

PERFIL EMPRESARIAL

Agroindustrias AlB

2026





Tabla de contenido

PRESENTACION	1
METODOLOGÍA APLICADA Y FUENTES DE INFORMACIÓN	2
1. PERFIL CORPORATIVO	4
1.1. Información general.....	4
1.2. Breve historia	4
1.3. Actividad principal y objeto social.....	5
1.4. Modelo de negocio y operaciones	5
1.5. Productos principales y composición de ventas 2025	6
1.6. Centros de Producción y operaciones	7
1.7. Sellos y certificaciones	8
2. DESEMPEÑO DE EXPORTACIONES 2021-2025	11
2.1. Participación relativa de los principales productos 2021-2025.....	11
2.2. Volúmenes exportaciones 2021-2025	12
2.3. Valor exportaciones: 2021-2025	13
2.4. Importancia relativa de mercado internacionales	14
2.5. Principales compradores internacionales.	16
3. SITUACIÓN FINANCIERA 2025.....	19
3.1. Estado de situación financiera	19
3.2. Estado de resultados	20
3.3. Liquidez, caja y endeudamiento	20
3.4. Capital social, accionariado y dividendos 2025	21
4. DIMENSIÓN LABORAL.....	23
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	25
5.1. Conclusiones.....	25
5.2. Recomendaciones	27
6. ANEXOS.....	31





PRESENTACION

El presente documento desarrolla el perfil empresarial de Agroindustrias AIB S.A., con el propósito de brindar a las y los trabajadores, sus representantes sindicales y dirigentes una lectura clara y útil sobre la situación corporativa, productiva, exportadora, financiera y laboral de la empresa.

El análisis recoge información sobre la trayectoria de AIB, su modelo de negocio, principales productos, centros de producción, certificaciones, mercados internacionales, compradores, resultados financieros y composición de su fuerza laboral. Con ello, se busca comprender mejor el lugar que ocupa la empresa dentro del sector agroexportador peruano y los factores que sostienen su competitividad.

Durante el año 2025, Agroindustrias AIB S.A. registró una recuperación importante de su desempeño exportador, alcanzando el mayor volumen y valor FOB del período 2021-2025. Este resultado muestra su capacidad para atender mercados internacionales exigentes y sostener relaciones comerciales con compradores relevantes. Sin embargo, dicho desempeño no puede explicarse solo por decisiones empresariales o comerciales: también descansa en el trabajo cotidiano de miles de trabajadores y trabajadoras que participan en la producción, cosecha, procesamiento, selección, empaque, control de calidad, almacenamiento y despacho.

Desde el punto de vista financiero, aunque la rentabilidad final disminuyó respecto de 2024, la empresa incrementó sus ventas, mejoró su liquidez, redujo su deuda financiera y mantuvo capacidad de distribución de dividendos. Esta información es relevante para que el sindicato sustente sus propuestas de negociación colectiva con datos objetivos sobre la evolución real del negocio.

En el plano laboral, el informe evidencia una alta dependencia de trabajadores eventuales y una baja proporción de personal permanente. Esta situación plantea desafíos para la estabilidad en el empleo, la afiliación sindical, la libertad sindical y la representación colectiva. Por ello, el documento busca servir como una herramienta de análisis y acción para fortalecer la organización de las y los trabajadores.

Finalmente, se presentan conclusiones y recomendaciones orientadas a mejorar la negociación colectiva, promover mejores condiciones laborales, fortalecer la afiliación sindical y utilizar estratégicamente las certificaciones, auditorías sociales y relaciones con compradores internacionales. El objetivo es contribuir a una agenda sindical basada en evidencia, diálogo bipartito, respeto de derechos y una distribución más justa del valor generado por el trabajo.



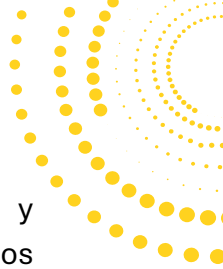
METODOLOGÍA APLICADA Y FUENTES DE INFORMACIÓN

La elaboración del presente perfil empresarial de Agroindustrias AIB S.A. se realizó mediante una metodología de revisión, sistematización y análisis de información secundaria, orientada a construir una lectura integral de la empresa desde una perspectiva corporativa, productiva, exportadora, financiera y laboral. El propósito central fue producir información clara, verificable y útil para las y los trabajadores, sus representantes sindicales y dirigentes, de manera que puedan contar con mejores elementos para la negociación colectiva, el diálogo bipartito, la defensa de derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo.

La metodología aplicada se organizó en cinco dimensiones principales de análisis: perfil corporativo, desempeño exportador, situación financiera, sellos y certificaciones, y dimensión laboral. Para cada una de estas dimensiones se recurrió a fuentes específicas, priorizando información pública, oficial, especializada y verificable.

En primer lugar, para el desarrollo del perfil corporativo, se revisó información relacionada con la identificación general de la empresa, su trayectoria histórica, objeto social, actividad económica, modelo de negocio, centros de producción, principales ejecutivos, directorio y estructura operativa. Para esta dimensión se utilizaron como fuentes principales la Memoria Anual 2025 de Agroindustrias AIB S.A., información institucional de la empresa, registros de SUNAT, información de la Bolsa de Valores de Lima, reportes presentados ante la Superintendencia del Mercado de Valores y otras fuentes públicas complementarias. Esta revisión permitió ubicar a la empresa dentro del sector agroexportador peruano y comprender su estructura productiva y empresarial. Sobre sellos y certificaciones, se revisó información institucional de la empresa, referencias contenidas en la memoria anual, información pública de entidades certificadoras y estándares internacionales aplicables al sector agroexportador. Esta revisión permitió diferenciar las certificaciones vinculadas principalmente a inocuidad, calidad y trazabilidad de aquellas que incorporan criterios laborales, de seguridad y salud en el trabajo, representación de trabajadores, mecanismos de queja y responsabilidad social.

En segundo lugar, para el análisis del desempeño exportador, se utilizaron bases de datos de comercio exterior, principalmente Veritrade y Adex Data Trade, complementadas con información sectorial y comercial. A partir de estas fuentes se construyeron cuadros y gráficos sobre principales productos exportados, volumen exportado, valor FOB, mercados internacionales de destino y principales compradores durante el período 2021-2025. Esta información permitió identificar la evolución de las exportaciones, la recuperación registrada en 2025, la importancia de



productos como arándanos congelados, mango, pimiento morrón, jalapeño y granada, así como la presencia de la empresa en mercados exigentes como Estados Unidos, Chile, Países Bajos, Bélgica, Reino Unido y otros destinos.

En tercer lugar, para la situación financiera, se trabajó con información actualizada al año 2025, debido a que Agroindustrias AIB S.A. participa en la Bolsa de Valores de Lima y, por tanto, se encuentra obligada a presentar información financiera, societaria y relevante de manera periódica ante el mercado de valores y los organismos correspondientes. Esta condición permitió acceder a información reciente y verificable sobre estados financieros, resultados económicos, liquidez, endeudamiento, patrimonio, accionariado, dividendos y opinión de auditoría externa.

En cuarto lugar, para la dimensión laboral, se consideró información de SUNAT de los 12 últimos meses (marzo 2025 a febrero 2026) sobre la cantidad de trabajadores. Sobre la cantidad de trabajadores por modalidades de contratación y por sexo se consiguió información del año 2024. Esta dimensión permitió identificar la alta dependencia de trabajadores eventuales, la baja proporción de personal permanente, la participación significativa de mujeres y los desafíos que esta estructura laboral plantea para la estabilidad en el empleo, la afiliación sindical, la libertad sindical y la negociación colectiva.

Asimismo, se aplicó un enfoque de análisis laboral y sindical, orientado a relacionar el desempeño exportador, la situación financiera, las certificaciones internacionales y la composición de la fuerza laboral con temas relevantes para la acción sindical. Bajo este enfoque, la información empresarial no se presenta únicamente como dato económico o comercial, sino como insumo para sustentar propuestas de mejora salarial, estabilidad laboral, seguridad y salud en el trabajo, fortalecimiento de la afiliación, diálogo bipartito y defensa de derechos colectivos.

1. PERFIL CORPORATIVO

1.1. Información general

Dato	Detalle
Razón social	Agroindustrias AIB S.A.
RUC	20104420282
Fundación	20/05/1987
Constitución	Escritura Pública del 20 de mayo de 1987, inicialmente bajo la razón social Alitec S.A.
CIU	0113, 1030 y 0125
Sitio web	www.aib.com.pe
Domicilio fiscal	Av. Ricardo Palma N° 894, Urb. San Antonio, Miraflores, Lima.
Domicilio legal / operativo	Chincha, Ica; con oficinas administrativas en Lima y operaciones en Ica y Lambayeque.
Mercado de valores	Acciones listadas en la Bolsa de Valores de Lima, sin cotización bursátil por ausencia de negociación.

Principales ejecutivos 2025:

- Eduardo Santa María Rizo Patrón – Gerente General.
- Jorge Puertas Reynoso – Gerente de Administración y Finanzas.
- César Montoya Castillo – Gerente Comercial.

Directorio:

- Antonio José Eugenio Falcone Valdez.
- Antonio José Falcone Castellano.
- Atilio Germán Giribaldi Tolmos.
- Ricardo Cillóniz Rey.
- Rafael Adrián Falcone Salazar.
- Rafael Carlos Fernando Arosemena Cillóniz.
- Rafael Martín Guillermo Falcone Montalva.
- Ítalo Arturo Giribaldi Tolmos.

1.2. Breve historia

La compañía fue fundada en Chincha el 20 de mayo de 1987 con el nombre de Alitec S.A. y comenzó procesando conservas y congelados de espárrago y otras hortalizas en los valles costeros del sur del país.



En enero de 1998 absorbió a Jugos y Espárragos del Norte S.A., empresa constituida en 1982 en Lambayeque. Con esa integración se convirtió en una de las primeras agroindustrias instaladas en Motupe e incorporó jugos de maracuyá, limón y mango, además de aceite esencial y cáscara deshidratada de limón. En diciembre de 2005 cambió de accionistas y dejó de ser subsidiaria de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. Desde octubre de 2006 opera bajo la denominación Agroindustrias AIB S.A., nombre que mantiene hasta la fecha.

En 2025, Agroindustria AIB se posicionó en el puesto 49 entre las principales empresas agroexportadoras, alcanzando un valor de exportaciones de US\$54.29 millones.

1.3. Actividad principal y objeto social

Agroindustrias AIB S.A. se dedica al cultivo de terrenos agrícolas y a la producción, procesamiento, comercialización y exportación de frutas, hortalizas y productos agroindustriales. Asimismo, brinda servicios de procesamiento industrial, exportación de productos agrícolas y asesoría vinculada a estas actividades.

1.4. Modelo de negocio y operaciones

La empresa combina producción agrícola propia, acopio de terceros y procesamiento industrial. Sus cultivos propios se concentran principalmente en limón, granada, uva, pimienta morrón, jalapeño y maracuyá, en terrenos ubicados en Ica y Lambayeque.

Además del abastecimiento propio, realiza acopio de frutas como limón, mango, palta, maracuyá, mandarina y arándano, así como de hortalizas como espárrago, pimienta, alcachofa, frejol, maíz peruano y ají amarillo en diversos valles del país. La producción se vende principalmente en el exterior, que representó alrededor del 90% de las ventas en 2025.

Portafolio principal de productos:

- Jugos simples y/o concentrados de maracuyá, mango y limón.
- Conservas de pimienta morrón, jalapeño, frejol, maracuyá y mango.
- Congelados de mango, palta, arándano, jalapeño, frejoles, ají amarillo, maíz peruano y cáscara de limón.
- Frescos para consumo directo de limón, granada y uva.
- Ingredientes e insumos deshidratados como aceite esencial y cáscara deshidratada de limón.

Mercados atendidos:

- Consumo directo (retail): abastecimiento a supermercados y cadenas de alimentos con productos y marcas propias o de terceros.
- Food service: presentaciones de mayor volumen para restaurantes, hoteles y centros de preparación de alimentos.

- Industria de alimentos: insumos como jugos concentrados, aceite esencial y cáscara deshidratada de limón.

1.5. Productos principales y composición de ventas 2025

En 2025, las ventas por materia prima procesada estuvieron lideradas por palta, limón y mango. El mayor crecimiento anual se observó en mango, con un incremento de 65% frente a 2024, impulsado por una mayor producción para las líneas de jugos y congelados.

Materia prima	Ventas 2025 (en miles de US\$)	Participación
Palta	15,128	22%
Limón	14,502	21%
Mango	10,971	16%
Pimiento morrón	6,686	10%
Jalapeños	5,643	8%
Uva	5,573	8%
Granada	3,436	5%
Arándano	2,226	3%
Alcachofa	1,542	2%
Maracuvá	1,390	2%
Frijol	989	1%
Otros	742	1%
Total	68,828	100%

Por la línea de negocio, los congelados representaron 45% de las ventas del año, seguidos por frescos y conservas. El crecimiento de la línea de frescos respondió al ingreso en cosecha de nuevas plantaciones de uva de mesa, mientras que la línea de congelados se fortaleció por una mayor demanda internacional.

Línea de producción	Ventas 2025 (en miles de US\$)	Participación
Congelados	30,839	45%
Frescos	13,760	20%
Conservas	13,165	19%
Aceites	5,494	8%
Jugos	2,830	4%
Deshidratados	2,741	4%
Total	68,828	100%

El abastecimiento de materia prima de las plantas de Motupe y Chincha combina producción propia y red de agricultores. En 2025, la empresa procesó 76,215 TM de materia prima, de las cuales 27,620 TM provinieron de campos propios, equivalente al 36% del total.

Segmento	Total TM	Propio TM	Participación propia
Frutas	66,833	22,075	33%
Vegetales	9,382	5,545	59%
Total	76,215	27,620	36%

1.6. Centros de Producción y operaciones

Los activos fijos de la empresa comprenden plantas industriales, terrenos agrícolas, plantaciones y el edificio administrativo de Lima. La operación agrícola incluye 1,600 hectáreas propias, de las cuales 556 hectáreas están sembradas con cultivos permanentes como limón, granada y uva.

Los fundos están ubicados en los distritos de Motupe, Jayanca en la región Lambayeque donde se cultiva limón variedades Sutil y Tahití principalmente. En el sur se cuentan con fundos en la región Ica, donde se siembran solamente uvas, granadas.

Principales activos operativos:

- Planta Norte: Av. Ricardo Bentin 901-903, Motupe, Lambayeque. Cuenta con tres naves de proceso y se levanta sobre un terreno aproximado de 73,000 m².
- Planta Sur: Carretera Panamericana Sur km 204.8, Chincha, Ica. Posee líneas de congelado, empaque de granada fresca y servicios de procesamiento; el terreno es de aproximadamente 40,000 m².
- Oficina administrativa: Av. Ricardo Palma 894, Miraflores, Lima, con un área cercana a 690 m².
- Fundos agrícolas en Motupe y Jayanca (Lambayeque), así como en Ica, destinados principalmente a limón, uva y granada.

En 2025 se realizaron inversiones orientadas a ampliar la capacidad de procesamiento y mejorar la eficiencia de las plantas, con foco en infraestructura, frío y equipamiento para fortalecer la competitividad futura.

Centros de producción:

- Fundo Sancarranco (Valle La Leche). Jayanca – Lambayeque. Trocha Panamericana Norte km. 48
- Fundo La Noria (Centro Poblado Menor de Anchoyira). Trocha Panamericana Norte Km. 52. Motupe – Lambayeque.
- Predio El Sarco Lambayeque. Motupe. Unidades catastrales 11278 11279

- 
- Predio El Sarco Lambayeque. Motupe. Parcela 11369 11372
 - Fundo Huarango Redondo, Lote. B. Carretera Panamericana Sur Km 274. Salas-Ica.
 - Fundo Santa Teresa. Carretera Panamericana Sur Km. 204.8 . Chicha – Ica
 - Fundo Predios Sur. Carretera Panamericana Sur Nro. 283. Salas – Ica.
 - Av. Ricardo Bentin Mujica Nro. 901. Motupe – Lambayeque.

1.7. Sellos y certificaciones

Entre los sellos y certificaciones que utiliza Agroindustrias AIB S.A., los más vinculados con la seguridad y salud en el trabajo (SST) y con temas laborales son SMETA y GLOBALG.A.P., especialmente a través de su complemento GRASP. Estos instrumentos incluyen criterios sobre condiciones de trabajo, salud y seguridad, jornadas, mecanismos de queja, representación de los trabajadores y otros aspectos de responsabilidad social. En ese sentido, son referencias utilizadas por compradores internacionales para evaluar el desempeño laboral y social de las empresas.

Sin embargo, la existencia de estas auditorías y certificaciones no garantiza por sí sola que en la práctica se respeten plenamente los derechos de los trabajadores. De acuerdo con los cuestionamientos expresados por trabajadores y dirigentes sindicales, persisten preocupaciones sobre la calidad y profundidad de estas auditorías, así como sobre situaciones de despidos, afectaciones a la libertad sindical y escasa voluntad para la negociación colectiva. Esto sugiere que, aunque los sellos pueden servir como una señal de cumplimiento formal ante el mercado, también pueden presentar limitaciones para detectar, reflejar o corregir problemas laborales reales dentro de la empresa.

En el caso de SMETA, su importancia radica en que evalúa materias sensibles como condiciones laborales, remuneraciones, jornadas, discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, libertad de asociación y salud y seguridad en el trabajo. No obstante, desde una perspectiva sindical, el valor de esta herramienta depende no solo de los criterios que declara revisar, sino también de la calidad de la auditoría, de la independencia del proceso y de la capacidad real de recoger la voz de los trabajadores sin temor a represalias.

Por su parte, GLOBALG.A.P. incorpora requisitos sobre salud, seguridad y bienestar de los trabajadores en finca, mientras que GRASP profundiza temas como representación de los trabajadores, acceso a información sobre derechos laborales, mecanismos de queja y protección de trabajadores jóvenes. Aun así, la presencia de estos estándares tampoco debe interpretarse automáticamente como prueba de relaciones laborales adecuadas. Para los trabajadores, la evaluación real de estas materias debe considerar también la experiencia concreta en la empresa, en particular el respeto



efectivo de la libertad sindical, la estabilidad laboral y la disposición a sostener procesos genuinos de negociación colectiva.

La participación de las organizaciones sindicales en los procesos de certificación y auditoría laboral resulta fundamental para asegurar una evaluación más objetiva, completa y cercana a la realidad de las relaciones de trabajo en la empresa. En ese marco, los sindicatos deberían ser reconocidos como interlocutores legítimos antes, durante y después de dichos procesos, con acceso oportuno a la información relevante, posibilidad de presentar observaciones y evidencias, y garantías para sostener entrevistas confidenciales con los auditores. Asimismo, su participación debería extenderse al seguimiento de los hallazgos y de los planes de acción correctiva en materias como libertad sindical, negociación colectiva, condiciones de trabajo y seguridad y salud en el trabajo. De esta manera, las certificaciones podrían constituir herramientas más sólidas de verificación del cumplimiento laboral y no limitarse únicamente a una revisión formal o documental.

El siguiente cuadro presenta los principales sellos y certificaciones internacionales utilizados por la empresa Agroindustrias AIB S.A., destacando los aspectos que garantizan, su utilidad comercial y el tipo de compradores que suelen requerirlos.

Certificación / sello	¿Qué garantiza?	¿Para qué mercado sirve?	¿Qué comprador la suele pedir?
GLOBALG.A.P	Buenas prácticas agrícolas en producción primaria: inocuidad, trazabilidad, ambiente y salud, seguridad y bienestar laboral en finca.	Muy útil para exportación de fruta y hortalizas frescas y para abastecimiento de cadenas modernas.	Supermercados, importadores hortofrutícolas y traders (empresas intermediarias de comercio) de fresco.
BRCGS Food Safety	Sistema robusto para manufactura/procesamiento de alimentos enfocado en seguridad, legalidad, autenticidad y calidad del producto.	Especialmente valioso en retail internacional, marca propia y manufactura para terceros.	Supermercados, marcas globales, distribuidores y compradores de private label (marca propia).
HACCP	Metodología preventiva de inocuidad basada en análisis de peligros y puntos críticos de control; es la base técnica de muchos sistemas de seguridad alimentaria.	Sirve transversalmente en procesamiento y exportación de alimentos, incluso cuando el cliente no pide un sello privado específico.	Autoridades sanitarias, plantas procesadoras, clientes industriales y compradores que exigen control de inocuidad.



Certificación / sello	¿Qué garantiza?	¿Para qué mercado sirve?	¿Qué comprador la suele pedir?
Kosher	Verifica que ingredientes, equipos, instalaciones y proceso cumplen con las normas alimentarias judías.	Abre mercado en nichos religiosos y también en categorías donde el sello funciona como atributo adicional de confianza y control.	Importadores especializados, distribuidores de alimentos étnicos, retail (comercio minorista), con surtido kosher y algunos compradores de ingredientes.
IFS Food	Evalúa productos y procesos para confirmar que el fabricante puede producir alimentos seguros, auténticos y de calidad según requisitos legales y del cliente.	Muy relevante en Europa, sobre todo en cadenas de retail y proveedores de marca propia.	Retailers europeos, mayoristas, importadores y fabricantes que venden a supermercados.
SGF	Esquema especializado para la cadena de jugos y derivados vegetales; controla seguridad, autenticidad y calidad desde semielaborados hasta producto final.	Útil sobre todo en comercio internacional de jugos, concentrados, purés y embotellados.	Embotelladores, traders de jugos, importadores de ingredientes y compradores industriales del sector bebidas.
SMETA / responsabilidad social	Auditoría de prácticas laborales, salud y seguridad, y, en ciertos alcances, medio ambiente y ética de negocio; no es un sello de “aprobado/desaprobado” sino una auditoría con hallazgos y mejoras.	Muy útil para cadenas de suministro globales con exigencias ESG o de abastecimiento responsable.	Marcas internacionales, retailers, compradores con códigos de conducta y áreas de compliance/sostenibilidad.
USDA Organic	Cumplimiento de las normas orgánicas oficiales de Estados Unidos, con certificación por entidades acreditadas bajo el National Organic Program.	Clave para vender como orgánico en el mercado estadounidense.	Importadores a EE. UU., cadenas de natural/organic foods, distribuidores y marcas que operan bajo normativa USDA.
Producción ecológica de la Unión Europea	Certifica conformidad con la normativa orgánica de la UE; para usar el logo ecológico, el producto debe estar certificado y, en procesados, tener al menos 95 % de ingredientes agrícolas orgánicos.	Es la referencia para vender como ecológico/orgánico en la Unión Europea.	Importadores europeos, supermercados, distribuidores bio y compradores que operan bajo la regulación comunitaria.



2. DESEMPEÑO DE EXPORTACIONES 2021-2025

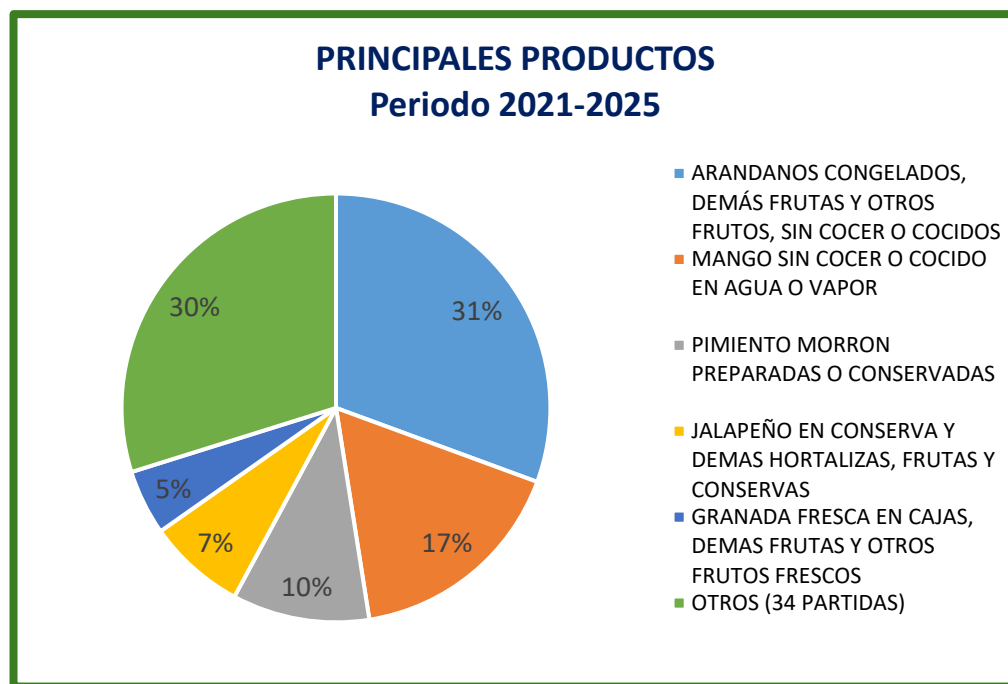
Los indicadores de exportación muestran que 2025 fue un año de expansión exportadora para Agroindustrias AIB S.A.: crecieron el volumen exportado, el valor FOB total y varios de los principales productos y mercados de destino. Este mejor desempeño comercial requirió trabajo intensivo en campo y planta, cumplimiento de estándares internacionales y capacidad de responder a campañas más exigentes.

En consecuencia, la evidencia del propio desempeño exportador permite sostener que los trabajadores contribuyeron de manera decisiva a la generación de ingresos y al posicionamiento internacional de la empresa. Por lo tanto, estos resultados respaldan la demanda de incrementos salariales y de mejoras en las condiciones de trabajo, como una retribución razonable por el valor efectivamente creado por la fuerza laboral.

Además, dado que una gran parte de la mano de obra es eventual, el crecimiento exportador debería abrir espacio no solo para revisar salarios, sino también para discutir estabilidad en el empleo, reconocimiento de la antigüedad, bonos por campaña, criterios transparentes de productividad y mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Si la empresa compite en mercados globales con base en el esfuerzo de sus trabajadores, entonces una parte de esa competitividad debe reflejarse en una distribución más equitativa de los frutos del crecimiento.

2.1. Participación relativa de los principales productos 2021-2025

El patrón exportador de Agroindustrias AIB S.A. entre 2021 y 2025 muestra una canasta relativamente concentrada en productos congelados y conservas con mayor valor agregado. En el acumulado del período, los arándanos congelados lideran con US\$ 70.68 millones y representan el 31% del total exportado; les siguen el mango congelado con US\$ 39.03 millones (17%), el pimiento morrón en conserva con US\$ 23.90 millones (10%), el jalapeño en conserva con US\$ 17.07 millones (7%) y la granada fresca con US\$ 11.36 millones (5%). El grupo de otras 34 partidas concentra además el 30% restante, lo que indica una base exportadora diversificada, aunque con un núcleo de productos claramente dominante.



Fuente: Veritrade. Elaboración propia.

La evolución reciente refleja una recuperación importante en 2025. Frente a 2024, destacan el aumento de mango congelado de US\$ 5.25 millones a US\$ 9.25 millones (+76%), arándanos congelados de US\$ 13.50 millones a US\$ 16.94 millones (+26%), granada fresca de US\$ 1.86 millones a US\$ 3.03 millones (+63%) y jalapeño en conserva de US\$ 2.83 millones a US\$ 3.89 millones (+38%). También el pimiento morrón en conserva creció de US\$ 5.50 millones a US\$ 6.69 millones (+22%). Esta recomposición confirma que la empresa logró ampliar ventas en varias líneas a la vez y no solo en un producto aislado.

Desde una perspectiva laboral, este desempeño no puede explicarse únicamente por la estrategia comercial o por los activos de la empresa. El crecimiento exportador descansa en el trabajo cotidiano de quienes siembran, cosechan, seleccionan, clasifican, procesan, empaican y aseguran el cumplimiento de estándares de calidad e inocuidad exigidos por los compradores internacionales. Cuando aumentan los volúmenes y el valor de exportación, también aumenta la exigencia sobre ritmos de trabajo, cumplimiento de metas, polivalencia y adaptación a campañas intensivas. Por ello, la mejora del desempeño exportador constituye un argumento objetivo para discutir una distribución más justa de los resultados mediante incrementos salariales y mejores condiciones laborales.

2.2. Volúmenes exportaciones 2021-2025

En términos físicos, las exportaciones totalizaron 29,028 TM en 2025, el mayor volumen del período analizado. Esta cifra representa un crecimiento de 42.2% respecto de 2024, cuando se exportaron 20,407 TM, y supera también los niveles de 2021 (24,891 TM), 2022 (26,436 TM) y 2023 (25,601 TM). En otras palabras, la empresa

no solo se recuperó de la caída registrada en 2024, sino que alcanzó en 2025 un nuevo máximo de actividad exportadora.



Fuente: Veritrade. Elaboración propia.

El mayor volumen se concentró en Estados Unidos con 9,737 TM en 2025, seguido de Chile con 4,258 TM, Bélgica con 2,658 TM, Reino Unido con 1,822 TM y Países Bajos con 1,600 TM. También resalta el crecimiento del grupo de otros 40 países, que pasó de 6,723 TM en 2024 a 8,952 TM en 2025 (+33%), señal de una expansión comercial más amplia. Chile aumentó 37% y el Reino Unido 52% en volumen, mientras Bélgica creció 19%. Esta diversificación reduce riesgos comerciales y expresa una mayor capacidad operativa para atender pedidos de varios destinos simultáneamente.

El incremento del volumen exportado tiene una traducción directa en la carga laboral. Más toneladas exportadas significan más trabajo en campo, planta, almacenes, cadena de frío, control de calidad, logística y despacho. En sectores agroindustriales, el aumento físico de producción y exportación suele estar asociado a mayores exigencias de productividad y a intensificación del trabajo, particularmente sobre personal eventual. Por eso, el crecimiento de 42.2% en tonelaje durante 2025 refuerza la legitimidad de que el sindicato plantee mejoras salariales: la expansión de la producción exportable fue posible gracias al esfuerzo de la fuerza laboral.

2.3. Valor exportaciones: 2021-2025

El valor exportado alcanzó US\$ 54.47 millones FOB en 2025, el nivel más alto del quinquenio. Respecto de 2024, cuando se registraron US\$ 40.83 millones, el aumento fue de US\$ 13.64 millones, equivalente a un crecimiento de 33.4%. Asimismo, el valor exportado de 2025 superó en 17.5% a 2022 y en 18.3% a 2023. Este resultado confirma una expansión significativa del negocio exportador después de la contracción observada en 2024.



Fuente: Veritrade. Elaboración propia.

Aunque el volumen exportado creció más rápido que el valor, el resultado sigue siendo muy favorable. El valor promedio por tonelada pasó de aproximadamente US\$ 2,001 en 2024 a US\$ 1,877 en 2025, lo que sugiere una combinación de cambios en precios internacionales y en la composición de productos exportados. Sin embargo, aun con un precio promedio algo menor, la empresa logró incrementar de forma contundente sus ingresos externos gracias al mayor volumen colocado y a la recuperación de varias líneas exportadoras.

Para fines de negociación colectiva, este dato es central: una empresa que eleva en un tercio el valor de sus exportaciones en un año tiene evidencia objetiva de mayor capacidad de generación de ingresos. Incluso considerando que la rentabilidad final fue menor que en 2024, el dinamismo comercial demuestra que el proceso productivo funcionó, que los mercados fueron atendidos y que los trabajadores sostuvieron la operación en un año de fuerte expansión. En ese marco, resulta razonable plantear que una parte del mayor valor generado por la actividad exportadora se traduzca en incrementos salariales, especialmente para quienes participan directamente en la creación de ese valor.

2.4. Importancia relativa de mercado internacionales

Durante 2025, Agroindustrias AIB S.A. atendió 173 clientes distribuidos en Europa, América del Norte, Asia, América Latina, Oceanía y el mercado local. La diversificación comercial ha permitido consolidar relaciones en mercados desarrollados y emergentes.



Fuente: Veritrade. Elaboración propia.

La estructura de mercados de destino en 2025 muestra una combinación entre concentración y diversificación. Estados Unidos fue el principal destino con US\$14.75 millones, equivalente al 28% del total exportado en el período 2021-2025 acumulado y alrededor del 27% del valor de 2025; le siguieron Chile con US\$ 8.98 millones, Bélgica con US\$ 5.99 millones, Reino Unido con US\$ 4.62 millones y Países Bajos con US\$ 4.21 millones. En conjunto, estos cinco mercados absorbieron cerca de tres cuartas partes del valor exportado de 2025.

Comparado con 2024, casi todos los principales destinos aumentaron sus compras: Estados Unidos creció 62.8%, Chile 28.3%, Bélgica 15.2%, Reino Unido 63.3% y el grupo de otros países 23.1%. Países Bajos también subió de US\$ 3.80 millones a US\$ 4.21 millones (+10.8%). Esto indica que la recuperación de 2025 no dependió de un solo cliente o mercado, sino de una mejora comercial relativamente extendida, lo que fortalece la posición competitiva de la empresa.

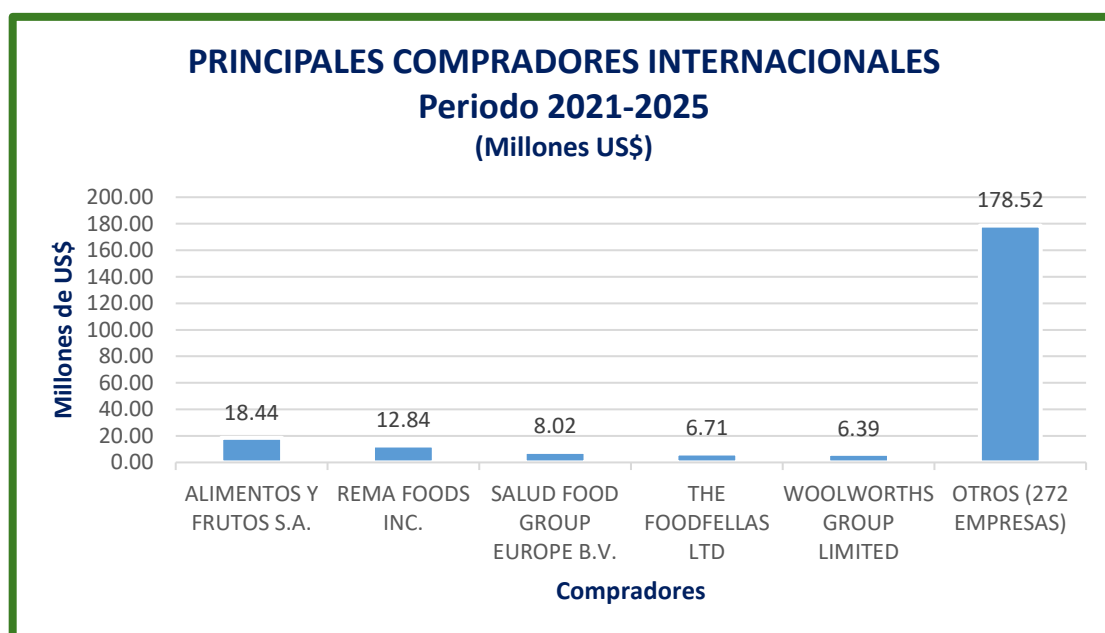
Sostener exportaciones hacia destinos exigentes como Estados Unidos, Reino Unido y la Unión Europea implica cumplir estándares de calidad, trazabilidad, inocuidad, tiempos de entrega y presentación del producto. Ese cumplimiento se materializa en el trabajo de miles de personas dentro de la cadena agroindustrial. Por ello, los ingresos obtenidos en mercados internacionales de alta exigencia deben ser leídos también como resultado del conocimiento, experiencia y disciplina laboral de las y los trabajadores.

2.5. Principales compradores internacionales.

La cartera de compradores internacionales de Agroindustrias AIB S.A. muestra que la empresa mantiene relaciones comerciales con clientes relevantes y de distinta naturaleza, incluyendo importadores, distribuidores, empresas de food service y grandes cadenas de retail. Esta diversidad reduce la dependencia de un solo comprador y fortalece la posición comercial de la empresa en el mercado externo.

Durante el período 2021-2025, los principales compradores fueron Alimentos y Frutos S.A. (Chile), Rema Foods Inc. (Estados Unidos), Salud Food Group Europe B.V. (Países Bajos), The Foodfellas Ltd (Reino Unido) y Woolworths Group Limited (Australia). En conjunto, estas empresas concentraron una parte importante de las exportaciones, aunque la mayor proporción siguió correspondiendo al grupo de “otros compradores”, lo que confirma una cartera ampliamente diversificada.

Destaca el caso de Alimentos y Frutos S.A. (Alifrut), que se ubicó como el principal comprador acumulado del período con US\$ 18.44 millones, seguido por Rema Foods Inc. con US\$ 12.84 millones. También resalta la presencia de compradores en mercados exigentes como Europa, Reino Unido y Australia, lo cual evidencia que AIB logra colocar su oferta en cadenas comerciales que demandan estándares altos de calidad, inocuidad, trazabilidad y cumplimiento logístico.



Fuente: Veritrade. Elaboración propia.

Desde el punto de vista comercial, esta estructura de clientes revela que la empresa no solo exporta más, sino que ha logrado sostener vínculos con compradores internacionales que operan en segmentos de alto valor y en mercados competitivos. Ello supone una capacidad empresarial importante para cumplir con volúmenes, tiempos de entrega, certificaciones y especificaciones técnicas, aspectos que

dependen directamente del trabajo realizado en campo, planta, empaque, control de calidad, almacenamiento y despacho.

En ese sentido, el desempeño de los principales compradores no puede entenderse únicamente como resultado de decisiones comerciales o gerenciales. La continuidad de estas relaciones de negocio también descansa en el esfuerzo cotidiano de los trabajadores y trabajadoras, quienes hacen posible que los productos lleguen en condiciones adecuadas a mercados internacionales altamente exigentes. La productividad laboral, la experiencia acumulada, la adaptación a campañas estacionales y el cumplimiento de estándares de exportación constituyen, en los hechos, una base fundamental de la competitividad de la empresa.

ALIMENTOS Y FRUTOS S.A. (ALIFRUT)

Razón social : Alimentos y Frutos S.A. - Alifrut
País : Chile
Casa matriz : Camino Lo Echevers 250 - Quilicura, Santiago - Región Metropolitana, Chile
Central telefónica : +56 2 2367 8000
Página web oficial : www.alifrut.cl

Principales productos:

- Pulpa de palta congelada
- Jugo de maracuyá congelado
- Pulpa de mango con azúcar congelada
- Choclo blanco en grano congelado

REMA FOODS INC.

Razón social : REMA FOODS INC.
País : Estados Unidos US
Casa matriz : 140 Sylvan Avenue - Englewood Cliffs, New Jersey 07632 - Estados Unidos
Página web oficial : <http://www.remafoods.com>

Principales productos:

- Frijol en conserva
- Pimiento morrón en conserva
- Jalapeño en conserva

SALUD FOODGROUP EUROPE B.V.

Razón social : Salud Foodgroup Europe B.V.
País : Países Bajos (Holanda)



Casa matriz : Wilhelminalaan 63 - 4905 AT, Oosterhout - Noord-Brabant,
Países Bajos
Central telefónica : +31 (0)162 49 20 90
Página web oficial : www.saludfoodgroup.eu

Principales productos:

- Palta congelada en cajas
- Jalapeño en conserva en cajas
- Pulpa de palta congelada

THE FOODFELLAS LTD

Razón social : The Foodfellas Ltd.
País : Reino Unido (United Kingdom)
Casa matriz : 6-9 The Square, Stockley Park -Uxbridge, Middlesex UB11
1FW - Reino Unido
Central telefónica : +44 (0) 204 526 6777
Página web oficial : <http://www.thefoodfellas.co.uk>

Principales productos:

- Palta congelada en cajas
- Pulpa de palta congelada

WOOLWORTHS GROUP LIMITED

Razón social : Woolworths Group Limited
País : Australia
Casa matriz : 1 Woolworths Way - Bella Vista, NSW 2153 - Nueva Gales del
Sur, Australia
Central telefónica : +61 2 8885 0000
Página web oficial : <https://www.woolworthsgroup.com.au>

Principales productos:

- Mango congelado
- Palta congelada

3. SITUACIÓN FINANCIERA 2025

Esta sección resume, en un lenguaje sencillo, cómo cerró la empresa el año 2025 desde el punto de vista financiero. En términos generales, la empresa vendió más, contó con mayor efectivo disponible y mejoró su capacidad para atender obligaciones de corto plazo. Sin embargo, la ganancia del negocio fue menor que en 2024. En otras palabras, hubo más ventas, pero quedó menos utilidad al cierre del año.

3.1. Estado de situación financiera

Concepto	2024 (miles de S/)	2025 (miles de S/)	Variación
Activos corrientes	116,875	112,993	-3.3%
Activos no corrientes	253,159	241,587	-4.6%
Total activos	370,034	354,580	-4.2%
Pasivos corrientes	110,310	80,992	-26.6%
Pasivos no corrientes	28,499	33,043	+15.9%
Total pasivos	138,809	114,035	-17.8%
Patrimonio neto	231,225	240,545	+4.0%

El total de activos bajó de 370.03 a 354.58 millones de soles, lo que representa una caída de 4.2 %. Esto significa que la empresa cuenta con menos recursos totales que el año anterior, ya sea en dinero disponible, cuentas por cobrar, inventarios u otros bienes.

La deuda total sí se redujo de manera importante. Los pasivos totales bajaron de 138.81 a 114.04 millones de soles, lo que equivale a una reducción de 17.8 %. Esta es una señal favorable, porque significa que la empresa debe menos que el año anterior. El cambio más relevante se observa en los pasivos corrientes, que disminuyeron 26.6 %, lo que indica una menor carga de obligaciones de corto plazo. En contraste, los pasivos no corrientes aumentaron 15.9 %, lo que sugiere que una parte de la deuda se ha trasladado al largo plazo. Es decir, no toda la deuda desapareció, sino que parte de los compromisos quedó programada para más adelante.

El patrimonio neto también creció. Pasó de 231.23 a 240.55 millones de soles en 2025, lo que representa un aumento de 4.0 %. Esto es positivo, porque el patrimonio refleja lo que queda para los propietarios una vez descontadas las deudas. En términos generales, aunque la empresa presenta menores activos, su posición patrimonial se ha fortalecido relativamente como resultado de una reducción importante de sus obligaciones.

En conjunto, la empresa muestra en 2025 un menor nivel de endeudamiento y una base patrimonial más sólida, lo que constituye una señal favorable. Sin embargo, también registra menos activos, es decir, menos recursos totales que en 2024. Esta evolución puede interpretarse como un proceso de ordenamiento financiero, expresado en una menor carga de obligaciones de corto plazo, aunque también podría estar asociada a una reducción del nivel de inversión o de los recursos disponibles para la operación.

3.2. Estado de resultados

Concepto (miles de S/)	2024	2025	Variación
Ventas	222,223	247,955	+ 11.6%
Utilidad bruta	54,572	53,956	-1.1%
Utilidad operativa	21,347	8,048	-62.3%
Utilidad neta	11,021	3,952	+64.1%
Flujo de efectivo operativo	15,817	31,460	+98.9%

Este cuadro muestra cuánto vendió la empresa, cuánto ganó con su actividad y cuál fue la utilidad final del año.

Las ventas crecieron 11.6 % y llegaron a S/ 247.96 millones. Sin embargo, la utilidad bruta se mantuvo casi estable y la rentabilidad del negocio cayó con fuerza: la utilidad operativa bajó a S/ 8.05 millones y la utilidad neta a S/ 3.95 millones. Entre los factores señalados destacan el aumento de los gastos de venta, el costo asociado a la venta de activos fijos y una menor rentabilidad de la operación respecto del año anterior.

3.3. Liquidez, caja y endeudamiento

Indicador	2024	2025
Liquidez corriente (veces)	1.06	1.40
Obligaciones financieras (miles de S/)	72,987	61,102
Deuda neta (miles de S/)	67,075	42,707
Ratio de apalancamiento	0.22	0.15
Margen operativo	9.6%	3.2%
Margen neto	5.0%	1.6%

Este cuadro ayuda a entender si la empresa tuvo caja suficiente para operar y cuánto dependió de la deuda.

La liquidez corriente mejoró de 1.06 a 1.40, lo que indica una mejor capacidad para atender obligaciones de corto plazo. La deuda financiera total bajó 16.3 % y la deuda neta se redujo de S/ 67.08 millones a S/ 42.71 millones. En consecuencia, la empresa cerró el año con una menor presión financiera, ya que su ratio de apalancamiento pasó de 0.22 a 0.15.

El margen operativo fue de 9.6 % en 2024 y de 3.2 % en 2025. Esto quiere decir que, en 2025, por cada S/ 100 vendidos, a la empresa le quedaron aproximadamente S/ 3.20 como ganancia de su operación principal. En 2024, esa cifra era de S/ 9.60. La caída muestra que el negocio siguió vendiendo más, pero rindió bastante menos.

El margen neto indica cuánto gana finalmente la empresa después de todos los gastos, incluidos los financieros, impuestos y otros resultados. Se calcula comparando la utilidad neta con las ventas. Eso significa que, en 2025, por cada S/ 100 vendidos, la empresa terminó ganando S/ 1.60 al final. En 2024, ganaba S/ 5.00.

En síntesis, el margen operativo muestra cuánto gana la empresa por su actividad principal, mientras que el margen neto refleja la ganancia final después de todos los gastos. En 2025, ambos indicadores bajaron con fuerza, lo que significa que, aunque la empresa vendió más, obtuvo menos ganancia por cada sol vendido.

3.4. Capital social, accionariado y dividendos 2025

Al 31 de diciembre de 2025, el capital social suscrito y pagado ascendió a S/ 102,895,336, representado por 102,895,336 acciones comunes de valor nominal de S/ 1.00 cada una.

Accionista	Participación
Agrícola Santa Lucía S.A.	50%
Intragrícola Valores S.A.C.	25%
Diano Marina Inversiones S.A.C.	25%

En marzo de 2026, la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas acordó distribuir utilidades del ejercicio 2025 por S/ 6.5 millones, equivalente a un dividendo de S/ 0.06317099 por acción.



Agrícola Santa Lucía S.A. es la principal accionista de AIB. La información pública disponible la presenta como una empresa agroexportadora con operaciones en Chincha, Ica, activa desde 1995 y con presencia en registros sanitarios y de exportación de palta, cítricos y mandarina ante SENASA.

En el caso de Intragrícola Valores S.A.C., la información pública disponible es más limitada y sugiere que opera principalmente como una sociedad de inversión o tenencia, más que como una empresa agroexportadora visible por sí misma. Registros comerciales abiertos la ubican en Miraflores, Lima, con RUC:20478152401, y la clasifican en actividades profesionales y técnicas. Además, distintas fuentes públicas la vinculan al grupo o familia Cillóniz dentro del accionariado de AIB.

Por su parte, Diano Marina Inversiones S.A.C. aparece en la información pública consultada como una sociedad anónima cerrada activa, domiciliada en Chincha, con RUC: 20494982847. Su rastro público sugiere un perfil más cercano al de un vehículo de inversión o sociedad patrimonial que al de una empresa agroexportadora con marca operativa visible. Asimismo, una fuente de mapeo empresarial la vincula a la familia Giribaldi dentro del accionariado de AIB.

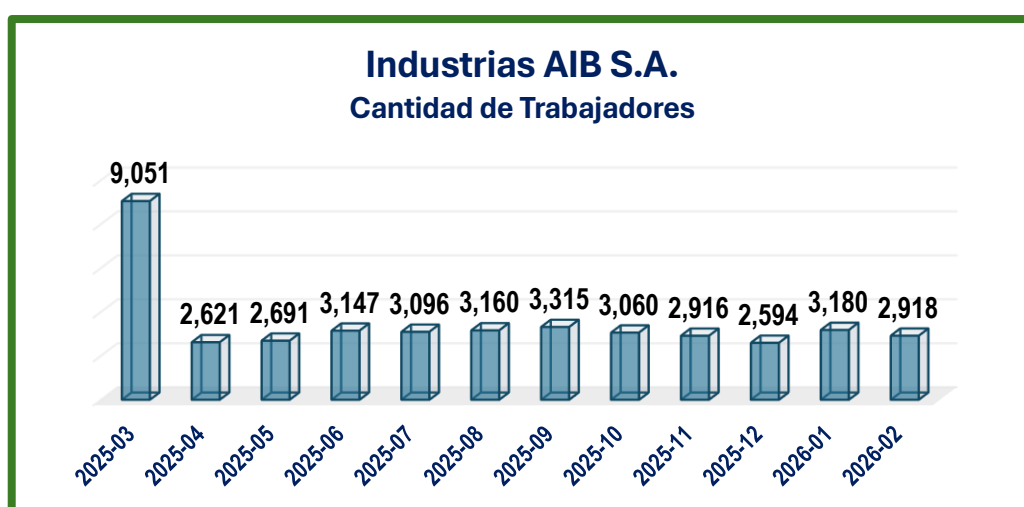
En conjunto, Agrícola Santa Lucía S.A. parece ser la socia con el perfil productivo y agroexportador más claro, mientras que Intragrícola Valores S.A.C. y Diano Marina Inversiones S.A.C. aparecen públicamente más como sociedades de inversión o de control accionario vinculadas a los grupos familiares que participan en AIB. Esa estructura coincide con fuentes públicas que asocian a Santa Lucía con la familia Falcone, a Intragrícola Valores con la familia Cillóniz y a Diano Marina Inversiones con la familia Giribaldi.

El informe de auditoría emitido el 23 de febrero de 2026 concluyó que los estados financieros presentan razonablemente la situación financiera, los resultados y los flujos de efectivo de la empresa. En términos simples, los auditores no observaron problemas significativos en la presentación de la información contable.

El principal tema revisado con mayor detalle fue la valorización de los activos biológicos, registrados (plantaciones o cultivos en crecimiento) en aproximadamente S/ 6.9 millones al cierre de 2025. Para ello, la auditoría evaluó los supuestos usados por la gerencia, como ingresos esperados, costos, producción, precios y descuento de flujos, y concluyó que la estimación era razonable.

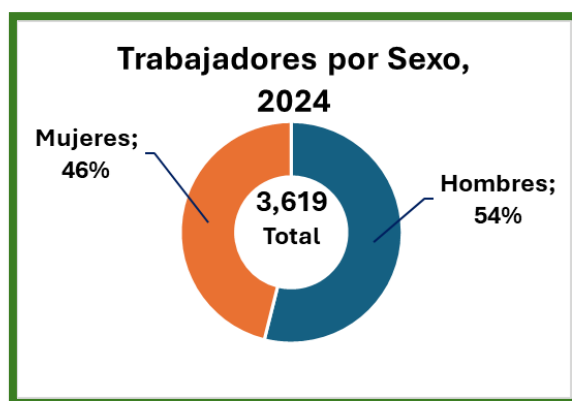
4. DIMENSIÓN LABORAL

La evolución mensual del número de trabajadores de Agroindustrias AIB S.A. muestra una clara estacionalidad en la demanda de mano de obra, asociada al comportamiento de la producción agroindustrial. Se distingue una fase de alta demanda en marzo de 2025, una fase intermedia entre junio y octubre de 2025 y en enero de 2026, y fases de baja demanda en abril, mayo, noviembre, diciembre de 2025 y febrero de 2026. Esta trayectoria sugiere que la contratación de personal responde directamente a los ciclos de cosecha, procesamiento y demás necesidades operativas de la empresa. El promedio mensual en el 2025 fue de 3,479 trabajadores.

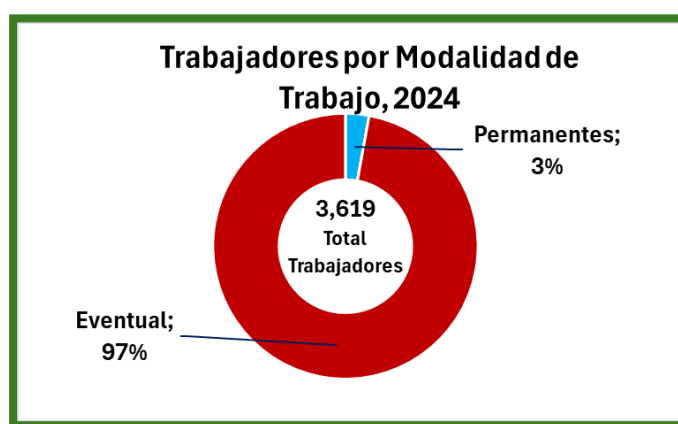


La estructura laboral de Agroindustrias AIB, 2024 muestran una dotación total de 3,619 trabajadores, de los cuales 1,951 son hombres y 1,668 son mujeres. En términos porcentuales, ello representa una composición de 54% de hombres y 46% de mujeres, lo que evidencia una participación femenina significativa dentro de la fuerza laboral de la empresa, aunque con una predominancia moderada de trabajadores varones.





Un aspecto central del análisis es la composición del empleo según su relación contractual. Del total de trabajadores registrados, únicamente 104 corresponden a personal permanente, mientras que 3,515 son trabajadores eventuales. Este dato pone de manifiesto una estructura ocupacional fuertemente concentrada en modalidades de contratación temporal, ya que la proporción de personal permanente resulta mínima frente al volumen total de empleo. En consecuencia, puede afirmarse que la dinámica laboral de la empresa descansa principalmente en mano de obra eventual, rasgo que no corresponde a la naturaleza estacional o cíclica de la actividad agroindustria, debido a que el promedio de trabajadores mensual es muy similar.



Los datos de Agroindustrias AIB para 2024 permiten concluir que la empresa presenta una fuerza laboral amplia, con una participación femenina importante y relativamente cercana a la masculina. Sin embargo, el rasgo más sobresaliente de su estructura ocupacional es la fuerte dependencia del trabajo eventual, lo que sugiere una organización productiva sustentada en contratación temporal y una baja proporción de empleo estable.

Esta estructura de contratación puede explicar la baja tasa de afiliación al sindicato Industrias AIB, en la medida en que el predominio de contratos temporales tiende a generar condiciones de mayor vulnerabilidad e incertidumbre entre los trabajadores.



En contextos de empleo eventual, es frecuente que la afiliación sindical sea percibida como un posible riesgo para la renovación del contrato o la continuidad laboral, lo que puede producir temor a afiliarse y desalentar el ejercicio de este derecho colectivo. De este modo, la precariedad contractual no solo incide en la estabilidad del empleo, sino también en las posibilidades de organización y representación sindical dentro de la empresa.

Para incrementar la afiliación sindical en Agroindustrias AIB, resulta fundamental adoptar medidas orientadas a contrarrestar los efectos disuasivos que genera la contratación temporal sobre el ejercicio de la libertad sindical. Entre dichas medidas destacan el fortalecimiento de la difusión de derechos laborales y sindicales, la implementación de procedimientos de afiliación reservados, la consolidación de canales de acompañamiento ante conflictos laborales y la construcción de una agenda sindical centrada en las demandas del personal eventual. Del mismo modo, la capacidad del sindicato para obtener mejoras concretas en las condiciones laborales constituye un factor decisivo para fortalecer su legitimidad y ampliar su base de afiliación. En este contexto, el aumento de la afiliación no depende exclusivamente de convocatorias formales, sino de la generación de condiciones de confianza y protección que permitan a los trabajadores ejercer sus derechos colectivos sin temor a represalias ni a la no renovación de sus contratos.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

El análisis del perfil empresarial de Agroindustrias AIB S.A. permite concluir que la empresa mantiene una posición relevante dentro del sector agroexportador, con una estructura productiva diversificada, presencia en mercados internacionales exigentes y relaciones comerciales estables con compradores de distintos continentes. Su capacidad de exportación se sustenta en una combinación de producción agrícola, procesamiento industrial, cumplimiento de estándares internacionales y articulación comercial con clientes del exterior.

En 2025, la empresa registró una recuperación importante de su desempeño exportador. Tanto el volumen exportado como el valor FOB alcanzaron su nivel más alto del período 2021-2025, mostrando una expansión significativa respecto del año anterior. Este resultado evidencia que la empresa preserva una importante capacidad de generación de ingresos por exportación y que logró reposicionarse favorablemente en diversos mercados internacionales. Asimismo, la presencia de clientes en Estados Unidos, Europa, Reino Unido, Chile y Australia confirma que la empresa participa en cadenas de suministro que exigen altos niveles de calidad, trazabilidad, inocuidad y cumplimiento logístico.



Desde la perspectiva financiera, si bien en 2025 la rentabilidad final fue menor que en 2024, la empresa mostró señales de solidez en aspectos relevantes. Las ventas crecieron, el flujo de efectivo operativo aumentó de manera importante, mejoró la liquidez corriente y disminuyó la deuda financiera. En consecuencia, aunque el margen operativo y la utilidad neta se redujeron, la empresa no presenta un escenario de crisis, sino más bien una situación de continuidad operativa con capacidad de sostener actividad, inversiones y distribución de dividendos.

En el plano laboral, el informe evidencia que la operación de la empresa depende de una fuerza de trabajo numerosa y esencial para el funcionamiento de toda la cadena agroexportadora. Sin embargo, la estructura ocupacional se encuentra fuertemente concentrada en contratación eventual, mientras el número de trabajadores permanentes resulta muy reducido en comparación con el total del personal. Esta configuración revela una alta dependencia de modalidades temporales de empleo y una baja proporción de estabilidad laboral.

Tal estructura no solo genera condiciones de vulnerabilidad en materia de continuidad en el empleo, sino que también puede debilitar el ejercicio efectivo de la libertad sindical y la capacidad de organización de los trabajadores. Cuando predomina la contratación eventual, aumentan los temores asociados a la no renovación del contrato, a represalias frente a la afiliación sindical o a dificultades para participar activamente en procesos de representación colectiva. En ese contexto, la debilidad relativa de la afiliación sindical no debe interpretarse como falta de interés de los trabajadores, sino también como resultado de un entorno laboral que limita objetivamente la organización.

El análisis integral permite afirmar que el crecimiento exportador, la atención de mercados exigentes y el sostenimiento de relaciones con compradores internacionales relevantes no pueden explicarse únicamente por factores gerenciales o comerciales. Tales resultados descansan también en el trabajo cotidiano de quienes siembran, cosechan, seleccionan, procesan, empacan, almacenan, transportan y aseguran el cumplimiento de estándares requeridos por el mercado internacional. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras constituyen un factor determinante de la competitividad de la empresa.

Por ello, existe una base objetiva para que el sindicato promueva una agenda de fortalecimiento organizativo y de mejora de las condiciones de trabajo, vinculando sus demandas a la evolución real del negocio, a la importancia de la fuerza laboral dentro de la cadena exportadora y al papel que cumplen los estándares sociales exigidos por compradores y certificadoras. En otras palabras, si la empresa se beneficia del trabajo que hace posible su inserción exportadora, resulta razonable y legítimo que una parte de ese valor se traduzca en mejores salarios, mayor estabilidad laboral, mejores condiciones de seguridad y salud, y mecanismos efectivos de diálogo bipartito.

5.2. Recomendaciones

Fortalecimiento sindical y la mejora de las condiciones de trabajo.

A partir del análisis realizado, se recomienda que el sindicato adopte una estrategia integral de fortalecimiento que combine organización interna, negociación colectiva, diálogo bipartito e incidencia sobre los factores comerciales que hoy influyen en el funcionamiento de la empresa. En una agroexportadora como Agroindustrias AIB S.A., la defensa de los derechos laborales no puede desvincularse del modelo de negocio, de las exigencias de los mercados internacionales, de los compromisos asumidos frente a compradores y de los estándares que la empresa debe cumplir para sostener sus exportaciones. En consecuencia, el sindicato cuenta con condiciones objetivas para desarrollar una acción más sólida, técnica y estratégica.

Fortalecer la negociación colectiva con base en evidencia económica, comercial y laboral.

Se recomienda que el sindicato estructure sus futuras propuestas de negociación colectiva sobre la base de información verificable referida al desempeño exportador, la situación financiera, la dependencia del trabajo eventual y las exigencias internacionales que enfrenta la empresa. Esto permitirá que las demandas laborales no sean presentadas únicamente como reivindicaciones abstractas, sino como planteamientos respaldados por la realidad productiva y comercial del negocio.

En esa línea, el sindicato debería vincular sus propuestas salariales y laborales con hechos objetivos ya identificados en el informe: el crecimiento del volumen exportado, el aumento del valor FOB en 2025, la recuperación de mercados, la continuidad de relaciones con compradores internacionales relevantes y la mejora de ciertos indicadores financieros como liquidez, flujo operativo y reducción del endeudamiento. Aunque la rentabilidad neta se redujo, la empresa mantuvo actividad, ventas, acceso a mercados y distribución de dividendos, lo que demuestra que existe una base material para discutir mejoras laborales.

Por ello, la negociación bipartita debería priorizar una agenda que incluya incremento salarial, bonos por campaña o productividad, reconocimiento de antigüedad, mecanismos más transparentes para la contratación y renovación de personal eventual, mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y criterios objetivos para la progresiva incorporación de personal a formas más estables de empleo. El sindicato debe mostrar que estas medidas no solo benefician a los trabajadores, sino que también contribuyen a reducir rotación, conservar experiencia, elevar calidad del proceso productivo y mejorar la sostenibilidad laboral de la empresa.

Utilizar las certificaciones como herramienta de mejora laboral y de legitimación sindical.

Las certificaciones y auditorías sociales no deben ser observadas únicamente como instrumentos de control empresarial o como requisitos comerciales, sino también como espacios que pueden ser utilizados por el sindicato para fortalecer la defensa de los derechos laborales. En el caso de Agroindustrias AIB S.A., esto es especialmente relevante respecto de herramientas como SMETA, GLOBALG.A.P. y su complemento GRASP, ya que incorporan materias vinculadas con condiciones de



trabajo, salud y seguridad, representación de trabajadores, mecanismos de queja, acceso a información y cumplimiento de estándares sociales.

Se recomienda, en primer lugar, que el sindicato elabore un mapa de certificaciones de la empresa y determine, para cada una de ellas, qué aspectos laborales podrían ser objeto de seguimiento sindical. Por ejemplo, en SMETA pueden priorizarse los temas de libertad de asociación, jornadas, trato digno, salud y seguridad, no discriminación, remuneraciones y mecanismos de denuncia. En GLOBALG.A.P. y GRASP pueden enfatizarse las materias vinculadas con bienestar laboral en finca, representación de trabajadores, canales de queja, información sobre derechos y condiciones de trabajadores jóvenes o vulnerables. Esta identificación permitiría al sindicato traducir estándares técnicos en una agenda sindical concreta y verificable.

En segundo lugar, el sindicato debería solicitar formalmente a la empresa que se le reconozca como interlocutor válido en los procesos de auditoría y certificación laboral. Ello implica demandar participación antes, durante y después de las auditorías, con acceso oportuno a la información relevante, posibilidad de presentar observaciones documentadas, garantías de entrevistas confidenciales con auditores y conocimiento de los hallazgos y planes de acción. Si la empresa presenta las certificaciones como prueba de cumplimiento ante el mercado, entonces resulta razonable que el sindicato exija que la voz de los trabajadores sea parte real del proceso y no quede al margen como si la realidad laboral pudiera medirse sin escuchar a quienes la viven diariamente.

En tercer lugar, se recomienda que el sindicato utilice los resultados o exigencias de las certificaciones para promover compromisos concretos en el diálogo bipartito. Por ejemplo, si una certificación exige mecanismos de queja confiables, el sindicato puede demandar un canal interno con garantías contra represalias. Si el estándar exige representación laboral o acceso a información, el sindicato puede solicitar espacios formales de comunicación sindical dentro de la empresa. Si el estándar revisa salud y seguridad, el sindicato puede proponer comités más activos, seguimiento a accidentes, provisión adecuada de equipos y protocolos de prevención. Dicho de otro modo, la certificación puede dejar de ser un sello colgado en la pared para convertirse en una palanca práctica de mejora laboral.

En cuarto lugar, el sindicato debería promover que los hallazgos derivados de auditorías sociales o laborales den lugar a un mecanismo bipartito de seguimiento. Esto permitiría revisar periódicamente qué observaciones fueron formuladas, qué medidas correctivas se anunciaron, cuáles se implementaron realmente y cuáles siguen pendientes. Una certificación sin seguimiento puede terminar siendo un trámite; con seguimiento sindical, en cambio, puede transformarse en una herramienta útil para hacer visibles problemas estructurales y empujar soluciones verificables.

Utilizar la relación con compradores internacionales como palanca de incidencia

La cartera de compradores internacionales de la empresa constituye otra dimensión estratégica que el sindicato puede aprovechar con inteligencia. Muchos compradores internacionales, especialmente aquellos vinculados a cadenas de retail, importación de alimentos, marcas globales o abastecimiento responsable, cuentan con políticas



de conducta empresarial, debida diligencia, sostenibilidad y respeto de derechos laborales dentro de sus cadenas de suministro. En consecuencia, la calidad de las relaciones laborales dentro de la empresa no es un asunto completamente aislado del plano comercial.

Se recomienda que el sindicato identifique cuáles de los principales compradores de la empresa cuentan con códigos de conducta, políticas ESG, compromisos de derechos humanos o requerimientos de abastecimiento responsable, y que sistematice esa información como parte de su estrategia de incidencia. El objetivo no debe ser precipitar una confrontación externa, sino comprender que la empresa está inserta en una cadena de valor donde la reputación social y laboral también importa. Si un comprador exige cumplimiento ético a sus proveedores, entonces esa exigencia puede ser utilizada por el sindicato para reforzar la necesidad de mejoras concretas dentro de la empresa.

De manera complementaria, el sindicato puede sostener en el diálogo bipartito que la estabilidad laboral, la reducción de conflictividad, el respeto de la libertad sindical y la mejora de las condiciones de trabajo constituyen ventajas también para la empresa frente a sus compradores. Un proveedor que presenta conflictos laborales recurrentes, denuncias por prácticas antisindicales o señales de precariedad excesiva enfrenta riesgos reputacionales y comerciales. Por el contrario, una empresa que puede mostrar espacios reales de diálogo social, cumplimiento sustantivo de estándares laborales y relaciones más estables con sus trabajadores fortalece su imagen frente a clientes exigentes.

Asimismo, se recomienda que el sindicato prepare informes técnicos internos que documenten de manera seria y objetiva aquellos temas laborales que podrían tener relevancia para la sostenibilidad comercial de la empresa. Tales informes pueden abordar aspectos como alta temporalidad, dificultades para la afiliación, seguridad y salud, condiciones de campaña, problemas de trato o eventuales brechas entre el cumplimiento formal y la experiencia real de los trabajadores. La utilidad de estos documentos radica en que permiten sostener una interlocución más rigurosa tanto frente a la empresa como, de ser necesario, frente a terceros que participan en la cadena comercial. No se trata de reemplazar la negociación por la denuncia, sino de dotar al sindicato de herramientas de respaldo en caso la empresa cierre espacios de solución interna.

Convertir la agenda laboral en una agenda de cumplimiento y sostenibilidad

Una recomendación central es que el sindicato formule su plataforma no solo en términos de derechos, sino también en términos de cumplimiento, sostenibilidad y continuidad exportadora. En empresas agroexportadoras, donde la operación depende de estándares de calidad, inocuidad, trazabilidad y responsabilidad social, la estabilidad y motivación del personal tienen un efecto directo sobre la productividad, la calidad del producto y la consistencia del cumplimiento comercial.

Por ello, el sindicato debería sostener que la mejora de salarios, la reducción de precariedad, el fortalecimiento de la seguridad y salud, la prevención de represalias antisindicales y la existencia de diálogo bipartito no son factores ajenos al negocio. Por el contrario, son componentes que pueden contribuir a sostener la competitividad



exportadora. Trabajadores con mayor estabilidad, mejor información sobre sus derechos y mejores condiciones de trabajo pueden fortalecer la continuidad operativa, reducir errores, disminuir conflictos y contribuir a la calidad que los compradores demandan. En el agro de exportación, la fruta viaja con etiqueta; la reputación también.

Fortalecer la organización sindical con enfoque en trabajadores eventuales

Considerando que el peso del trabajo eventual es uno de los rasgos más importantes de la empresa, se recomienda que el sindicato desarrolle una estrategia específica orientada a ese segmento. La organización sindical no puede descansar únicamente en el personal estable, porque la mayor parte de la fuerza laboral se encuentra precisamente en condiciones de mayor vulnerabilidad. Por ello, el sindicato debería construir una agenda que responda a las preocupaciones concretas del personal eventual: renovación de contrato, continuidad de campañas, trato en planta y campo, criterios de llamamiento, condiciones de seguridad, pago de bonos, acceso a información y protección frente a represalias.

Esta estrategia puede fortalecerse si se conecta con los estándares de certificación y con las exigencias de compradores. En otras palabras, el sindicato puede argumentar que la excesiva vulnerabilidad del trabajador eventual no solo constituye un problema de derechos, sino también una debilidad del modelo laboral frente a mercados que valoran abastecimiento responsable. Esta combinación entre agenda social y agenda comercial puede ayudar a legitimar aún más la acción sindical y a ampliar su capacidad de convocatoria.

Institucionalizar el diálogo bipartito con agenda y seguimiento

Finalmente, se recomienda que el sindicato impulse la creación o fortalecimiento de un mecanismo permanente de diálogo bipartito con la empresa, con reuniones periódicas, agenda predefinida, actas y verificación de acuerdos. En ese espacio deberían abordarse no solo temas salariales, sino también contratación, seguridad y salud, cumplimiento de estándares sociales, resultados de auditorías, observaciones de certificaciones, políticas de compradores relacionadas con trabajo responsable y medidas de prevención de conflictos.

La ventaja de este enfoque es que permite trasladar la discusión laboral desde la reacción ocasional hacia una lógica de gestión continua. Un diálogo bipartito bien diseñado puede servir para identificar problemas antes de que escalen, construir compromisos graduales y dejar constancia de avances o incumplimientos. Además, fortalece la posición del sindicato como actor legítimo, técnico y propositivo, capaz de dialogar no solo sobre reclamos inmediatos, sino también sobre la sostenibilidad social del negocio.

Recomendación estratégica final

En síntesis, se recomienda que el sindicato articule su acción futura sobre cuatro frentes complementarios: fortalecimiento de la afiliación, negociación colectiva sustentada en evidencia, uso estratégico de certificaciones y uso estratégico de la relación con compradores internacionales. Esta combinación puede ampliar su

capacidad de presión legítima, mejorar su interlocución con la empresa y generar condiciones más favorables para obtener resultados concretos.

La experiencia demuestra que en el sector agroexportador las condiciones de trabajo no dependen únicamente de la legislación interna o de la voluntad del empleador. También están influenciadas por las exigencias de clientes, auditorías, certificaciones y reputación internacional. Por ello, un sindicato que logre leer esas conexiones y actuar sobre ellas no solo defiende mejor a sus afiliados, sino que incrementa su capacidad de incidencia real. La tarea no es menor, pero tampoco parte de cero: cuando la empresa vive de exportar bajo estándares, ahí mismo el sindicato tiene una llave.

6. ANEXOS

- Anexo A. Principales productos de exportaciones 2021-2025
- Anexo B. Volumen de Exportaciones por principales países 2021-2025
- Anexo C. Principales países de destino de exportación 2021 -2025
- Anexo D. Principales empresas compradoras 2021 -2025

ANEXO A: PRINCIPALES PRODUCTOS DE EXPORTACIÓN
Periodo 2021 - 2025
(En millones de US\$ FOB)

Partida	Descripción	2021	2022	2023	2024	2025	Total	%
0811.90.99.00	ARANDANOS CONGELADOS, DEMÁS FRUTAS Y OTROS FRUTOS, SIN COCER O COCIDOS	11.14	16.94	12.16	13.50	16.94	70.68	31%
0811.90.91.00	MANGO SIN COCER O COCIDO EN AGUA O VAPOR	7.59	8.22	8.72	5.25	9.25	39.03	17%
2005.99.31.20	PIMIENTO MORRON PREPARADAS O CONSERVADAS	0.00	4.28	7.44	5.50	6.69	23.90	10%
2001.90.90.00	JALAPEÑO EN CONSERVA Y DEMAS HORTALIZAS, FRUTAS Y CONSERVAS	2.92	3.65	3.77	2.83	3.89	17.07	7%
0810.90.90.00	GRANADA FRESCA EN CAJAS, DEMAS FRUTAS Y OTROS FRUTOS FRESCOS	2.41	1.67	2.38	1.86	3.03	11.36	5%
OTRAS PARTIDAS	OTROS (34 PARTIDAS)	19.14	11.59	11.59	11.89	14.67	68.89	30%
TOTAL US\$ FOB		43.20	46.36	46.06	40.83	54.47	230.93	100%

ANEXO B: VOLUMEN DE EXPORTACIONES POR PRINCIPALES PAÍSES
Periodo 2021 - 2025
(En TM)

	País	2021	2022	2023	2024	2025	Total TM	%
1	ESTADOS UNIDOS	9,928	10,715	9,375	5,807	9,737	45,562	36%
2	CHILE	2,930	2,904	2,980	3,111	4,258	16,183	13%
3	PAÍSES BAJOS	3,119	4,379	3,530	1,329	1,600	13,958	11%
4	BÉLGICA	2,198	1,885	2,394	2,236	2,658	11,371	9%
5	REINO UNIDO	1,015	1,762	1,180	1,200	1,822	6,978	6%
6	OTROS (40 PAÍSES)	5,701	4,791	6,142	6,723	8,952	32,309	26%
	TOTAL (En TM)	24,891	26,436	25,601	20,407	29,028	126,362	100%

ANEXO C: PRINCIPALES PAÍSES DESTINO DE EXPORTACIONES
Periodo 2021 - 2025
(En millones de US\$ FOB)

	País	2021	2022	2023	2024	2025	Total	%
1	ESTADOS UNIDOS	12.92	14.51	12.94	9.06	14.75	64.19	28%
2	CHILE	5.44	5.47	6.18	7.00	8.98	33.08	14%
3	PAÍSES BAJOS	7.90	8.59	6.74	3.80	4.21	31.25	14%
4	BÉLGICA	4.89	4.52	5.18	5.20	5.99	25.79	11%
5	REINO UNIDO	2.10	4.74	2.94	2.83	4.62	17.23	7%
6	OTROS (40 PAÍSES)	9.96	8.52	12.07	12.93	15.92	59.40	26%
	TOTAL (Millones US\$)	43.20	46.36	46.06	40.83	54.47	230.93	100%

ANEXO D: PRINCIPALES EMPRESAS COMPRADORAS
Periodo 2021 - 2025
(En millones de US\$ FOB)

	Empresa	2021	2022	2023	2024	2025	TOTAL
1	ALIMENTOS Y FRUTOS S.A.	3.46	3.20	3.85	3.13	4.80	18.44
2	REMA FOODS INC.	1.43	3.06	3.15	2.06	3.14	12.84
3	SALUD FOOD GROUP EUROPE B.V.	2.01	3.94	1.62	0.36	0.08	8.02
4	THE FOODFELLAS LTD	0.07	2.54	1.00	1.23	1.87	6.71
5	WOOLWORTHS GROUP LIMITED	0.76	0.30	0.49	2.38	2.46	6.39
6	OTROS (272 EMPRESAS)	35.47	33.31	35.95	31.68	42.12	178.52
	TOTAL (Millones US\$)	43.20	46.36	46.06	40.83	54.47	230.93