25,24 soles
Corte	0,00	22,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Dominical	4,21
Envasado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Movilidad	0,00
Trozos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,20	0,00	Pre pos/des. med.	0,00
Envasado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Reintegro	0,00
Encana	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Asig. fam.	5,01
Grated	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Feriado	0,00
Empaquetado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Cts.	2,87
Envasado	0,00	72,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Vacac.	2,87
Envasado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Otros	0,00
Envasado	0,00	Envasado	0,00	Corte	22,10	Envasado	0,00	Total ingresos	37,33 soles
Grated	0,00	Empaquetado	0,00	Envasado	0,00	Envasado	72,80		
Envasado	0,00	Encana	0,00	Trozo	1,20	Apoyo	0,00		

Descuentos. En la figura 4 que reproduce toda la Boleta de Pago se observa que en la columna de descuentos la trabajadora NN aporta al Sistema Nacional de Pensiones, y se reservan espacios para aportes a la Administradora de Fondos de Pensiones (que no es este el caso) y descuentos por pago de prima de seguros, cuenta corriente en caso de usar un banco para pagos y para descontar en caso de pérdida de una herramienta de trabajo como el cuchillo. En la columna de aportaciones, la empresa especial de servicios aporta 3,36 soles a la Empresa de Salud (ESSALUD) para seguro de salud, beneficio que se extiende por tres meses adicionales si la trabajadora deja de tener un empleador.

En la misma figura 4, en la parte superior izquierda, aparece el nombre de la empresa especial de servicios seguido de la forma de asociación comercial adoptada, en este caso sociedad anónima comercial. Luego, el número que le asigna la Superintendencia de la Administración Tributaria (SUNAT) con lo que la convierte en una empresa legalmente establecida. Más abajo están los datos de la trabajadora: nombre, código (de la empresa especial de servicios) y fecha de ingreso, en este caso queda en blanco contraviniendo de este modo lo que ordena la ley.

Figura 4. Actividades, ingresos, descuentos y aportaciones de la trabajadora NN

Producción comercialización y exportación		<u>Boleta de pago</u>						D.S. núm. 015-72-TR				
«Chavín de Huántar» S.A.C. - RUC 10000000000								Chimbote-Perú				
Trabajador: N.N.												
Código: 385.H.191												
Fecha de ingreso: / /		Semana núm. 32 del: 01/08/2007 al: 07/08/2007										
Salario S/. AFP:		Son: Treinta y cinco con 40/100 nuevos soles						Cargo:				
Actividad	Días trabajados: 3							Ingresos	Descuentos	Aportaciones		
	Miér.	Juev.	Vier.	Sáb.	Dom.	Lun.	Mar.					
							Jornal Sem.	25,24 soles	SNP	4,85 soles	ESSALUD	3,36 soles
Corte	0,00	22,10	0,00	0,00	0,00	0,00	Dominical	4,21	AFP 10%	0,00		
Envasa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Movilidad	0,00	Com. Var.	IES 0,00		0,00
Trozos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,20	Pre Pos/Des. Med	0,00	Pri.Seg.	0,00		
Envasa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Reintegro	0,00	Cya.Cte.	0,00		
Encana	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Asig. Fam.	5,01	Cuchillo	0,00		
Grated	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Feriado	0,00				
Empaq.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Cts.	2,87				Neto
Envasado	0,00	72,80	0,00	0,00	0,00	0,00	Vacac.	2,87				a
Envasado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Otros	0,00				Pagar
Envasado	0,00	Env.	0,00	Corte	22,10	Env.	0,00					xxxxxxxxxxxxx
Grated	0,00	Emp.	0,00	Env.	0,00	Env.	72,80	Total	Total			35,40 soles
Envasado	0,00	Enc.	0,00	Trozo	1,20	Apoyo	0,00	Ingresos	37,33 soles	Dctos.	4,85 soles	xxxxxxxxxxxxx

Firma del empleador

Firma del trabajador

En la parte superior derecha de la boleta aparece el respaldo legal que el Estado otorga a la empresa especial de servicios para que provea de mano de obra a las empresas que lo soliciten. El decreto supremo núm. 015-1972-TR, llamado asimismo de «rompimiento contractual perfecto», dirigido específicamente a planillas o boletas de pago, fue promulgado en 1972 por el Gobierno Militar del General Velasco y obliga al empleador a registrar a los trabajadores en las planillas dentro de las 72 horas de haber sido ingresadas a prestar servicios, independientemente de que se trate de contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial. El empleador está obligado a registrar la fecha de ingreso, de cese, la remuneración pagada, los días y las horas trabajadas. Este decreto supremo está aún vigente aunque modernizado por el decreto supremo núm. 001-98-TR que regula las modalidades de presentación de las planillas de sueldos y salarios y el decreto supremo núm. 017-2001-TR que lo extiende a las cooperativas de trabajadores.

Figura 5. Boleta de pago de una trabajadora XX contratada a jornal

Producción comercialización y exportación					<u>Boleta de pago</u>						
«Chavín de Huántar» S.A.C. - RUC 10000000000					D.S. núm. 015-72-TR						
Trabajador: X.X.					Chimbote-Perú						
Código: 150.1.341											
Fecha de ingreso: 17 / 06 / 07					Semana núm. 32 del: 02/08/2007 al: 08/08/2007						
Salario 16,67 soles					AFP:		Cargo:				
Días trabajados: 6					Ingresos		Descuentos		Aportaciones		
Días	Hrs. nor.	Hrs. ext. diu.	Hrs. ext. noc.	Total							
					Jornal sem.	100,02	SNP	22,56	ESSALUD	15,62	
						soles		soles		soles	
Jueves	8,0	4,0	0,5	12,5	Dominical	16,67	AFP 10 por ciento	0,00			
Viernes	9,0	0,0	0,0	9,0	Movilidad	0,00	Com. var.	0,00	IES	0,00	
Sábado	8,0	3,5	0,0	11,5	Desc. medic.	0,00	Pri. seg.	0,00			
Domingo	4,5	0,0	0,0	4,5	Reintegro	0,00	Cta. cte.	0,00			
Lunes	10,5	3,0	0,0	13,5	Asig. fam.	0,00	Comedor	20,00			
Martes	8,0	3,5	2,0	13,5	Feriado	0,00	Reten. jud.	0,00			
Miércoles	0,0	0,0	0,0	0,0	Sobretiempo	43,50	Gas	0,00			Neto
Total	48,00	14,00	2,5	64,50	CTS	13,34					a
					Vacaciones	13,34					Pagar
					Pre y post	0,00					xxxxxxxxxxxxx
							Total				144,31 soles
					Ingresos	173,53	Dctos. S/.	42,56			xxxxxxxxxxxxx
						soles					
Firma del empleador					Firma del trabajador						

5.3. El caso de la trabajadora XX que trabaja a jornal

La figura 5 muestra otra boleta de pago de una trabajadora XX que trabaja a jornal, es decir, 48 horas semanales además de las horas extras en horario diurno y nocturno. La semana laboral es de jueves a miércoles y el día de descanso es el sábado.

Una breve mirada a la columna 1 (resaltado en color para efectos demostrativos), muestra que la trabajadora XX trabajó entre 12 y 13 horas diarias, excepto el domingo que trabajó 7 horas. Además de las 48 horas de horario normal, ella trabajó 14 horas extras en horario diurno y tres horas en horario nocturno. Por un total 64,50 horas semanales de trabajo sus ingresos ascienden a 175,05 soles. Este monto resulta de sumar el pago por los siguientes conceptos: jornada semanal 100,02 soles; domingo 16,67 soles; sobre tiempo 44,9 soles; compensación por tiempo de servicios 13,46 soles y por vacaciones 13,46 soles. En la columna de descuentos, la trabajadora aporta al Sistema Nacional de Pensiones 22,76 soles y por consumo en el comedor que hizo esa semana 16,90 soles. El aporte del empleador, en este caso la empresa especial de servicios, asciende a 15,62 soles.

En el cuadro 14 se puede apreciar los montos recibidos por días y horas trabajadas, tanto para el caso de la trabajadora NN y XX.

Cuadro 14. Ingreso bruto de dos trabajadoras de la industria pesquera para el consumo humano directo, Chimbote, 2007

Casos	Días trabajados		Horas trabajadas		Ingreso bruto S/.
	Núm.	S/. x día	Núm.	S/. x hora	
NN	3	12,44(a)	¿(b)	1,55	37,33
XX	6	28,92	64,5	2,69	173,53

(a) Se presume 24 horas trabajadas a razón de ocho horas por día. (b) La boleta no consigna el número de horas sino las cantidades producidas en tres días.

En las reuniones de grupos focales, las mujeres informaron que así como hay épocas del año de salarios bajos por día y hora o por cantidad producida, también hay épocas de altos ingresos que pueden llegar hasta 500 soles semanales. Las más beneficiadas son siempre las que hacen el trabajo de fileteado.

También señalaron que el incremento de ingresos depende de varios factores, en primer lugar, del desembarque de abundante materia prima, del buen tamaño de la especie (mínimo de 12 a 14 centímetros) que favorece la cantidad de kilos producidos, del buen estado de la especie, es decir, sin magulladuras y, finalmente, de la escasez de mano de obra de las plantas que demandan a los Services que les provean de personal. Durante estas épocas es cuando las trabajadoras exigen mayores tarifas por kilo y, por lo general, lo negocian en las paradas antes de subir al bus que el Service pone a su disposición para llevarlas hasta las plantas.

5.4. Las tarifas

Un tema asociado al salario es el de las tarifas que se establecen para las diversas actividades del puesto de trabajo como limpiar, eviscerar, filetear, envasar y que se pagan por kilo, caja o canastilla. Las trabajadoras más experimentadas en actividades, como el fileteado, prefieren contratar a destajo y negocian la tarifa según la especie que trabajan, ya sea esta la caballa, la merluza o la pota. Si una mujer trabaja regularmente como jornalera, puede optar por trabajar a destajo, dada la abundancia de materia prima. Por lo general, sólo trabajan a jornal aquellas que no tienen experiencia en el puesto o no tienen habilidades para algunas actividades.

He aquí algunos ejemplos de tarifas. En Paita, para lavar la merluza se pagan 0,20 soles por kilo, para envasarlo 0,50 soles por 7 kilo, por lavar una tonelada de pota se paga 15 soles y por sacarle la piel 3,50 soles el kilo. En el mes de agosto de 2007, una trabajadora con una jornada de diez horas obtenía ingresos entre 20 y 25 soles diarios. En una época de alta producción puede obtener hasta 200 soles a la semana, cuando no la hay, sólo 100 soles. En Chimbote, por filetear merluza se paga 0,40 soles por kilo y por raspado (grated) 0,25 soles, mientras que cuando se corta en trozos se pagan 0,45 soles por kilo y si es sólido 0,80 soles, y en ocasiones hasta un sol.

La CGTP de Chimbote ha presentado una propuesta de tarifas al Gobierno para cada una de estas tareas o actividades. Lo ha hecho en un intento de construir y poner en uso la llamada tabla de unidades de trabajo que la ley núm. 27979 reconoce para el sector pesquero para el consumo humano directo y que ordena su construcción a través de un reglamento. Según el dirigente sindical encuestado, el Gobierno no ha convocado a las partes para discutir y negociar dicha tabla y llegar a acuerdos sobre las tarifas así como de otros componentes que forman parte del salario como el costo de la canasta básica familiar. El Gobierno ha optado por dejar al mercado la determinación de las tarifas para estas actividades.

5.5. El reparto de utilidades y la productividad

En el grupo focal en Paita y Chimbote, las trabajadoras de una de las empresas más grandes (Austral Group) reconocieron que a inicios de 2007 tuvieron ingresos por distribución de utilidades. Las trabajadoras especialistas en filetear pescado, y que trabajaban a destajo, recibieron hasta 3.000 soles por concepto de utilidades, en cambio las jornaleras sólo 1.800 soles. Probablemente haya otros empleadores que también reparten utilidades pero la mayoría no lo hace.

El concepto de productividad es parte del debate político actual a propósito de las demandas sindicales para que se incremente la remuneración mínima vital que actualmente asciende a 500 soles mensuales. La propuesta del Gobierno consiste, por un lado, en condicionar el incremento de la remuneración mínima vital a la productividad y, por otro, en celebrar un pacto social tal como lo planteó en su discurso anual en el Congreso de la República. Según observadores, esta posición estaría contraviniendo el Convenio núm. 131 de la OIT sobre la fijación de los salarios mínimos donde se establece que el factor productividad es uno de otros tantos factores, tales como el costo de vida y la seguridad social, etc.

6. Condiciones generales de trabajo de las mujeres

6.1. Características de la muestra

Una breve descripción de la muestra dará una mejor idea de las características más destacadas que comparten las trabajadoras a las que se accedió con las encuestas y las reuniones. Fueron 292 las mujeres trabajadoras a las que se les aplicó la encuesta, 99 en Paita, 110 en Chimbote y 83 en Pisco. La mayoría de ellas, el 74 por ciento, está en el rango de edades entre los 18 y 41 años, aunque en Paita este rango crece hasta el 87,9 por ciento, y el más bajo, en Chimbote, con el 61,9 por ciento. También las hay entre 14 y 17 años en especial en Pisco donde se llega al 14,5 por ciento.

Cuadro 15. Rango de edades de las trabajadoras encuestadas (porcentajes)

Rango de edad	Paita	Chimbote	Pisco	Total
	Por ciento	Por ciento	Por ciento	Por ciento
14 a 17 años	4,0	4,5	14,5	7,2
18 a 25 años	36,4	6,4	33,7	24,3
26 a 33 años	30,3	30,0	27,7	29,5
34 a 41 años	21,2	25,5	13,3	20,5
42 a 49 años	6,1	21,8	7,2	11,6
50 a 63 años	2,0	11,8	3,6	6,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

¿Desde qué edad trabajan por una paga? Según la encuesta, el ingreso en el mercado laboral con una paga por su trabajo se remonta a edades muy tempranas, el 41,3 por ciento lo había hecho antes de cumplir los 18 años reconocida legalmente cuando se adquiere la ciudadanía. En Pisco lo hizo el 62,6 por ciento, en Chimbote el 30,9 por ciento y en Paita el 34,4 por ciento.

Cuadro 16. Rango de edades en que empezaron a trabajar con una paga (porcentajes)

Edad en que empezó a trabajar	Paita	Chimbote	Pisco	Total
	Por ciento	Por ciento	Por ciento	Por ciento
10 a 17 años	34,4	30,9	62,6	41,3
18 a 25 años	52,6	46,5	31,2	44,3
26 a 33 años	7,0	11,7	4,8	8,2
34 a más años	6,0	9,9	1,2	6,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Respecto a los niveles de instrucción, de la muestra estudiada resultan porcentajes mayores en el nivel de secundaria incompleta y completa alcanzando juntas el 65,7 por ciento del total, es decir la mayoría tiene entre seis y diez años de estudios. A nivel provincial, Pisco destaca por tener más mujeres en este rango con el 72,3 por ciento.

Cuadro 17. Grado de estudios de las trabajadoras encuestadas (porcentajes)

Niveles de estudio alcanzados	Paita	Chimbote	Pisco	Total
	Por ciento	Por ciento	Por ciento	Por ciento
Ninguno	4,0	6,4	1,2	4,1
Primaria incompleta	4,0	13,6	2,4	7,2
Primaria completa	27,3	10,0	12,0	16,4
Secundaria incompleta	26,3	44,5	24,1	32,5
Secundaria completa	32,3	22,7	48,2	33,2
Superior técnica completa	6,1	2,7	12,0	6,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Finalmente, en el momento de aplicar las encuestas, las trabajadoras mantenían una relación de cuyo laboral contrato era de una de las tres modalidades: de modo independiente, trabajando para una empresa especial de servicios, o como personal estable de la empresa propietaria de la planta. El siguiente cuadro muestra que la mayoría, el 44,9 por ciento lo hace bajo el esquema de la intermediación laboral a través de las empresas especiales de servicios.

Cuadro 18. Tipo de contrato laboral de las trabajadoras del sector pesquero para el consumo humano directo

Contrato laboral	Frecuencia	Porcentaje
Trabaja independiente	78	26,7
Trabaja para una empresa especial de servicios	131	44,9
Es personal estable	83	28,4
Total	292	100

6.2. Condiciones de trabajo

6.2.1. Información previa

Antes de entrar en el análisis de las respuestas obtenidas, conviene describir las condiciones que anteceden al trabajo en la planta, es decir, considerar el tiempo que las mujeres emplean para trasladarse de su hogar al trabajo, el medio utilizado y las tareas domésticas que, como mujer, debe desempeñar en el hogar.

Las empresas procesadoras contratan a las empresas especiales de servicios para que les provean de mano de obra para atender los desembarques previstos. Aquéllas, por lo general, proveen de personal femenino para las tareas de manipulación de las especies, pero también proveen del personal de limpieza, el controlador de pesaje en las balanzas de la empresa especial de servicios, el encargado de los baños higiénicos y el supervisor. Las empresas sólo contratan a un supervisor de calidad, al encargado de las máquinas y al almacenero. Las mujeres son convocadas en las zonas donde viven por medio de altavoces y, en algunos casos, les ponen medios de transporte para llevarlas a las plantas, en otros casos tienen que ir por sus propios medios utilizando el transporte público, o a pie, si viven cerca de la planta. El retorno al hogar, que puede ser a las ocho o las diez de la noche, también se hace en los buses encargados de dejarlas en el paradero de donde las recogieron. En Paita, las mujeres se quejaron de una empresa especial de servicios cuyos buses repetían el estricto recorrido y se negaban a acercarlas a sus hogares cuando el turno

de trabajo, y por demanda de la empresa, se extendía hasta la madrugada, poniendo en riesgo su integridad física al transitar por calles vacías en barrios pobres.

6.2.2. ¿Cuánto tiempo tarda en llegar al trabajo?

En el cuadro 19 se muestran los minutos que las mujeres tardan en llegar a su trabajo. Hay un 44,5 por ciento que tarda entre 20 y 30 minutos y un 16,1 por ciento entre 60 minutos o más.

Cuadro 19. Tiempo que tarda una trabajadora en trasladarse de su hogar al trabajo

Tiempo de traslado	Frecuencia	Porcentaje
De 5 a 15 minutos	78	26,7
De 20 a 30 minutos	130	44,5
De 35 a 45 minutos	31	10,6
De 60 minutos a más	47	16,1
No contesta	6	2,1
Total	292	100,0

Al observar los cuadros por provincias, resulta que en Paita el 21 por ciento tarda entre 30 y 60 minutos para llegar a su centro de trabajo, igual sucede en Pisco para el 38 por ciento y en Chimbote para el 25 por ciento.

En las reuniones de grupo focal se pudo conocer que el horario de ingreso a la planta se inicia a las siete de la mañana, pero la mayoría debe levantarse por lo menos dos horas antes para preparar los alimentos de la familia y para su arreglo personal. A la hora indicada para ingresar en la planta, ellas deben empezar sus labores siempre y cuando no haya impedimentos ajenos a su voluntad como el retraso en el desembarque, la falta de fluido eléctrico o por el arreglo de las máquinas. Estas demoras pueden durar una o dos horas lo que ocasiona no sólo la extensión de la jornada de trabajo sino también el impago por dichas horas.

Las jornadas de trabajo son diurnas y nocturnas en aquellas plantas procesadoras que reciben regularmente desembarques y las mujeres pueden optar por uno u otro horario. Sin embargo, hay una empresa (en Chimbote) que alterna los turnos según la zona de donde provengan las trabajadoras. Se pudo ser testigo de la orden dada a un jefe de personal para que esa semana asistieran al turno de noche las mujeres de la zona X, pues la semana anterior lo habían hecho las de la zona Y.

6.2.3. ¿Qué tareas realizan?

Las tareas para las que son contratadas las mujeres son fundamentalmente para corte y fileteado de pescado, seguidas de las tareas de selección, pesado, empaquetado y etiquetado, ya sea para productos congelados, en conserva o congelados.

Cuadro 20. Tareas que realizan las mujeres que trabajan en el sector pesquero para el consumo humano directo

Tareas en el puesto de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Estibar, limpiar y verificar el estado de la especie	20	6,8
Corte y fileteado	190	65,1
Selección, pesado, empaquetado, etiquetado	62	21,2
Supervisión y control de calidad	19	6,6
Otras	1	0,3
Total	292	100,0

Las tareas de corte y fileteado de las especies (jurel, caballa, sardina, anchovetas y pota) están reservadas para las mujeres. Los hombres realizan tareas de desembarque, limpieza de los pisos, control de pesos, mantenimiento de máquinas y almacenes. Las mujeres son preferidas para estas tareas por las habilidades y experiencia para usar el cuchillo o las tijeras y hacer los cortes finos y precisos aunque ello implique riesgos de heridas en las manos o callos en las palmas. Si de algo se quejan las mujeres es del estado de humedad o congelado de la materia prima, el tipo de especie que manipulan, el tamaño, el estado de conservación (entero o magullado), entre otros. Ellas se alegran cuando la especie es grande (de 12 a 14 centímetros) y en buen estado aunque esté congelado.

6.2.4. ¿Trabaja de pie o sentada?

Mientras la mayoría de las tareas de manipulación y corte del pescado se hace sobre mesas metálicas, la mayoría de las mujeres, el 87 por ciento, trabaja de pie, sólo el 5 por ciento trabaja sentada. El 3 por ciento de las que trabajan sentadas dispone de asientos con respaldar. En el caso de Chimbote, el 100 por ciento trabaja de pie, en Paita el 97 por ciento y en Pisco el 57,8 por ciento.

Las reuniones de grupo permitieron saber que ellas prefieren trabajar de pie porque de esa manera avanzan más rápido y se agotan menos. El estudio no llega a determinar si las mesas de trabajo y los asientos cumplen proporciones ergonómicas considerando que la talla media de esta mujeres oscila entre 1,55 a 1,60 m.

6.2.5. ¿Cuáles son las condiciones del puesto de trabajo?

Para el 68,8 por ciento de las mujeres, de las que participaron en las tres muestras del estudio, el espacio del puesto de trabajo es amplio aunque cerca de un tercio considera que es regular. Los porcentajes son muy parecidos con respecto a la iluminación, que es buena para el 69,5 por ciento, la ventilación es buena para el 51,7 por ciento o regular para el 44,9 por ciento.

Cuadro 21. Condiciones del puesto de trabajo

Calificación	Espacio de trabajo		Iluminación		Ventilación	
	Fr.	Por ciento	Fr.	Por ciento	Fr.	Por ciento
Amplio/buena	201	68,8	203	69,5	151	51,7
Regular	82	28,1	85	29,1	131	44,9
Reducido/malo	6	2,1	2	0,7	9	3,1
No contesta	3	1,0	2	0,7	1	0,3
Total	292	100,0	292	100,0	292	100,0

En Chimbote, el 43,6 por ciento de las trabajadoras afirma que la iluminación era regular al igual que la ventilación para el 57,3 por ciento.

En las reuniones de grupo, los comentarios sobre las condiciones de trabajo no son muy negativos ni parece tener mayor importancia para ellas, aunque sí destacan nuevamente la humedad permanente en la mesa y el agua frecuente en los pisos sobre los que permanecen de pie durante horas.

6.2.6. ¿Qué comodidades tienen las trabajadoras?

De las 26 plantas donde las mujeres trabajan, la mitad, el 51 por ciento, dispone de lugares para el descanso del personal y la otra mitad no, destacando las plantas de Chimbote donde el 64 por ciento no dispone de ese lugar. Los espacios utilizados por las trabajadoras están alrededor de los puestos de trabajo o en zonas libres (patios, terrazas). A las mujeres se les prohíbe ingresar en las zonas de máquinas o de almacenamiento de productos.

En opinión del 90 por ciento de las trabajadoras, los comedores en la mayoría de las plantas son amplios, limpios y ordenados, sólo un 10 por ciento de las plantas no dispone de comedor. Dos tercios de las mujeres reciben una comida, por lo general cuando trabajan en horario nocturno o la jornada se extiende hasta pasadas las 10 de la noche. El contenido de las comidas, según las describen en el grupo focal, está compuesto de fideos o arroz con menestras, un pedazo pequeño de carne o pollo acompañado de un refresco o una bebida caliente (té, manzanilla). Para el 18,8 por ciento las comidas son calificadas de buenas, de regular para el 40,4 por ciento y mala para el 6,5 por ciento. En Chimbote, el 62,7 por ciento valora la comida entre regular y mala.

En cuanto a los servicios higiénicos, el 90 por ciento está de acuerdo en que son limpios, el 8 por ciento dice que están descuidados. En los baños hay un controlador de la empresa especial de servicios que está atento al tiempo que las mujeres permanecen en ellos y se encarga de revisarles las manos, desinfectarlas con alcohol y cambiarles el tapaboca antes de autorizar su traslado al puesto de trabajo.

La supervisión en las plantas está a cargo de dos personas, el representante de los servicios, que en su mayoría, el 60 por ciento, está compuesto por mujeres que controlan la calidad del corte y los restos de piel o espinas que quedan sobre el trozo de pescado. En el caso de Paita, el 61 por ciento de los supervisores son hombres. La otra persona que contrata la empresa realiza tareas de control sobre la higiene de la trabajadora y del puesto de trabajo.

6.2.7. ¿Les entregan herramientas y ropa de trabajo?

El cuchillo o las tijeras son las herramientas básicas que se utilizan para ejecutar las tareas, además de la ropa de trabajo que consiste en las siguientes prendas: gorro para la cabeza, un tapaboca, el mandil de hule y las botas de jebe. El 33 por ciento de las empresas no entrega estos materiales, especialmente en Pisco donde alcanza al 48,2 por ciento. Cuando no lo reciben, las trabajadoras están obligadas a llevar sus propias herramientas y ropa de trabajo limpia y completa.

6.2.8. ¿Cuánto tiempo hace que trabajan para la empresa donde fueron encuestadas?

La encuesta permite distinguir entre trabajadoras estables o consideradas en la planilla de las empresas y las que trabajan para una empresa especial de servicios o de modo independiente. El cuadro 22 muestra que son muy pocas las mujeres, el 5,9 por ciento, que

fueron incluidas como personal estable en menos de un año de trabajo, los mayores porcentajes se distribuyen entre uno y ocho años. Para el caso de las mujeres no estables, que representan el 59,4 por ciento, llevan menos de un año trabajando para esa empresa.

Cuadro 22. Años que trabajan en las empresas y condición de personal estable o no (porcentajes)

Años trabajados	Estable	No estable
De 1 mes a 1 año	5,9	59,4
De 1,1 a 2 años	41,7	20,2
De 2,1 a 4 años	25,0	11,7
De 4,1 a 8 años	21,5	6,3
De 8,1 a más años	5,9	2,4
Total	100,0	100,0

6.2.9. ¿Cuántas horas trabajan al día las mujeres que tienen un puesto estable?

La mayoría, el 71,9 por ciento, trabaja hasta 12 horas al día, y sólo el 20 por ciento trabaja ocho horas. Si hay trabajo para sobre tiempo u horas extras sólo el 26 por ciento lo acepta, el resto no. Por este tiempo de trabajo el 26,2 por ciento recibe un salario mínimo y el 73,8 por ciento gana algo más, siempre que lo haga a destajo. En Pisco, las trabajadoras consiguieron reducir a ocho horas su jornada de trabajo en razón de las necesidades de atención en sus hogares afectados por el seísmo del mes de agosto de 2007.

Cuadro 23. Horas trabajadas, sobre tiempo y pago de las que trabajan en condición de estables (porcentajes)

Horas y pago	Frecuencia	Porcentaje
1. ¿Cuántas horas trabaja al día?	82	100,0
8 horas		
10 horas	16	19,5
12 horas	7	8,6
2. ¿Hace sobre tiempo?	59	71,9
Sí	84	100,0
No	22	26,2
3. ¿Cuánto le pagan?	62	73,8
Salario mínimo	84	100,0
Algo más por destajo	22	26,2

6.2.10. Cuando se jubile ¿cree que tendrá una pensión apropiada?

La mayoría, el 86,9 por ciento, considera que no tendrá una pensión de jubilación apropiada y el 13,1 por ciento considera que sí tendría una pensión apropiada. El monto que recibiría no será tan alto como para cubrir la canasta básica de consumo que, en la actualidad, sobrepasa el 66 por ciento del salario mínimo vital.

6.2.11. ¿Recibe incentivos?

El 59 por ciento de las trabajadoras estables recibe algún tipo de incentivos. Entre los más aludidos están la gratificación, una canasta de alimentos por fiestas de Navidad, material escolar para los hijos, y el transporte. Además, reconocen como incentivos el pago por horario nocturno, el descanso médico, y la distribución de utilidades.

6.2.12. ¿Participa en alguna actividad festiva organizada por la empresa?

En general parece que son pocas las empresas que organizan en sus plantas actividades festivas para los trabajadores porque el 71 por ciento de ellas dice no asistir a estas reuniones y el 29 por ciento sí lo hace.

Un directivo de una empresa grande en Paita afirmó que los nuevos propietarios de origen extranjero estaban implementando programas de mejora de las relaciones laborales, ofreciendo incentivos a la productividad, festejando reuniones de esparcimiento y otorgando regalos personales.

6.2.13. Los salarios

La puntualidad en el pago de los salarios es una variable importante para las trabajadoras dado que son de rápido uso en la economía familiar. En general, el 82 por ciento de la muestra de las trabajadoras estables y no estables declara que «siempre» les pagan puntualmente, el 18 por ciento que «a veces» se demoran en pagarles. En Paita es donde se paga con más puntualidad, en Pisco sólo el 31 por ciento dice que no son puntuales con sus pagos.

En una reunión grupal en Paita una trabajadora joven se quejó de no haber recibido su pago por los dos días que trabajó en una empresa dirigida por empresarios coreanos, la razón que le dieron fue el no haber asistido el resto de la semana sin avisar y que ella no tenía ninguna prueba de haber asistido esos días. En dos plantas (Paita y Chimbote) se pudo observar una fila de cerca de 50 mujeres que esperaban en la puerta de la planta la llegada del representante de la empresa especial de servicios para hacerle entrega de su pago, algunas ya estaban esperando más de dos horas. En Paita, la trabajadora puede ser despedida si no acepta trabajar horas extras.

6.2.14. ¿Conocen sus derechos laborales?

El cuadro 24 es elocuente, el 70,6 por ciento, la mayoría de trabajadoras declara desconocer sus derechos laborales, sólo el 21,2 por ciento se refiere a las ocho horas como un derecho, el resto da una variedad de respuestas tales como: «si me descuentan tengo derecho al seguro», «si paso los tres meses tienen que asegurarme», «derecho a la no discriminación», «derecho a la jubilación», entre otros. Al cruzar estas respuestas con el grado de instrucción se observa que el 100 por ciento de las que tienen estudios de primaria sólo conocen el derecho a la jubilación y no otros, el 75 por ciento de las que tienen secundaria completa o incompleta conocen el derecho a la gratificación, el 66,7 por ciento conoce el derecho a la compensación por tiempo de servicios y el 54,2 por ciento el horario de ocho horas.

Cuadro 24. Derechos laborales que reconocen las trabajadoras (porcentajes)

Derechos laborales referidos en la encuesta	Frecuencia	Porcentaje
No conoce	206	70,6
Si me descuentan tengo derecho al seguro	4	1,4
Si paso los tres meses tienen que asegurarme	2	0,7
Ocho horas de trabajo	62	21,2
A la no discriminación	3	1,0
Derecho a las aportaciones	2	0,7
Derecho a la jubilación	2	0,7
Compensación por tiempo de servicios	3	1,0
Gratificación	4	1,4
Utilidad	2	0,7
Vacaciones	1	0,3
Sueldo justo	1	0,3
Total	292	100,0

En las reuniones de grupo en Chimbote, una trabajadora recordó que en la época de las empresas nacionalizadas y aún después de privatizarlas, los empresarios respetaban el derecho a las ocho horas conseguidas por negociación con el sindicato. En Paita, de las nueve participantes en la reunión, sólo una conocía el derecho a la asociación y otra el derecho de negociación colectiva. Una trabajadora dijo que las negociaciones colectivas ya no se permiten porque si se reclama «la marcan» o les dicen que «las puertas están abiertas».

Aunque no conocen estos derechos, en la práctica hacen reclamaciones en grupo con paros por una o dos horas dentro de la planta o demorando el trabajo y haciendo lenta la producción. En Paita, cuando quieren protestar hacen sonar sus cuchillos, en Pisco las trabajadoras exigieron el cumplimiento de las ocho horas de trabajo porque querían estar en su casa para atender los problemas ocasionados por el seísmo.

6.2.15. ¿Hay libertad de opinión sobre asuntos laborales? y ¿existe sindicato en la empresa?

En el cuadro 25 se observa que el 43,1 por ciento indica que en su empresa hay libertad de opinión sobre asuntos laborales y el 56,9 por ciento responde que no se puede hablar de esos temas. Cerca del 100 por ciento afirma que donde ellas trabajan no existe sindicato. Respecto a las provincias, el 66,7 por ciento en Paita y el 60,9 por ciento en Chimbote declara que no hay libertad de opinión en el lugar donde trabajan, en Pisco sólo el 40,2 por ciento dice no tener libertad de opinión. En Chimbote ninguna de las trabajadoras encuestadas afirma que exista sindicato en su empresa.

Cuadro 25. Libertad de opinión y sindicato en las empresas (porcentajes)

Libertad de opinión/sindicato	Frecuencia	Porcentaje
¿Hay libertad de opinión en esta empresa?		
Sí		
No	126	43,1
¿Hay sindicato en la empresa?		
Sí		
No	5	1,7
Total	287	98,3

6.2.16. ¿Los sindicatos defienden las necesidades de las mujeres?

La mayoría de las encuestadas, el 73,3 por ciento, afirmó que los sindicatos no defienden las necesidades de las mujeres pero hubo un porcentaje, el 23,6 por ciento, que contestó que sí las escuchaban, mientras que en Paita sólo el 26,3 por ciento cree que los sindicatos se ocupan de sus necesidades. En las reuniones de grupo, ante la pregunta de si están afiliadas a algún sindicato, la mayoría de las trabajadoras manifestó que no disponía de tiempo para dedicarlo a las reuniones ni al trabajo que le pueden encargar.

6.3. Otras observaciones

6.3.1. ¿Siente cansancio físico o mental después del trabajo?

En el cuadro 26 se observa que, en general, el 71,9 por ciento de las trabajadoras se sienten siempre cansadas después del trabajo, destacando Chimbote y Paita donde el porcentaje es mayor con el 86,4 y el 83,8 por ciento respectivamente.

Cuadro 26. ¿Siente cansancio físico o mental después del trabajo? (porcentajes)

¿Siente cansancio?	Paita	Chimbote	Pisco	Total
	Por ciento	Por ciento	Por ciento	Por ciento
Siempre	83,8	86,4	38,6	71,9
A veces	13,1	11,8	56,6	25,0
Nunca	3,0	1,8	4,8	3,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

En las reuniones de grupo las mujeres manifestaron que, después de trabajar en la planta, el cansancio es alto hasta tal punto que tan pronto se acuestan se quedan dormidas, más aun cuando tienen que regresar a continuar el trabajo, después de cuatro horas de sueño. Aunque esto no es frecuente, la recuperación del cansancio no se puede tomar de inmediato porque antes se deben realizar las tareas del hogar. En los días de descanso tampoco pueden descansar porque los dedican a lavar la ropa, limpiar la casa y hacer las compras para la semana. Los días de descanso les resultan cortos por la cantidad de tareas que deben hacer.

6.3.2. ¿Está dispuesta a trabajar en cualquier turno? ¿es madre soltera? ¿alguien más trabaja y aporta a la economía familiar?

Como se puede observar en el cuadro 27, el 67,1 por ciento de las mujeres encuestadas está dispuesta a trabajar en cualquier turno. Hay un 35,2 por ciento que son madres solteras y un 30,6 por ciento que son las únicas que sostienen la economía familiar.

Cuadro 27. Disposición a trabajar en cualquier turno, madres solteras y economía familiar (porcentajes)

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
¿Está dispuesta a trabajar en cualquier turno?		
Sí	196	67,1
No	96	32,9
¿Es madre soltera?		
Sí	104	35,2
No	188	64,8
¿Alguien más aporta a la economía familiar?		
Sí	201	68,9
No	91	30,6
Total	292	100,0

En las reuniones de grupo las mujeres justificaron su disposición a trabajar en cualquier turno por varias razones, la más importante fue los ingresos, en segundo lugar porque así lo dispone el empleador y, por último, por no quedar mal con su empleador y correr el riesgo de no ser convocadas en una próxima oportunidad.

Tanto las trabajadoras casadas como las madres solteras señalaron los efectos negativos que conlleva este tipo de trabajo en las relaciones familiares. Algunas se lamentaron de no poder compartir el tiempo con sus hijos, en especial cuando son pequeños y van a la escuela, porque al retornar del trabajo los encuentran durmiendo. Los niños reclaman a su madre pero ellas no pueden dejar de trabajar. La economía familiar está en la mayoría de los casos, el 66,2 por ciento, compartida por el aporte de alguien más, pero el 30,5 por ciento no lo tiene.

En Pisco, el trabajo independiente es el más común aunque la industria pesquera no sea la única fuente de empleo, también hay oportunidades de empleo en la agroindustria o en la cosecha de la vid. Aquí, los empleadores son directamente los empresarios, uno de los cuales les da la oportunidad de trabajar los días y el horario que deseen, incluso acepta que participen mujeres menores de edad. Otro empresario, prefiere traer el personal desde un distrito lejano donde la mayoría es de raza negra y en razón de que trabajan mejor que las locales.

7. Análisis del estatuto del trabajo decente y los convenios de la OIT

7.1. Igualdad de remuneraciones

El Convenio núm. 100 de la OIT, ratificado por el Perú el 1.º de febrero de 1960, propone solucionar el problema de las trabajadoras mujeres, discriminadas desfavorablemente en sus remuneraciones por el solo hecho de ser mujeres. La encuesta que se aplicó en el estudio no es, en sentido estricto, una constatación del incumplimiento del Convenio por parte de los empleadores, pero sí refleja una opinión de las mujeres entrevistadas.

En el cuadro 28 se aprecia que el 74 por ciento está en desacuerdo con la afirmación, «los hombres por ser hombres ganan mejor salario que las mujeres», sin embargo hay diferencias en las muestras de provincias como es el caso de Chimbote donde el 45,5 por ciento está de acuerdo en que habría discriminación entre hombres y mujeres.

Cuadro 28. Está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación, «los hombres por ser hombres ganan mejor salario que las mujeres» (porcentajes)

Respuesta	Paita	Chimbote	Pisco	Total
	Por ciento	Por ciento	Por ciento	Por ciento
De acuerdo	6,1	45,5	3,6	20,2
En desacuerdo	84,8	51,8	90,4	74,0
No contesta	9,1	2,7	6,0	5,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Al plantear la misma pregunta en las reuniones de grupo, en Paita y Pisco, las respuestas indicaron que las tareas a cargo de las mujeres eran diferentes a las de los hombres y, por lo tanto, se justificarían las diferencias. En el caso de Chimbote, las diferencias se explicarían porque hay una mayor tradición sindical y conciencia de derechos.

7.2. Discriminación en el empleo y la remuneración

El Convenio núm. 111, ratificado por el Perú el 10 de agosto de 1970, propone solucionar el problema de la discriminación por el color de la piel, por creencias religiosas o simplemente por ser mujer. En el estudio realizado fue posible encontrar evidencias sutiles de discriminación que las empresas especiales de servicios hacen entre las mujeres por su procedencia geográfica, en especial para los contratos a jornal, donde las preferidas son mujeres que provienen de zonas rurales, como es el caso de la provincia de Paita.

Se comprobó también una cierta discriminación ejercida por un empresario en Pisco que prefiere a las mujeres de raza negra que habitan en un distrito cercano y a las que trae en buses. Su preferencia obedece a la mayor fortaleza física que estas mujeres tendrían en las tareas que se le encargan.

7.3. La negociación colectiva

El Convenio núm. 154, ratificado por el Perú, fomenta el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en todas las naciones del mundo, es aplicable en todas las ramas de la actividad económica y comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador y una o varias organizaciones de trabajadores con el fin de: *a)* fijar las condiciones de trabajo y empleo; *b)* regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; *c)* regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o *d)* lograr todos estos fines a la vez.

Para el caso de las trabajadoras mujeres de la industria pesquera para el consumo humano directo las encuestas aplicadas a la muestra indicaron la ausencia de mecanismos de negociación colectiva entre las trabajadoras y sus empleadores, sean las empresas especiales de servicios o los representantes de la empresa propietaria de las plantas donde ellas trabajan. Si alguna vez hubo negociación colectiva fue cuando las empresas conserveras pasaron a ser propiedad del Estado, en los años 1970, y se mantuvo hasta antes del cambio de modelo de desarrollo económico centrado en el mercado, en los años 1990. Testimonios de ex dirigentes dan cuenta de los logros conseguidos por los sindicatos a favor de las trabajadoras, tales como tarifas, guarderías, y seguridad social.

7.4. Trabajadores con responsabilidades familiares

El Convenio núm. 156, ratificado por el Perú el 16 de agosto de 1986, propone solucionar el problema de las limitaciones que muchas personas encuentran para lograr un empleo remunerado digno y permanente debido a sus responsabilidades familiares, especialmente para el caso de miles de mujeres trabajadoras que por atender a sus hijos no disponen de tiempo ni de condiciones necesarias para capacitarse o acceder a un empleo.

Es interesante observar que en la industria del procesamiento de pescado para el consumo humano directo no habría incumplimiento del Convenio mientras las empresas aceptan mujeres trabajadoras sin importarles si tienen o no hijos o familias que atender. Incluso, en Pisco una de las empresas otorga facilidades a las trabajadoras para que comiencen en el horario que mejor se acomode a sus necesidades.

En las reuniones de grupos, las mujeres de Chimbote y Paita no hicieron referencias a ningún tipo de discriminación por tener responsabilidades familiares pero se quejaron de la obligatoriedad de hacer horas extras cuando había que terminar de procesar el total de la materia prima desembarcada. Estas condiciones de trabajo provocan el alejamiento de la familia y de los hijos que son pequeños, y generan sentimientos de culpa en las madres trabajadoras.

7.5. La protección de la maternidad

El Convenio núm. 183 fomenta que los gobiernos adopten las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo perjudicial para su salud o la de su hijo y a una licencia de maternidad de al menos 14 semanas. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo, y se garantiza el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

En el estudio, las mujeres reconocieron la observación de este Convenio por parte de las empresas que las contratan directamente; en el caso de las empresas especiales de servicios la temporalidad de los empleos deja abierta la opción a contratar las mujeres embarazadas. Sin embargo, en las reuniones grupales también se reconoció que se respetan tales derechos pero que ellas evitan el embarazo para no tener problemas con la empresa especial de servicios.

8. Los procesos de diálogo social

En el Perú, los procesos de diálogo social se han promovido desde la sociedad civil y desde el Gobierno y adquirieron mayor impulso a inicios de la presente década cuando concluyó el Gobierno del presidente Fujimori. La primera experiencia asociativa en torno a problemas específicos surgió en 1992 cuando se constituyó el Foro Educativo, cuyos fundadores fueron profesionales destacados en el tema pero que no tenían representación institucional. De igual manera, la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza fue promovida por la iglesia católica con el apoyo de las organizaciones de mujeres vinculadas a los programas de asistencia como el «vaso de leche» y los comedores populares. El Consejo Nacional del Trabajo fue una iniciativa promovida por el Gobierno, al igual que el Acuerdo Nacional y el nuevo Pacto Social.

Es interesante destacar que las tareas típicas a las que se dedican son las de realizar diagnósticos situacionales, organizar eventos públicos y buscar incidir en el Gobierno para implementar sus propuestas de políticas públicas, muchas veces no atendidas. La excepción podría ser la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza que mereció la atención porque coincidió con la necesidad de atenuar los efectos de las políticas que cambiaron el modelo de desarrollo económico y donde la presión venía no sólo de la sociedad civil sino también de organismos internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional.

Entre los más importantes foros promotores del diálogo social se pueden citar por orden cronológico a los siguientes:

8.1. El Foro Educativo

Se trata, según se define a sí mismo, de una asociación sin fines de lucro, plural y autónoma, comprometida con la transformación y el desarrollo de la educación peruana en la perspectiva del desarrollo humano sostenible y de una cultura democrática. Su propósito central es hacer de la educación el tema prioritario en la agenda nacional, participando y promoviendo el debate público, generando y articulando propuestas y acuerdos e impulsando el empoderamiento de la sociedad civil para influir en la formulación, implementación y vigilancia de las políticas educativas.

El objetivo que se ha acordado para el año 2015 es el de convertirse en una institución consolidada con prestigio a nivel nacional e internacional, con autonomía, estabilidad institucional y capacidad de impacto en la construcción de la sociedad educadora así como producir pensamiento sustentado, transformador e innovador. Trabajar concertadamente y participar como actor principal y vigilante en la realización del Proyecto Educativo Nacional. Asimismo, liderar movimientos nacionales de la sociedad civil para la propuesta e impulso de políticas educativas nacionales y regionales, que garanticen calidad y equidad de la educación y generen desarrollo humano sostenible, cohesión social, interculturalidad y competitividad.

El presidente Alan García, en su mensaje a la nación el 28 de julio de 2006, al asumir el mando del Ejecutivo, anunció iniciar el proceso de descentralización de la educación primaria y la salud mediante un plan piloto de municipalización con la participación de las autoridades locales y la comunidad en un comité local de gestión y la escuela como centro de decisión. Además, dijo que para erradicar el analfabetismo en el Perú se incrementarían las horas de clase diarias y se trabajaría a partir de indicadores, entre otras medidas, para elevar la calidad educativa. A partir de 2007, se añadiría una hora de clase adicional por día y, adelantó, que el Ministerio de Educación formularía los indicadores por la velocidad de palabras leídas y por la retención de lectura, la capacidad de razonamiento matemático,

y se haría una prueba semestral y anual para verificar si hay avance en cada uno de estos indicadores ¹.

8.2. La Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza

Creada el 18 de enero del 2001, se trata de un espacio en el que participan instituciones del Estado y de la sociedad civil para adoptar acuerdos y coordinar acciones que permitan luchar eficazmente contra la pobreza en cada región, departamento, provincia y distrito del Perú.

Cabe mencionar que la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, ley núm. 27867, promulgada el 27 de mayo del 2003, en su octava disposición final reconoce el funcionamiento de este espacio de concertación y señala que:

...

Las mesas de concertación para la lucha contra la pobreza seguirán cumpliendo las mismas funciones que les han sido asignadas respecto a las políticas sociales por el decreto supremo núm. 001-2001-PROMUDEH, modificado por el decreto supremo núm. 014-2001-PROMUDEH, al que se le otorga fuerza de ley.

Este espacio surgió del convencimiento de que se requiere la participación del conjunto de los sectores públicos y privados del país para poder superar los profundos problemas de pobreza, desigualdad y exclusión social que vive el país, y darle bases sólidas a la institucionalidad democrática a fin de lograr los niveles de bienestar y justicia social a los que aspiran todos los peruanos y peruanas.

En el documento «*Desarrollo humano y superación de la pobreza*» se plantea que el eje de su trabajo es lograr una vida digna para todos los peruanos y peruanas. Por ello, partiendo de una perspectiva de desarrollo humano integral, establece la necesidad de garantizar:

- Un abordaje integral que articule los objetivos económicos con los objetivos sociales.
- La participación de la sociedad en la toma de decisiones del Estado en sus niveles nacional, regional y local.
- El acceso universal a los servicios básicos de salud, educación de calidad y condiciones para un empleo digno.
- Una actitud prioritariamente preventiva para evitar la pérdida de capacidades humanas, en particular protegiendo del daño a la primera infancia, asegurando el mantenimiento de los activos comunales y apoyando la generación de oportunidades económicas.

En ocasión de su sexto aniversario, a inicios de 2007, la Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza ha publicado el libro «*Futuro sin pobreza*», conteniendo el

¹ <http://www.foroeducativo.org.pe>.

balance de los cinco años de lucha contra la pobreza y describiendo los desafíos para el país y la propia Mesa de Concertación en los próximos años ².

8.3. El Acuerdo Nacional

El espacio más importante es el que se promueve desde el Acuerdo Nacional, una instancia a más alto nivel político, económico y social en el país, establecida durante el Gobierno del Presidente Toledo (2001-2006), y que congrega a organizaciones políticas, organizaciones sociales y al Gobierno. Uno de los compromisos que hizo firmar a sus miembros fue el Pacto de Mediano Plazo por la Inversión y el Empleo Digno 2005-2011, una de cuyas condiciones es la de «fortalecer el diálogo y la concertación social que asegure el salario digno, la calidad del trabajo, el ambiente en que se desarrolla, y el respeto a los derechos de los trabajadores» ³. En su Informe Anual de Actividades 2006, reproduce un resumen del pronunciamiento publicado antes de las elecciones generales del 2006, en el que recalca la necesidad de promover la gobernabilidad democrática desarrollando capacidades en los gobiernos regionales y locales; concordar agendas y auspiciar espacios permanentes de diálogo; y reiterar la necesidad de establecer de inmediato el sistema nacional estratégico sectorial e institucional ⁴.

Al asumir el Gobierno la conducción de los destinos del país, el actual Presidente peruano tuvo un gesto de acercamiento público hacia el Acuerdo Nacional comprometiéndose, de alguna manera, a ratificar los acuerdos que, como partido político, firmó en la ceremonia de instalación del Acuerdo Nacional en 2002. Recientemente, se ha visto al Presidente acompañado del Secretario Ejecutivo del Acuerdo Nacional en una reunión con los alcaldes de los distritos de Piura donde se debatía la oposición de tres alcaldes que, apoyados en un referéndum en sus poblados, se oponían al ingreso de una empresa minera porque amenazaba el medio ambiente y el futuro económico de su población eminentemente agrícola. Aunque no hay acuerdos definitivos tampoco ha trascendido nada sobre el papel que el Acuerdo Nacional viene desempeñando en este conflicto social.

8.4. El Consejo Nacional del Trabajo y la Promoción del Empleo

Creado por el Presidente Toledo (2001-2006) y en la que están representados los empleadores, los sindicatos y el Gobierno, su agenda prioritaria es hacer una propuesta de una nueva ley general del trabajo. Después de seis años de reuniones y la gestión de seis ministros de trabajo en ese período, sólo faltan dos puntos, el salario mínimo y la seguridad social, en los que no se ponen de acuerdo. La propuesta se encuentra en el Congreso de la República pero no forma parte de la agenda de prioridades a debatir. Sin embargo en agosto de 2007, el CNTPE aprobó los criterios técnicos para reajustar la remuneración mínima vital cuya fórmula contempla la inflación subyacente esperada además de la tasa de crecimiento de la productividad multifactorial.

² <http://www.mesadeconcertacion.org.pe>.

³ *Boletín de divulgación del Acuerdo Nacional*, primera edición, Lima, 2005, pág. 9.

⁴ *Informe de Actividades 2006*, Secretaría Técnica del Acuerdo Nacional, Lima, enero, 2007, págs. 31 y 32.

En la agenda hay varios temas pendientes que la CNTPE debe impulsar para conseguir un verdadero diálogo social de alcance real así como varias acciones previstas para darle sostenibilidad, descentralizarla y articularla con otros espacios nacionales de concertación, entre ellos, articularse con el Consejo Nacional de la Competitividad, el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, el Acuerdo Nacional, el Acuerdo de Mediano Plazo por la Inversión y el Empleo Digno y la IV Cumbre de las Américas⁵.

8.5. El Pacto Social

El otro espacio para el diálogo, propuesto por el actual Gobierno en julio de 2007 y que se llamó el Pacto Social, es un foro de alto nivel que empezará a funcionar en 2008, cuyos miembros por parte del Estado serán los representantes de la presidencia del Consejo de Ministros, el Ministerio de la Producción y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y los representantes de la sociedad civil que se nombrarían posteriormente. Los objetivos del foro serán, principalmente, generar acuerdos vinculantes en el área de la sostenibilidad del modelo económico, proponer políticas de redistribución de los excedentes económicos y establecer caminos para lograr el cumplimiento de las metas trazadas por el Gobierno hasta 2011⁶. Este foro fue criticado por los especialistas porque se sobrepone al Acuerdo Nacional, y el gremio de trabajadores de la CGTP ha decidido no participar en este foro porque en el documento que fundamenta su creación y que se refiere a los asuntos laborales utiliza la frase «el acceso progresivo a los derechos laborales» con la cual el gremio está en desacuerdo.

⁵ *Plan Sectorial 2006-2011*, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, pág. 22.

⁶ Declaraciones del Director ejecutivo del Pacto Social. Diario *El Comercio*, 13 de octubre de 2007, pág. 9.

9. El trabajo decente y los sistemas de producción mundiales

9.1. Las estrategias de modernización económica

Los empresarios de la industria pesquera para productos del consumo humano directo en el Perú son conscientes de la necesidad de modernizar sus procesos productivos para acceder al mercado global satisfaciendo una demanda creciente que condiciona la cantidad, la calidad y el precio, pero son pocos los que son capaces de cumplir con todas estas condiciones, en especial las establecidas por mercados exigentes como el europeo y el norteamericano cuya demanda es, sin duda, muy atractiva para cualquier empresario interesado en aprovechar las oportunidades que le ofrece la globalización.

La capacidad es limitada porque pocos empresarios disponen de capital para adquirir equipos, tecnología y modernizar sus plantas de procesamiento. Los bancos locales son reacios a arriesgar créditos en el sector pesquero en general y, más aún, para el consumo humano directo, ámbito en el cual existe poca experiencia de los funcionarios encargados de evaluar créditos que no sean para la fabricación de harina y aceite de pescado. Sólo hay cinco o seis empresarios entre unos 300 que están invirtiendo en la industria pesquera para el consumo humano directo y, probablemente, son los que darán la pauta para el desarrollo de la futura industria y que será seguido por otros empresarios.

Entre estos empresarios se distingue a los de origen extranjero con experiencia en el sector y que están invirtiendo en el país en los últimos años, tales como los noruegos que han adquirido la mayoría de las acciones de una gran empresa peruana con muchos años en el negocio de la industria pesquera para el consumo humano directo y que, según el jefe de recursos humanos de dicha empresa, los nuevos propietarios han modernizado las plantas con equipos y tecnología que les permite mayor capacidad de procesamiento y mejor calidad, aplicando sistemas de gestión que reconoce derechos laborales dentro de una política de integración de los trabajadores en un intento de mejorar la productividad.

También hay una empresa de capitales peruanos, instalada en el Callao, cerca del puerto más importante del país, en una moderna planta para productos congelados que ha recibido la certificación europea y de los Estados Unidos para acceder a esos mercados. La planta será capaz de procesar, sólo con 50 mujeres, hasta 340 toneladas de pescado por hora, dado el alto grado de automatización en los procesos y la disponibilidad de una flota propia para la extracción de materia prima. En Pisco hay otra empresa peruana que usa tecnología avanzada y aplica estrictos sistemas de control de calidad cuya producción le permite satisfacer la demanda del mercado de Lima a quien llega mediante su propia cadena de supermercados.

Por una parte, en Chimbote la mayoría de las empresas conserveras, en especial las que llevan más de 50 años de antigüedad, no han entrado en los procesos de modernización ni están buscando certificaciones de calidad porque todavía acceden a mercados tradicionales en el Perú y en algunos países de la región de América Latina o Sudáfrica, donde aparentemente no se exige la aplicación de normas como el HCACCP, la más importante relacionada con la salubridad. La justificación de estas empresas para no cumplir con ésta y otras normas como las ISO 9001 y 1400 es la elevada inversión requerida para hacer modificaciones en las plantas y satisfacer el listado de observaciones exigidas para obtener la certificación. Según el responsable de hacer cumplir las normas de sanidad, establecidas por el Instituto Tecnológico Pesquero del Perú, aún existen empresas a lo largo del litoral peruano donde no se cumple con las normas o lo hacen parcialmente.

Por otra, conviene señalar que, de producirse la aprobación del Tratado de Libre Comercio del Perú con América del Norte, se prevé una migración importante de empresarios de la industria pesquera para el consumo humano directo, proveniente del Ecuador que trasladaría sus plantas procesadoras a la zona norte del Perú, a los departamentos de Tumbes y Piura, impulsando un proceso de modernización en la zona puesto que vendrían con tecnología avanzada en la elaboración de productos congelados como el atún, en el cual son uno de los líderes mundiales.

La Sociedad Nacional de Pesquería del Perú está promoviendo la constitución de la Organización Regional de Ordenación Pesquera de alta mar del Pacífico sur con la participación de Chile, el Perú y el Ecuador y con una agenda, para el caso del Perú y Chile, de debate sobre los límites fronterizos y el desplazamiento transzonal que realizan los bancos de pesca de la anchoveta en el mar del sur.

9.2. Las estrategias de modernización sociolaboral

Las condiciones laborales para la mayoría de las mujeres que trabajan en la industria pesquera para el consumo humano directo no se adecuan al Protocolo del trabajo decente que promueve la OIT y resultan ajenas al impacto de los sistemas de producción mundiales. Aún se aprecian deficiencias en cada uno de los componentes que definen la tenencia de un puesto de trabajo que garantice la seguridad y la salud del trabajador, las ocho horas de trabajo, la adecuada remuneración, las posibilidades de negociación colectiva y la libertad para constituir un sindicato. En el caso del Perú, y en las provincias estudiadas, hay en el estudio algunas pruebas que hacen suponer la existencia de dos procesos de modernización que experimentan las empresas con impacto en las condiciones sociolaborales. Uno que privilegia la automatización en los procesos productivos de modo que la demanda de mano de obra será menor, y el otro, que asume la incorporación de los trabajadores y las trabajadoras en la planilla de la empresa en condiciones de personal estable y, por tanto, con derechos laborales universalmente aceptados. Sin embargo, la mayoría de las empresas, en especial las conserveras de Chimbote, no se encuentran ni en una ni en otra posición, prefiriendo seguir utilizando la intermediación laboral para diluir sus costos operativos o para cerrar sus plantas de procesamiento en épocas de veda o de escasez de materia prima sin arrastrar compromisos contractuales con el personal.

Las leyes laborales, que los sucesivos gobiernos mantienen desde inicios de los años 1990, han sido un factor importante para promover la inversión pero también para legalizar las relaciones laborales y crear empleos deficientes para un estatuto del trabajo decente, en especial en el sector pesquero para el consumo humano directo donde el salario es el único factor sobre el cual las mujeres tienen una pequeña y temporal capacidad de negociación. Esta es pequeña por la intrascendencia de sus reclamaciones en el ámbito nacional y por los mínimos montos de aumento que reclaman por los kilos o las horas trabajadas, y temporal por la naturaleza aleatoria en la extracción de especies, ya sea por las vedas establecidas por el Gobierno o por la incapacidad de las empresas para mantener flujos continuos de extracción, por lo cual no permite una continuidad en las negociaciones colectivas. A pesar de que son pocas las empresas que disponen de embarcaciones dedicadas exclusivamente a la extracción de especies para el consumo humano directo y que mantienen empleos permanentes, la capacidad de las mujeres para asociarse en sindicatos es limitada porque de alguna manera son privilegiadas al tener empleos permanentes con ventajas respecto a las otras que son la mayoría.

La modernización social y laboral no ha llegado a las mujeres que trabajan en este sector porque las condiciones de seguridad y salud en el puesto de trabajo tienen, para la mayoría, un valor secundario, mientras que lo prioritario es tener un empleo con ingresos monetarios que les permita solucionar impostergables necesidades personales y familiares. En tal sentido, no sólo se adaptan a puestos de trabajo con escasa iluminación, ventilación

o espacios reducidos, sino que los aceptan como parte de la realidad del trabajo y sobre el cual ni siquiera lo cuestionan, o poco pueden hacer: «así es el trabajo y así hay que trabajar», suelen decir cuando se les hace tomar conciencia de sus derechos respecto a la seguridad y la salud en los puestos que desempeñan.

Asimismo, no se puede dejar de mencionar dos rasgos observados en estas mujeres, la condición de explotación y la actitud temerosa y sumisa ante sus empleadores, sobre los cuales tienen absoluta conciencia no sólo ellas y la empresa especial de servicios que las contrata sino también algunos empresarios que infringen las normas laborales aprovechando la escasa inspección o la connivencia con las autoridades de turno. Se constata, entonces, que los sistemas mundiales de producción han despertado el interés de los empresarios modernos por acceder a los mercados internacionales pero, a su vez, habría una escasa capacidad real de la mayoría para invertir en maquinarias y tecnología y asumir una gestión de integración de los trabajadores en sus estrategias de desarrollo, de modo que la estrategia parece ser subsistir sobre la base de precios, mercados cautivos y explotación de la mano de obra.

Sin duda corresponde a las propias trabajadoras que promuevan el diálogo con sus empleadores, los empresarios o las empresas especiales de servicios, asociándose entre ellas de modo autónomo o buscando el apoyo de los sindicatos o de alguna organización de la sociedad civil interesada en los derechos laborales, aunque para ello habría que superar las barreras de temor y sumisión, referidas anteriormente, y los obstáculos que producen la escasa información sobre los derechos laborales que protegen a los trabajadores. Corresponde al Gobierno o a la federación sindical del sector formar para el diálogo e iniciar así un proceso cuyo objetivo principal sea la potenciación de las trabajadoras para asumir posiciones reivindicativas respecto a sus derechos. Tal como lo refiere el Defensor del Pueblo respecto a los derechos de salud y educación, la población no sólo tiene problemas de una mala información sino también temores para exigir sus derechos.

Las condiciones de trabajo impactan en la calidad de vida de las trabajadoras y de sus familias a causa del alejamiento del hogar que obliga a realizar largas jornadas de más de ocho horas de trabajo o a trabajar los domingos y no descansar como lo hace la mayoría de los trabajadores. El frecuente alejamiento de los hijos, en especial cuando son pequeños y, mucho peor aún, cuando son mujeres, crea en ellos sensaciones de abandono físico y moral y riesgos de vulnerabilidad en un medio donde la seguridad ciudadana y la armonía social son poco frecuentes, en tanto estas mujeres por lo general viven en barrios pobres y marginales.

9.3. Las implicaciones para la política nacional

Uno de los primeros impactos de la globalización en el sector pesquero es la demanda de los empresarios para que el Estado contribuya de manera decisiva en el control del empleo informal que existe en la extracción de especies marinas, en general, y en la necesidad de ejercer una fiscalización en puertos sobre los montos desembarcados, castigando con penas disuasivas a los infractores. Un importante empresario acusa al Gobierno de aplicar las sanciones a la empresa propietaria de la flota pesquera y no al infractor que comete el delito, es decir, el capitán o patrón de la embarcación. En el mismo sentido, reclama una supervisión más estrecha de las autoridades para detectar a los capitanes de embarcaciones informales que burlan las zonas protegidas con el ardor de dejar en una zona abierta las balizas conectadas al satélite mientras la embarcación retorna a pescar en las zonas prohibidas o reservadas para los pescadores artesanales.

Asimismo, en cuanto a las demandas no satisfechas para acceder al mercado global, los empresarios siguen planteando al Gobierno la necesidad de desarrollar investigaciones permanentes sobre la biomasa, la cantidad estimada, la ubicación y la evolución, destinada

al consumo humano directo. La información existente es abundante respecto a la anchoveta pero no sobre las especies como el jurel, la caballa, el atún y otras que tienen aceptación en el mercado internacional y que son propias de ecosistemas como los existentes en el mar peruano. En los foros de debate, que organiza la Sociedad Nacional de Pesquería, este tema adquiere especial preponderancia hasta el punto que el IMARPE ha decidido hacer estudios específicos sobre el jurel durante 2008.

Sobre el sistema mundial de producción, asociada a las cadenas productivas como la de alimentos, bebidas y tabaco, es importante señalar que como concepto resulta novedoso en el ámbito de los que deciden las políticas públicas, entre los empleadores y entre los dirigentes de las organizaciones sindicales. Incluso en los medios académicos y en revistas relacionadas con la economía, el tema no ha merecido la atención que corresponde. La novedad del mismo podría empezar a tener sentido en el contexto de la aplicación del Tratado de Libre Comercio con América del Norte que podría entrar en vigencia a partir del mes de febrero de 2009. Por el momento, no es más que un anhelo del Gobierno mientras que el sector empresarial está a la espera de la aprobación del acuerdo por ambas cámaras del Congreso de los Estados Unidos para continuar con las negociaciones y firmar nuevos acuerdos con el Canadá y la Unión Europea.

En el ámbito interno y de las relaciones laborales las implicaciones políticas parecen concentrarse en los efectos del TLCAN en diversos sectores de la economía, y frente a las cuales las autoridades se están comprometiendo a implementar programas de compensación, en sectores como el de la agricultura a través de subsidios, cuyos montos serán negociados en función de los precios en el mercado internacional de productos como el maíz y el algodón. Igualmente, existe el compromiso de facilitar las negociaciones colectivas y la formación de sindicatos en el país, tarea que corresponde fundamentalmente al MTPE y al Consejo Nacional del Trabajo y la Promoción del Empleo. En el sector pesquero para el consumo humano directo, la firma del TLCAN no sólo facilitará la llegada de inversores extranjeros sino que también pondrá sobre la mesa la demanda planteada por la CGTP para debatir y aprobar el reglamento de la ley núm. 27979 que establecerá las tarifas para las tareas que ejecutan las mujeres que evisceran, trocean o filetean las especies marinas.

Otro de los compromisos políticos que deberá asumir el Gobierno es la promoción de la competitividad interna invirtiendo en infraestructura vial, en conseguir una administración pública más eficiente y desarrollar capacidades en la población. Se trata de una tarea pendiente y sobre la cual los avances aún son limitados, según lo registra el Informe Global de Competitividad 2007-2008 que, entre 131 países, ubica al Perú en el puesto 86, es decir, en un retroceso de ocho posiciones en comparación a 2006. El mencionado informe precisa que la competitividad peruana está mermada por la inestabilidad política, la ineficiencia burocrática gubernamental, la regulación tributaria, las restricciones en el mercado laboral y la corrupción, entre otros males. El informe se realiza en base a la información de los organismos internacionales y a través de la consulta anual hecha a 11.000 líderes empresariales de 131 países¹.

Hay que destacar, también, los esfuerzos que despliega la actual Ministra de Trabajo para promover personalmente el cumplimiento de las normas laborales. Han sido de conocimiento público sus visitas de inspección a zonas de Lima, donde habitan las familias de nivel socioeconómico A y B, para conocer sobre el terreno las condiciones de trabajo de las empleadas del hogar. Además, ha visitado las obras de construcción civil para

¹ www.cdi.org.pe/Informe_Competitividad_Global.

comprobar que los trabajadores disponen de equipos de seguridad (cascos, guantes, botines, etc.) y, recientemente, ha visitado una gran empresa textil para verificar las denuncias de los trabajadores y los dirigentes de la CGTP sobre los despidos injustificados y la resistencia del empleador a aceptar la creación de un sindicato en su empresa. Finalmente, el MTPE está emitiendo en la televisión estatal un programa semanal llamado «Trabajando tus derechos», donde un equipo de abogados laboristas y funcionarios del Ministerio resuelven las consultas telefónicas que hace el público, generalmente trabajadores. Si bien la televisión tiene una cadena de retransmisión que cubre el territorio nacional, las opciones de comunicación de los telespectadores son limitadas por el costo de las llamadas telefónicas desde el interior del país.

Para concluir, hay que señalar la actitud de defensa cerrada que realiza el actual Jefe del Estado respecto a las inversiones extranjeras, expresada en los discursos públicos, con mensajes considerados como ofensivos por las calificaciones dirigidas a los grupos sociales que se oponen, por ejemplo, a las concesiones mineras sin la realización de estudios serios de impacto ambiental, o a la oferta de explotación de la amazonía peruana, poniendo en riesgo la rica biodiversidad; además de la forma como califica a los maestros del sector público o a los periodistas que luchan o se oponen a sus propuestas políticas. En este escenario, el cumplimiento de los convenios de trabajo decente, que compromete a las mujeres de la industria pesquera para el consumo humano directo, resulta letra muerta.

10. Conclusiones, recomendaciones y Plan de Acción Tripartito

10.1. Conclusiones

- El sector de alimentos, bebidas y tabaco en el Perú ha crecido a una tasa media anual del 3,9 por ciento, siendo del 6,8 por ciento en el año 2004 y del 6,7 por ciento en 2005.
- En el sector de la pesca industrial, el Perú extrae entre 9.000 y 10.000 millones de toneladas, de los cuales del 90 al 92 por ciento se destina para el consumo humano indirecto de harina y aceite de anchovetas y, el resto, entre 10 y 8 por ciento a productos del consumo humano directo de las especies caballa, jurel, merluza, pota, entre otros.
- Entre los años 2002 y 2006, se incrementaron los productos en conservas del 9,7 al 20,9 por ciento, seguido por los congelados del 29,9 al 41 por ciento. Las divisas procedentes de las exportaciones pesqueras en general han ido aumentando cada año, en 2006 se percibieron 1.749,5 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales 437,9 millones correspondieron a los productos para el consumo humano directo.
- La globalización está generando un proceso de recomposición entre las empresas dedicadas a la industria pesquera para el consumo humano indirecto y directo, con absorciones entre ellas, inversiones en modernización productiva, alineamiento con las normas medioambientales, sostenibilidad de los recursos, salubridad en los procesos, y responsabilidad social.
- La flexibilización en el mercado laboral, como consecuencia de la globalización, generó despidos masivos de trabajadores del sector público y privado, migración de peruanos al extranjero e incremento del empleo informal en el comercio ambulante o en las microempresas urbanas.
- Se deterioró el diálogo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales, debilitando la defensa de los derechos laborales e incrementando la modalidad de contratación por intermediación laboral a través de los servicios y, de modo frecuente, en el sector pesquero para el consumo humano directo.
- Al evaluar el trabajo decente en las mujeres que trabajan en la industria pesquera para el consumo humano directo se observa que no se cumplen los siguientes convenios de la OIT, ratificados por el Perú, relativos a las ocho horas de trabajo, la discriminación en el empleo y la remuneración, la negociación colectiva, la asociación sindical y las condiciones de salud y seguridad social.
- Las trabajadoras experimentan un gran temor personal a las represalias de los Services al acceder a las entrevistas o reuniones relacionadas con el trabajo, son conscientes de ser explotadas en los salarios, sobre tiempos forzados y de la sumisión en la que se encuentran.
- Las oportunidades de empleo para las mujeres están condicionadas a una estrategia de tipo familiar, y su incorporación laboral ha contribuido a cambios en la vida familiar, en el mayor grado de escolaridad y mayor edad y se observa una brecha significativa de ingresos entre hombres y mujeres.

-
- La protección de la salud y la seguridad social es limitada a causa de la temporalidad de los empleos, las regulaciones para las prestaciones de salud y los pequeños montos de aportaciones al sistema nacional de pensiones.
 - En el Perú, los procesos de diálogo social se han promovido desde la sociedad civil y desde el Gobierno, y han adquirido mayor impulso a inicios de la presente década. Entre ellos, se puede contar el Foro Educativo, la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza, el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, el Acuerdo Nacional y, finalmente, el Pacto Social.
 - Son muy pocas las empresas de la industria pesquera para el consumo humano directo que han entrado en procesos de modernización económica para acceder a mercados exigentes, como el europeo y el norteamericano.
 - Las estrategias de modernización sociolaboral no se adecuan al Protocolo del trabajo decente que promueve la OIT, y resultan ajenas al impacto de los sistemas mundiales de producción.
 - Las leyes laborales que mantienen los gobiernos, desde inicios de los años 1990, han promovido la inversión y la creación de empleos deficientes para un estatuto del trabajo decente.
 - El concepto de sistema mundial de producción, asociada a las cadenas productivas como la de alimentos, bebidas y tabaco, resulta novedoso en el ámbito de los que elaboran las políticas públicas, entre los empleadores y entre los dirigentes de las organizaciones sindicales.
 - Uno de los principales impactos de la globalización en el sector pesquero es la demanda de los empresarios para que el Estado controle el empleo informal en la extracción de especies marinas y las investigaciones permanentes sobre la biomasa (cantidad estimada, ubicación y evolución) destinada al consumo humano directo.
 - En general, existen en el país un conjunto de normas laborales inspiradas en el respeto a la persona humana y los derechos laborales pero que no se cumplen por las limitaciones del Estado para ejercer la fiscalización e imponer las sanciones establecidas.

10.2. Recomendaciones

- Corresponde a las propias trabajadoras promover el diálogo con sus empleadores, empresarios o los Services, asociándose entre ellas de modo autónomo o buscando el apoyo de los sindicatos o de alguna organización de la sociedad civil interesada en los derechos laborales, aunque para ello habría que superar las barreras de temor y sumisión, referidas anteriormente, y los obstáculos que produce la escasa información sobre los derechos laborales que protegen a los trabajadores.
- En el sector pesquero para el consumo humano directo, la firma del TLCAN facilitará la llegada de inversores extranjeros pero, también, pondrá sobre la mesa la demanda planteada por la CGTP para debatir y aprobar el reglamento de la ley núm. 27979 que establece las tarifas para las tareas que ejecutan las mujeres que evisceran, trocean o filetean las especies marinas. Conviene que el Gobierno tenga en cuenta esta demanda, postergada desde hace bastante tiempo.
- Que el Gobierno cumpla los compromisos políticos para promover la competitividad interna, invirtiendo en infraestructura vial, en conseguir una administración pública

más eficiente y en desarrollar capacidades en la población para incrementar la productividad.

- Hay una defensa cerrada del actual Jefe del Estado a las inversiones extranjeras, y hasta crítica a los grupos sociales que se oponen a las concesiones mineras que se realizan sin estudios serios de impacto ambiental, o a la oferta de explotación de la amazonía peruana poniendo en riesgo la rica biodiversidad, sin mencionar la forma como califica a los maestros del sector público o a los periodistas que luchan o se oponen a sus propuestas políticas. En este escenario, el cumplimiento de los convenios de trabajo decente, que compromete a las mujeres de la industria pesquera para el consumo humano directo, resulta letra muerta.

10.3. Plan de Acción Tripartito

A continuación se transcribe el Plan de Acción Tripartito que se acordó en el Taller Nacional Tripartito para promover el trabajo decente y fortalecer la dimensión de género en el sector pesquero, en provincias seleccionadas del Perú, celebrado en Lima, del 24 al 26 de octubre de 2007.

Plan de Acción Tripartito para promover el trabajo decente y fortalecer la dimensión de género en el sector pesquero en el Perú

El Taller Tripartito para promover el trabajo decente y fortalecer la dimensión de género en el sector pesquero;

Convocado en Lima por la Oficina Internacional del Trabajo y celebrado en dicha ciudad, del 24 al 26 de octubre de 2007;

Reconociendo que la Declaración Ministerial sobre la creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible, adoptada por el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas el 5 de julio de 2007, tiene gran trascendencia para el empleo de la mujer en el sector pesquero y compromete a la OIT, en colaboración con otras organizaciones de la Naciones Unidas, a adoptar medidas que garanticen la estabilidad del empleo en el sector;

Reconociendo que la reunión tripartita sobre la incidencia de las cadenas mundiales de alimentación en el empleo, que tuvo lugar en Ginebra del 24 al 27 de septiembre de 2007, adoptó conclusiones que ponen de relieve que se ha producido un cambio considerable en la estructura del empleo y las características de los puestos de trabajo dentro del sector de productos alimenticios y bebidas en todo el mundo, y que la gestión de las cadenas de suministro se ha ido transformando en una industria con trabajo estacional y otras formas de empleo atípico;

Reconociendo el déficit del trabajo decente de las mujeres en el sector industrial y artesanal de la industria pesquera;

Adopta, con fecha de veintiséis de octubre de dos mil siete, el siguiente Plan de Acción Tripartito.

1. Normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo

Que el Perú ratifique el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103);

Promover y organizar programas de capacitación de inspectores laborales con énfasis en la industria pesquera para el consumo humano directo y por regiones;

Promover el debate del reglamento de la ley núm. 27979 en el ámbito del Consejo Nacional del Trabajo y de la Promoción del Empleo.

2. *La promoción del empleo*

Impulsar e integrar los diferentes programas de capacitación que existen en el sector pesquero industrial y artesanal poniendo énfasis en:

- a) Calidad, competitividad y productividad
- b) Potenciación e identidad de género

3. *La protección social*

Fomentar la promulgación de una ley específica para las mujeres trabajadoras de la pesca para el consumo humano directo, reduciendo los períodos de cotización para acceder a la atención en salud;

Impulsar la aplicación y el control del Reglamento de seguridad y salud en el trabajo, implementando los comités de seguridad;

Promover un estudio sobre la situación de las condiciones de trabajo en el sector de la pesca para el consumo humano directo.

4. *El diálogo social*

Sensibilizar a todos los actores sociales sobre la importancia de la afiliación de las mujeres trabajadoras a las organizaciones sindicales; y fomentar la creación de sindicatos allí donde no existan;

Promover buenas prácticas de las relaciones sociolaborales que fortalezcan la dimensión de género;

Lograr insertar en la Agenda del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, la problemática y la dimensión de género en el sector de la pesca para el consumo humano directo;

Promover la constitución de una Mesa de Concertación en el sector de la pesca para el consumo humano directo y artesanal que involucre a todos los actores sociales en el logro de la productividad y la competitividad del sector.

5. *Programa del trabajo decente por país (el Perú)*

Integrar el Plan de Acción Tripartito, arriba citado, al programa de trabajo decente por país (DWCP/Perú).

Anexo 1

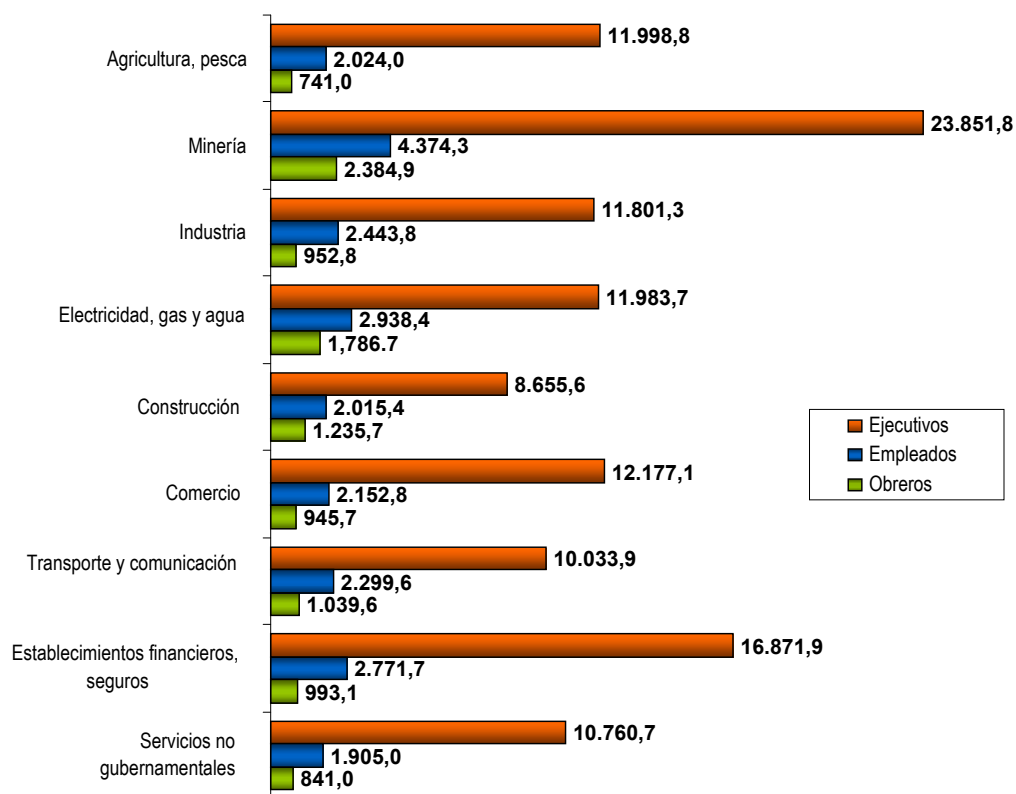
Cuadro 1. Distribución de la PEA total según niveles de empleo por ámbito geográfico, 2001 y 2005 (en porcentajes)

Nivel de empleo	2001			2005		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Desempleo	7,1	0,9	4,9	7,4	0,7	5,0
Subempleo	47,1	62,1	52,4	46,5	63,4	52,7
Subempleo por horas	12,1	9,6	11,2	10,3	8,3	9,6
Subempleo por ingresos	35,0	52,5	41,2	36,2	55,1	43,1
Empleo adecuado	45,8	37,0	42,7	46,1	36,0	42,4
Total relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
PEA total	8.005.143	4.315.709	12.320.852	8.876.413	5.096.891	13.973.304

Fuente: INEI-INAHO sobre condiciones de vida y pobreza IV trimestre 2001 y continúa 2005.
Elaboración: MTPE – Programas de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Anexo 2

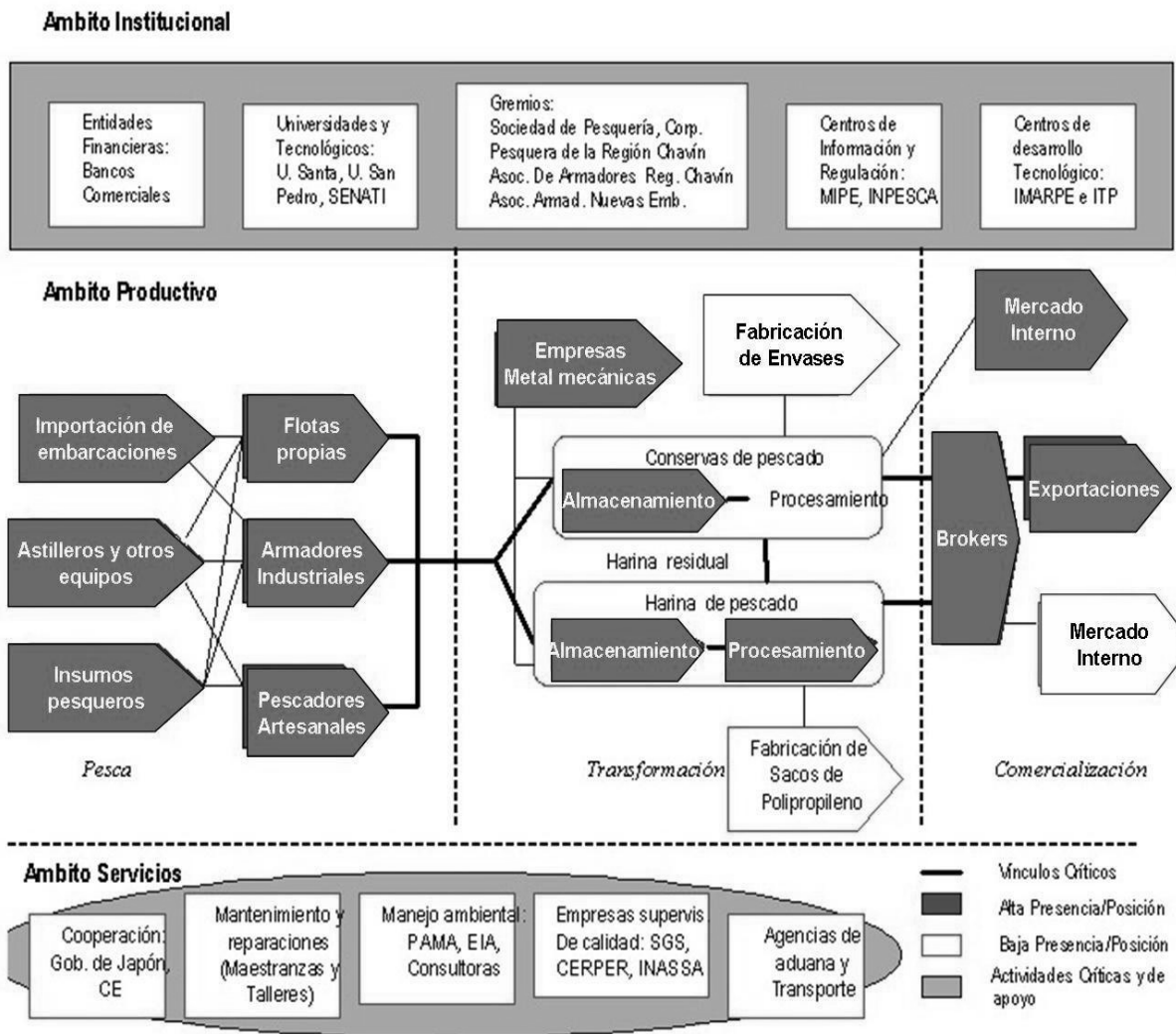
Gráfico 1. Promedio de remuneraciones brutas anuales



Fuente: Jorge Loayza, Diario *La República*, 5 de agosto de 2007.

Anexo 3

Figura 1. Grupo pesquero de Chimbote



Fuente: J. Kuramoto: El grupo pesquero de Chimbote.

Anexo 4

Encuesta a las mujeres trabajadoras

1. Nombre de la empresa: _____
2. ¿Cuánto tiempo tarda en venir de su casa al trabajo? _____ horas/minutos
3. ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en esta empresa? ___ días ___ meses ___ años
4. ¿En qué área de la empresa trabaja? _____
5. ¿Qué tareas realiza? _____
6. Para hacer estas tareas ¿cómo trabaja Ud.? De pie () Sentada () Ambos ()
7. Si es sentada o ambos ¿su asiento tiene respaldo? Sí () No ()
8. ¿El espacio donde trabaja es: amplio () regular () reducido ()?
9. ¿La iluminación es: buena () regular () mala ()?
10. ¿La ventilación es: buena () regular () mala ()?
11. ¿Le entregan ropa de trabajo? Sí () No ()
12. ¿Tiene lugar de descanso? Sí () No ()
13. ¿Los servicios higiénicos permanecen: limpios () sucios () descuidados ()?
14. ¿El comedor es: amplio () limpio () ordenado ()?
15. ¿La comida que les dan es: buena () regular () mala ()?
16. ¿Su supervisor es: hombre () mujer ()?
17. ¿Ud. es personal estable? Sí () No (), si Sí, *no pasar a la pregunta 28*.
- 18. Si es estable** ¿cuántos años trabaja en la empresa? _____ años/meses.
19. ¿Ud. gana el salario: mínimo () o algo más ()?
20. ¿Cuántas horas trabaja al día? _____
21. ¿Hace sobre tiempo? Sí () No ()
22. ¿Desde cuándo aporta a la AFP? _____
23. Cuando se jubile ¿cree que tendrá una pensión apropiada? Sí () No ()
24. ¿Recibe algún tipo de incentivos en la empresa? Sí () No ()
25. Si recibe incentivos ¿cuáles son? _____
26. ¿Participa en alguna actividad festiva organizada por la empresa? Sí () No ()
27. ¿Hará realidad sus sueños trabajando en esta empresa? Sí () No ()
(pasar a la pregunta 32)
- 28. Si es eventual:** ¿trabaja independiente () o trabaja para una empresa especial de servicios ()?
29. ¿Trabaja por: horas () o a destajo ()?
30. ¿Cuántas veces le dan trabajo al año en esta empresa? _____
31. La semana pasada ¿cuántas horas trabajó? _____ No, no trabajó ()
- 32.** ¿Le pagan puntualmente? Siempre () A veces () Nunca ()
33. ¿Siente cansancio físico o mental después del trabajo? Siempre () A veces ()
Nunca ()
34. ¿Está dispuesta a trabajar en cualquier turno? Sí () No ()

-
35. ¿Es madre soltera? Sí () No ()
36. En su hogar, ¿alguien más trabaja y aporta a la economía familiar? Sí () No ()
37. ¿Ha asistido a los programas de control de natalidad del Gobierno? Sí () No ()
38. ¿A qué edad empezó a trabajar por un salario? _____ años
39. Ahora ¿qué edad tiene? _____
40. ¿Qué grado de estudios tiene? _____
41. ¿Qué empleo le hubiera gustado desempeñar en su vida? _____
42. ¿Qué derechos laborales conoce? _____
43. ¿Diría que en esta empresa hay libertad de opinión? Sí () No ()
44. ¿Hay sindicato en esta empresa? Sí () No ()
45. ¿Cree que los sindicatos se ocupan de los intereses de las mujeres? Sí () No ()
46. ¿Está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente opinión: **los hombres por ser hombres ganan mejor salario que las mujeres?** De acuerdo () No sabe () En desacuerdo ()
47. Encuesta completada en: Paita () Chimbote () Pisco ()

Entrevistador _____ Supervisión _____

Anexo 5

Desafíos y oportunidades para promover el trabajo decente para las mujeres que trabajan en el sector pesquero (procesamiento) en provincias seleccionadas del Perú

Entrevista a las empresas

1. La empresa

- 1.1. Historia de la empresa
 - Año de fundación
 - Motivación principal
 - Antecedentes de los fundadores
 - Hitos de crecimiento de la empresa
- 1.2. Productos
- 1.3. Ventas anuales (porcentaje del mercado externo/interno)
- 1.4. Inversión inicial y modernización
- 1.5. Empleo (número)
 - Ingenieros
 - Técnicos
 - Administrativos
 - Operarios (hombres y mujeres)

2. Estrategias de modernización económica

- a) ¿Han innovado los procesos productivos? ¿las máquinas? ¿los equipos? ¿la tecnología? ¿Tienen calificación ISSO? ¿Hay iniciativas de diseño para el procesamiento y el embalaje? ¿Hay inversiones recientes, en qué? ¿Es capital propio, nacional, extranjero?
- b) ¿Han logrado incrementar la productividad? ¿Dónde, dentro de la cadena, se obtuvo eficiencia? ¿Se aplicó innovación tecnológica? ¿Se calificó al personal y a quienes?
- c) ¿Han abierto una nueva línea de productos o servicios en la empresa?
- d) ¿Cotiza en Bolsa? ¿Precio de las acciones? En general, ¿la empresa es ahora más moderna?
- e) Los compradores de la empresa ¿cómo influyen? ¿en los precios? ¿en los plazos de reposición? ¿en los requisitos de producción? ¿en las normas laborales, ambientales?

3. Estrategia de modernización social

- a) Respecto a la contratación de las mujeres ¿qué perfil prefiere, considerar la edad, el migrante de la costa, o de la sierra, los niveles de instrucción, la condición de salud?
- b) Cambios producidos en las condiciones de trabajo para las mujeres, ¿en seguridad, en higiene? ¿cobertura de seguridad social?
- c) ¿Tienen programas de capacitación o formación para las mujeres?
- d) ¿Hay algún tipo de beneficio específico para las mujeres?

4. Ambito político y social de la empresa

- a) Político y social: ¿Han tenido conflictos laborales? ¿Cuentan con un sindicato? ¿Los trabajadores están sindicalizados? ¿Las mujeres tienen representantes ante la gerencia? ¿Cuántos cargos de jefatura los desempeñan mujeres?
- b) Político y normativo: ¿Han tenido inspecciones laborales? ¿Han sido convocados por el gobierno regional?

Lima, agosto de 2007.

Anexo 6

Desafíos y oportunidades para promover el trabajo decente para las mujeres que trabajan en el sector pesquero (procesamiento) en provincias seleccionadas del Perú

Entrevista a los sindicatos

1. El sindicato o la federación
 - 1.1. Historia
 - Año de fundación
 - Motivación principal
 - Antecedentes de los fundadores
 - Hitos de crecimiento
2. Representatividad
 - 2.1. Sectores económicos a los que representa
 - 2.2. Número de afiliados/organizaciones
 - 2.3. Distribución en provincias del país
 - 2.4. Afiliación de mujeres del sector pesquero para el consumo humano directo
3. Organización y juntas de dirección
 - 3.1. Miembros de la junta directiva
 - 3.2. Cargos desempeñados por mujeres
4. Ambito político
 - 4.1. Planes de incorporación de las mujeres a los sindicatos
 - 4.2. Problemas que existen para incorporar a las mujeres
 - 4.3. Programas de capacitación

Lima, agosto de 2007.

Anexo 7

Desafíos y oportunidades para promover el trabajo decente para las mujeres que trabajan en el sector pesquero (procesamiento) en provincias seleccionadas del Perú

Reunión del grupo focal

1. Oportunidades de empleo

Las mujeres que trabajan en esta empresa ¿de dónde vienen?

¿Cuál es el promedio de kilos que procesa una mujer?

¿Cuáles son los meses de más trabajo?

¿En qué rango está el salario semanal en las empresas del lugar; mínimos y máximos?

¿El salario varía según las especies? ¿Hay un plus cuando se trabaja alguna especie en particular?

¿La mayoría está contenta con su salario? ¿Tiene algún descuento en su salario? ¿Cómo se calcula el pago por horas extraordinarias?

¿De haber otros empleos, incluso remunerados, ustedes dejarían este trabajo?

¿Cuántas han pensado alguna vez en dejar este trabajo?

¿Cuántas se han puesto un reto o un desafío para hacer más y mejor su trabajo?

En la empresa las mujeres disponen de:

a) Un comedor: Sí — No —, si Sí ¿es: limpio ___ amplio ___ ordenado ___?

b) ¿Los baños son? Amplios ___ Reducidos ___ Limpios ___ Sucios ___

c) ¿Disponen de duchas? Sí ___ No ___

d) ¿Hay señalización para caminar dentro de la empresa? Sí ___ No ___

La supervisión

Los supervisores ¿cómo son? mandones, correctos, tranquilos, gritan mucho, amistosos, pesados, conquistadores, chantajistas, abusivos, etc.

¿Qué responsabilidades tiene el supervisor? ¿Le asignan montos de producción?

Beneficios

¿Qué otros beneficios reciben de la empresa (préstamos)?:

() Gratificaciones ¿a todas?

() AFP (Administradoras de Fondos de Pensión)

() Presentes en Navidad y Año Nuevo

() Buenos ambientes de trabajo

() Buenos supervisores

2. Relaciones sindicales

¿Qué derechos laborales conocen?

() Derecho de asociación

() Derecho de organizarse

() Entablar negociaciones colectivas

() Prohibición de usar toda forma de trabajo forzado y obligatorio

-
- Edad mínima para la contratación de menores
 - Condiciones aceptables de trabajo respecto a los salarios mínimos
 - Horas de trabajo
 - Seguridad laboral y salubridad

¿Por qué despedirían a una trabajadora en esta empresa?

- Por negarse a realizar horas extras
- Por solicitar permisos personales
- Por enfermedad
- Por embarazo
- Por rechazo al acoso sexual
- Por faltas
- La promoción para organizar sindicatos

¿Por qué no se sindicalizan las mujeres?

- Por responsabilidades familiares
- Objeciones del cónyuge o la familia
- Temor a la represión por parte de la empresa

3. Género

¿Hay discriminación entre hombres y mujeres en la familia, en la calle y en el trabajo? ¿cómo es?
¿qué conductas son discriminatorias y sin embargo pasan como normales?

¿Qué riesgos hay para la salud de una mujer en los puestos de trabajo?

¿Cómo afecta este horario de trabajo a las relaciones con su familia?

4. Desafíos

¿Qué pueden hacer para ser reconocidas mundialmente como las primeras operadoras de la cadena de alimentación de especies marinas?

¿Qué porcentaje del precio de una lata de conserva (de un kilo de congelado) en el supermercado (peruano o extranjero) corresponde a la mano de obra de estas mujeres?

De los beneficios que se otorga a las mujeres ¿cuál sería el más importante?

¿Qué otro beneficio le pediría a la empresa que no fuera aumento de sueldos?

¿Cree que los hombres por ser hombres tienen más beneficios que las mujeres? ¿en qué?

5. Oportunidades

(Es la ocasión que se presenta a una persona de iniciar o continuar trabajando, obteniendo ingresos.)

¿Qué oportunidades quieren que les brinde la empresa?

¿Qué puede hacer una trabajadora para mejorar en su puesto de trabajo?

¿Qué oportunidades habría que aprovechar para eliminar la discriminación entre hombres y mujeres?

Lima, agosto de 2007.

Anexo 8

Convenios de la OIT: textos sustantivos

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

...

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) la expresión **igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) la legislación nacional;
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 5

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

...

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

...

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo y ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

...

Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

...

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.
3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión *negociación colectiva* comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 3

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué

punto la expresión *negociación colectiva* se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión *negociación colectiva* incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

PARTE II. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 4

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

PARTE III. FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

- a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
- b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
- c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
- d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Artículo 6

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Artículo 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 8

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

...

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

...

CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término *mujer* se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término *hijo* a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

PRESTACIONES

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.

5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.

6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

- a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o
- b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 7

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

- a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
- b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

Artículo 10

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

EXAMEN PERIÓDICO

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.

...

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

...

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como **trabajadores con responsabilidades familiares**.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término **discriminación** significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una

combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.