

**ECUADOR**

# **Debate**

## **CONSEJO EDITORIAL**

José Sánchez-Parga, Alberto Acosta, José Laso Ribadeneira,  
Simón Espinosa, Diego Cornejo Menacho, Manuel Chiriboga,  
Fredy Rivera, Jaime Borja Torres, Marco Romero.

## **DIRECTOR**

Francisco Rhon Dávila  
Director Ejecutivo CAAP

## **EDITOR**

Fredy Rivera Vélez

## **ECUADOR DEBATE**

Es una publicación periódica del **Centro Andino de Acción Popular CAAP**, que aparece tres veces al año. La información que se publica es canalizada por los miembros del Consejo Editorial. Las opiniones y comentarios expresados en nuestras páginas son de exclusiva responsabilidad de quien los suscribe y no, necesariamente, de ECUADOR DEBATE.

## **SUSCRIPCIONES**

Valor anual, tres números:

EXTERIOR: US\$. 30

ECUADOR: S/. 110.000

EJEMPLAR SUELTO: EXTERIOR US\$. 10

EJEMPLAR SUELTO: ECUADOR S/. 40.000

## **ECUADOR DEBATE**

Apartado Aéreo 17-15-173 B, Quito - Ecuador

Fax: (593-2) 568452

e-mail: Caap1@Caap.org.ec

Redacción: Diego Martín de Utreras 733 y Selva Alegre, Quito.

Se autoriza la reproducción total y parcial de nuestra información, siempre y cuando se cite expresamente como fuente a ECUADOR DEBATE.

## **PORTADA**

Magenta Diseño Gráfico

## **DIAGRAMACION**

Sonia Navarrete

## **IMPRESION**

Albazul Offset



ISSN-1012-1498

# ECUADOR DEBATE

# 51

Quito-Ecuador, diciembre 2000

## PRESENTACION

### COYUNTURA

**Nacional:** La crisis en el Ecuador en el contexto de las reformas financieras

7 - 22 / Wilma Salgado

**Política:** "Pugna de intereses" y desconsolidación de la democracia / 23 - 32

Equipo Coyuntura CAAP

**Conflictividad socio-política:** Julio - Octubre 2000 / 33 - 42

### TEMA CENTRAL

La ruptura geopolítica y epistemológica del paradigma del desarrollo / 43 - 74

César Montúfar

Dispensar la pobreza desde la exclusión / 75 - 96

José Sánchez Parga

Cómo se construyen la pobreza y sus discursos / 97 - 122

Francoise Houtart

Francois Polet

La falacia de la solidaridad y neoliberalismo / 123 - 138

J. de Olano

### ENTREVISTA

Historia y Literatura

Entrevista realizada a Héctor Aguilar Camín por Hernán Ibarra / 139 - 142

**PUBLICACIONES RECIBIDAS / 143 - 154**

## **DEBATE AGRARIO**

Clase, género e identidad: la United Fruit Company, "Hacienda Tenguel", y la reestructuración de la industria del banano / 155 - 178

Steve Striffler

Agricultura de exportación y etnicidad en la frontera México - Estados Unidos / 179 - 206 / Carmen Martínez Novo

## **ANALISIS**

La Justicia en Tiempos de la Ira:

Linchamientos Populares Urbanos en América Latina / 207 - 226

Eduardo Castillo Claudett

Democracia, estabilización económica y arreglos normativos: Argentina ... ¿una experiencia exitosa. ? / 227 - 256

Laura C. Pautassi

## **CRITICA BIBLIOGRAFICA**

Las relaciones externas de la Comunidad Andina. Entre la globalización y el regionalismo abierto / 257 - 265

Comentarios de Angel Ma. Casas Gragea

## DEBATE AGRARIO

### **CLASE, GENERO E IDENTIDAD: LA UNITED FRUIT COMPANY, "HACIENDA TENGUEL", Y LA REESTRUCTURACION DE LA INDUSTRIA DEL BANANO**

**Steve Striffler**

*Trabajé para la United Fruit en los años 50. (El trabajo de plantación) era duro. Estábamos agotados y los capataces te hacían trabajar. Los trabajadores no bromeaban como lo hacen hoy en día. Ahora es como una fiesta en algunas plantaciones. Hasta contratan a mujeres (risas). En la época de (la United Fruit) no habían mujeres. Ninguna. El trabajo era muy duro. Comenzábamos a trabajar en la obscuridad y nos íbamos después del atardecer. Pero nos pagaban bien. La compañía cuidaba de nosotros.*

*Trabajador antiguo de la plantación de United Fruit.*

**A** través de un análisis histórico y etnográfico de Tenguel, una zona productora de banano en la costa sur del Ecuador\*, este trabajo examina la naturaleza cambiante de la lucha popular, la formación de identidades de clase y género, y la reestructuración global de la industria bananera así como las complejas relaciones existentes entre éstas. Durante los años 40 y 50, el panoramá geo-político

estaba dominado por la Hacienda Tenguel, una plantación inmensa cuya dueña y administradora era la United Fruit Company, la productora y exportadora más grande de banano en el mundo. En 1962, este sistema de producción terminó abruptamente cuando los trabajadores invadieron la propiedad y forzaron a la multinacional a abandonar la costa sur del Ecuador. Hoy en día, después de algunas déca-

---

\* Algunas partes de este artículo fueron publicados en Inglés en: "Wedded to Work: Class Struggles and Gendered Identities in the Restructuring of the Ecuadorian Banana Industry", *Identities*, 6 (1)". La investigación y la elaboración de este artículo fue auspiciado por la Fundación Fullbright, la Fundación Antropológica Wenner-Gren, la Fundación Harry Frank Guggenheim, la New School for Social Research, y el Programa de Estudios Agrarios (Program In Agrarian Studies) de la Universidad de Yale. Agradezco a Kristy Bright, Eliza Darling, Nina Glick Schiller, Caitrín Lynch, Louis Mazzari, David Nugent, William Roseberry, y al New York Political Economy Working Group.

das de reforma agraria, conflicto y reestructuración, compañías como la United Fruit ya no poseen tierras o producen bananas en el Ecuador, prefiriendo más bien transferir los riesgos asociados con la producción directa, a una clase de capitalistas bajo contrato quienes emplean, a su vez, a una fuerza laboral en gran medida desorganizada y mal pagada.

A pesar de que este tipo de reestructuración - caracterizada en términos generales por el incremento de la contratación de cultivos y el retiro de corporaciones multinacionales de la producción directa - se ha dado a nivel mundial, pocos estudios han examinado el proceso histórica, política y etnográficamente. En este trabajo, que sí toma en cuenta estas perspectivas, se definen tres argumentos. Primero, que la lucha de los trabajadores de la plantación y sus familias en lugares como Tenguel fueron importantes por algunas razones. Colectivamente, dieron forma a la industria bananera a un nivel global, obligando a las corporaciones multinacionales a dejar la producción directa y más bien a contratar. A pesar de que los trabajadores no han tenido realmente éxito en sus demandas por mejores salarios y mejoras en los beneficios, sus luchas "fallidas" han alterado el camino mismo que el capitalismo ha tomado en las regiones productoras de banano.

Segundo, así como la lucha y el conflicto se han situado en el centro mismo de la transformación capitalista

al interior de la industria, el género ha sido central para la formación de la lucha y las identidades de la clase trabajadora durante todo este largo proceso de reestructuración. Durante el período en el que la United Fruit era dueña y administradora la Hacienda Tenguel (1934-62), la compañía implementó un sistema paternalista en la administración de la plantación que se asemejaba de una manera inquietante a aquel impulsado por el mismo Henry Ford. El intento de la compañía de controlar la clase trabajadora de Tenguel tenía sus raíces en el apoyo y manipulación de las instituciones y prácticas determinadas por el género. Este apoyo se manifestaba no solo en la forma de salarios altos y beneficios relacionados con el trabajo -cuya combinación sirvió para mantener familias de clase trabajadora estables, basadas en el trabajador (lo masculino) de la plantación y la ama de casa (lo femenino)- sino también a través de clubes sociales, equipos deportivos, y otras prácticas que extendían la influencia de la compañía a la vida diaria y la cultura de la comunidad de la plantación. Irónicamente, este sistema finalmente fracasó. Una vez que la United Fruit fue obligada a despedir a los trabajadores fuerza laboral debido a la devastación causada por enfermedades del banano, la comunidad entera se unió protegiendo ferozmente las mismas categorías de relaciones determinadas por el género, de derechos e identidades que la compañía había manipulado para producir una fuerza laboral dócil. En contraste, el sistema actual de contratación de cultivos ha hecho

imposible el ser trabajador en un sentido más subjetivo y político. ¿Qué significa, tanto para hombres y mujeres, ser un "trabajador" bajo el sistema de contratación de cultivos?

Finalmente, este trabajo argumenta que el estado, en su presencia ausente, ha jugado un rol decisivo en el mantenimiento y transformación de las formas de la lucha de clases, la identidad, y los roles de género y producción. El estado ecuatoriano dio poca asistencia a la United Fruit para el desarrollo de la región, reclutando trabajadores o controlando la fuerza laboral durante los años 40 y 50. Esta "ausencia" dio a la United Fruit una libertad considerable, permitiendo a la compañía actuar como policía y como el poder legal de la zona en una base cotidiana. Al mismo tiempo, debido a que la United Fruit era una compañía extranjera y por lo tanto se encontraba bajo el continuo escrutinio de los sectores nacionalistas-populistas al interior del estado y de los medios, no podía reprimir a los trabajadores impunemente. Tampoco estaba el estado dispuesto a hacer el trabajo sucio de la United Fruit. No solamente era la presencia física del estado ecuatoriano en la zona relativamente limitada, sino que se mostraba reticente a ayudar a una compañía extranjera imponer disciplina sobre obreros ecuatorianos. Al finalizar los años 50, entonces, la United Fruit Company se encontraba muy a sus anchas cuando se enfrentó a uno de los sindicatos de trabajadores con más militancia en el país -un sindicato que la

compañía había sido responsable de crear. En estos días, el panorama es muy diferente. Siguiendo algunas décadas de reforma agraria y una considerable intervención estatal, el estado neo-liberal tiene, una vez más, una presencia inconspicua pero decisiva en las plantaciones de banano. En un marcado contraste con el pasado, sin embargo, el estado se ubica sin ambigüedades, de lado de los productores locales, haciendo casi imposible que los sindicatos, o siquiera los trabajadores, existan.

La primera sección de este trabajo muestra que la Hacienda Tenguel de la United Fruit no era de ninguna manera un caso aislado. En los años 50, los problemas con las enfermedades del banano, los gobiernos nacionales y los trabajadores empujaban a las corporaciones nacionales fuera de la producción directa en toda América Latina. La segunda parte explora este proceso al nivel local de Tenguel, poniendo particular atención a las formas de disciplina, identidad, organización, y resistencia que constituían el régimen de producción de la United Fruit. Se condujeron entrevistas con las familias de trabajadores, capataces, líderes laborales y administradores durante mi estadía de dos años en Tenguel (1994-1997), las mismas que muestran un panorama complejo de la "época de la compañía". A pesar de que fue difícil discernir a través de narraciones contradictorias, estos relatos, particularmente aquellos respecto a la invasión de 1962, se complementan con reportes de periódicos

cos que nos dan una buena idea de como una fuerza laboral relativamente dócil se transformó en una clase militante de invasores de tierra. Después de una breve sección sobre el período de la reforma agraria (1965-80), la última parte de este trabajo enfoca el sistema actual de contratación de cultivos.

### Una fruta global

Desde 1900 hasta 1960, la producción de banano ocurrió en, o por lo menos revolió alrededor de, plantaciones que eran de propiedad extranjera. Las corporaciones multinacionales como la United Fruit Company y la Standard Fruit Company compraron grandes extensiones de tierra, contrataron miles de trabajadores asalariados y comenzaron la producción agro-industrial de banano en lugares como Panamá, Honduras, Costa Rica, Guatemala, Colombia y Ecuador. En los años 60, sin embargo, las corporaciones líderes se retiraron de la producción directa e implementaron un sistema de contrato de cultivos que desde entonces ha reestructurado los contextos geo-políticos de las regiones productoras de banano en toda América Latina (Larrea, 1987; Bourgois 1989; FLACSO, 1987; Botero and Sierra 1981; López, 1986; Slutsky and Alonso, 1980; Moberg, 1997; Grossman, 1998; Striffler, 1998). ¿Cómo nos explicamos la proliferación de la contratación de cultivos en la segunda mitad del siglo XX?

En el caso de la industria del banano, las actividades políticas de los tra-

bajadores y campesinos, junto con las enfermedades del banano y los gobiernos latinoamericanos, definitivamente han dado forma al movimiento de capital y la transformación de los regímenes productivos. En las primeras décadas de la industria, desde alrededor de 1900 hasta 1930, la United Fruit expandió su producción en múltiples lugares y contrató el trabajo con productores locales para rebajar los riesgos asociados con las enfermedades y con el incremento de la organización de la fuerza laboral. Al expandir su producción por toda América Latina, la United Fruit contaba con una considerable flexibilidad a la hora de manejar problemas laborales en cualquiera de sus plantaciones. Confiada en que las exportaciones de banano continuarían fluyendo de múltiples fuentes, la United Fruit podía aguantar alguna huelga aislada, reprimir a los trabajadores o simplemente abandonar la producción en sitios particulares. El problema, sin embargo, fue que para los años 30, y ciertamente para los 40 y 50, no solamente las enfermedades del banano se habían vuelto cada vez más intensas en casi todos los lugares tradicionales de producción de la compañía, sino que serios problemas laborales podían encontrarse en todos los países donde la compañía operaba. En resumen, se estaba volviendo extremadamente difícil reproducir un sistema de producción basado en las plantaciones que eran propiedad de las corporaciones y administradas por las mismas.

Era en este contexto que la United Fruit ingresó al Ecuador (1934) y comenzó la producción y exportación de banano a gran escala durante los años 40 y 50. Cuando la compañía comenzó primero la exploración de lugares de producción a finales de los años 20, el Ecuador parecía ideal. No solamente eran las organizaciones laborales relativamente subdesarrolladas, sino que la producción del cacao había colapsado, dejando grandes cantidades de tierra y de trabajadores disponibles en la región de la costa (Chiriboga 1980; Crawford de Roberts 1980; Guerrero 1980). Ya que el Ecuador nunca había producido banano a una gran escala, la enfermedad de Panamá estaba ausente y los trabajadores no tenían experiencia de relacionarse con compañías bananeras extranjeras. Más aún, el colapso del cacao, el principal producto de exportación del país durante las primeras décadas del siglo, significaba que tanto las élites como el estado estaban buscando una alternativa de exportación.

La dificultad, sin embargo, era que la expansión y rápido colapso del boom del cacao desencadenó un número de fuerzas que definitivamente alterarían el contexto político del Ecuador para mediados de 1930 (Cueva 1982; de la Torre 1993). En el mismo año que la United Fruit compró la Hacienda Tenguel y comenzó las exportaciones (1934), Velasco Ibarra fue electo presidente del Ecuador, en la primera de las cinco elecciones de las que salió victorioso, en una oleada de actividad políti-

ca popular. Su retórica, campaña y elección anunciaron y estimularon una política populista de masas que presentó el primer reto serio a la élite tradicional del Ecuador. Las organizaciones populares se formaron a un ritmo sin precedentes durante los años 30 a medida que la subida de Velasco al poder y la crisis generalizada de autoridad abrió espacios claves (de la Torre 1993; Cueva 1982).

Como lo demuestra la correspondencia de la compañía, los representantes de la United Fruit en el Ecuador no eran de ninguna manera indiferentes a la naturaleza cada vez más hostil del clima político del Ecuador. La compañía, cuya reputación era conocida en toda América Latina para los años 30, se encontró bajo el continuo escrutinio de sectores al interior de la prensa y el gobierno ecuatoriano. La United Fruit trató de mantener una imagen pública positiva en una variedad de formas, ninguna de las cuales era más importante que el mismo sistema altamente paternalista de administración de la plantación y el control de los trabajadores utilizado en Tenguel. En muchos aspectos, el sistema Fordista de administración y disciplina que será delineado más tarde - incluyendo salarios altos, beneficios excepcionales, y un paternalismo considerable - era un producto directo de tres factores: 1) la economía ecuatoriana, en la que los bajos costos permitían a la compañía ofrecer una gama de beneficios a sus trabajadores; 2) el contexto político ecuatoriano, en el que las fuerzas nacionalistas-

populistas mantenían los excesos más escandalosos de la compañía bajo control; y 3) la historia de la producción de banano en América Central, en la que se suscitaban cada vez más problemas con los trabajadores, llevó a la compañía a adoptar un acercamiento más conciliatorio en el Ecuador. En resumen, la United Fruit Company pagaba sueldos altos para asegurar una fuerza laboral políticamente dócil para mantener buenas relaciones con el estado ecuatoriano - una estrategia que funcionó por casi dos décadas.

### **Control de la fuerza laboral y resistencia de los trabajadores en Tenguel, 1930-65**

La Hacienda Tenguel, situada aproximadamente a 100 Km al sur de Guayaquil, en la larga franja de llanura fértil costanera que se extiende a lo largo de la costa sur, comenzó a producir banano después de que los mercados globales se abrieron al finalizar la Segunda Guerra Mundial. Enfrentada con crecientes problemas en América Central y Colombia, la United Fruit compró Tenguel en 1934 y se trasladó al Ecuador. A principios de los años 50, a medida que la demanda de banano crecía y el Ecuador se convirtió en el mayor proveedor, la Hacienda Tenguel era el centro de las operaciones ecuatorianas de la United Fruit, empleando a miles de trabajadores y produciendo más del cinco por ciento del total de las exportaciones de banano del país (Sylva 1987).

Durante sus primeros años en Tenguel, la United Fruit fue incapaz de asegurar una fuerza laboral estable, disciplinada y entrenada. Como los documentos de la compañía y las entrevistas con los trabajadores lo demuestran, el estado ecuatoriano había establecido escasamente una presencia física en la región y no se podía contar con que construyera caminos o sistemas de comunicación, mucho menos que distribuya, discipline y controle el movimiento de trabajadores. Los primeros emigrantes de la costa y de la sierra sur hacia la zona, la mayoría de los cuales eran pobres y mestizos, eran frecuentemente seducidos para el trabajo de la plantación por agentes de la compañía y partían rápidamente al enfrentarse con la dura realidad de la zona.

A pesar de esto, una vez que la United Fruit instaló su infraestructura básica a finales de los 40, el área se convirtió en una fuente atractiva de empleo. Alicientes para permanecer en la zona iban desde una paga alta, condiciones de vivienda excelentes, y comida barata hasta la organización de equipos deportivos patrocinados por la compañía y clubes sociales. Al recibir poca asistencia disciplinaria del estado, la United Fruit utilizaba tales prácticas e instituciones para poder atraer y estabilizar a lo que en los primeros años de desarrollo de la hacienda, había sido una fuerza laboral bastante transitoria. Un sistema así, incluía beneficios de los que nunca se había oído en el Ecuador rural durante ese pe-

rido, también servía para calmar la oposición de parte del estado populista y la prensa nacional.

Desde el comienzo, la United Fruit equiparaba una fuerza laboral estable con una fuerza laboral casada. La compañía no solamente quería atraer a hombres, sino generalmente hombres jóvenes, generalmente entre los 20 y 25 años, quienes traerían a sus familias y residirían en la zona permanentemente. A principios de los años 50, la Hacienda Tenguel se había ya establecido y aproximadamente dos mil trabajadores casados estaban viviendo en casas que eran propiedad de la compañía. Un antiguo administrador explicó la política de la compañía de la siguiente manera:

*Siempre se prefería los hombres casados. Algunos hombres podían venir solos y se ubicaban en habitaciones individuales. Pero esto era con la idea de que su familia viniera pronto y que se cambiara a la vivienda para familias. (Después de qué la hacienda se estableciera) los únicos trabajadores solteros que se contrataban eran los hijos de los trabajadores. Se pensaba que la comunidad sería más fácil de manejar si se componía de familias en lugar de hombres solteros (M.G. 1/3/96).*

La fuerza laboral de la plantación era exclusivamente masculina; incluso las tiendas de la compañía y los comedores eran administrados por hombres. A las mujeres, sin embargo, no parecía

importarles la falta de oportunidades de empleo. Como una de ellas explica:

*No habían empleos para mujeres. Pero teníamos suficiente dinero y un buen hogar. No había necesidad de que las mujeres trabajen. Mi esposo estaba ganando más dinero de lo que nunca había ganado y el trabajo era consistente. Y teníamos hijos. Yo tenía que ir a la tienda de la compañía y mantener la casa limpia. Y nosotras (las mujeres) estábamos involucradas en las escuelas, las iglesias, y la comunidad (T.R., 6/96).*

Para la mayoría, el ideal de la clase media de una familia modelo, basado en el hombre que mantiene el hogar y la mujer ama de casa, era inalcanzable antes de llegar a Tenguel. Una vez en Tenguel, sin embargo, las mujeres ya no "necesitaban" trabajar y la dependencia económica de los hombres aumentó.

Al mismo tiempo, las mujeres claramente se beneficiaron de los altos sueldos y los beneficios recibidos por sus parientes hombres. Comían mejor, vivían en casas bien mantenidas y pagaban menos por los bienes básicos. Además, debido a que la compañía consideraba la familia nuclear como la clave para su empresa productiva -como una manera de asegurar y reproducir una fuerza de trabajo permanente las demandas de las mujeres sobre los sueldos de los esposos, sus hogares y los beneficios se fortalecían. Los sala-

rios relativamente altos obtenidos por los hombres en las plantaciones se afirmaban en la exclusión de las mujeres del mercado laboral y la suposición de que los esposos mantendrían a sus familias. Era un sueldo familiar en todo el sentido de la palabra. Los hombres no podían obtener una casa sin una esposa y una familia. Debido a los significados prevalecientes del "trabajo de mujeres" y de la masculinidad/feminidad, los hombres "necesitaban" una mujer para poder adquirir comida de la tienda de la compañía, cuidado para los hijos, y lavado de ropa. Debido a que las mujeres, como amas de casa, eran esenciales para los trabajos, altos sueldos y beneficios recibidos por sus maridos y, debido a que la compañía apoyaba activamente la familia nuclear, las mujeres podían hacer serias demandas sobre los sueldos y beneficios. Si un trabajador no mantenía a su familia, podía enfrentarse a la posibilidad de perder su trabajo o su casa; si abusaba de su mujer y sus hijos, era visitado por la policía de la compañía, el sacerdote de la compañía o la administración.

A pesar de que algunos métodos de control de la compañía, tales como la fuerza policial, las limitaciones en el movimiento de mujeres solteras y la regulación de fiestas, eran claramente represivas, la mayoría eran de naturaleza paternalista y creaban activamente la imagen de la compañía como un padre benévolo. Como parte de los amplios esfuerzos para crear una comunidad permanente, la United Fruit apoyaba una variedad de servicios y beneficios,

incluyendo escuelas, teatros, clubes y equipos deportivos. Como un trabajador recuerda:

*La compañía patrocinaba todos los equipos de fútbol. Ellos proveían los uniformes, las pelotas y el equipo necesario. La compañía también financiaba los clubes sociales. Los capataces tenían sus edificios y muebles. Pero los diferentes grupos de trabajadores también tenían sus clubes sociales. Los clubes ayudaban a la comunidad o a las escuelas. Y por supuesto ellos tenían fiestas (F.A., 10/7/96).*

Con prácticas como los equipos deportivos y los clubes sociales, la compañía se involucraba más allá del trabajo y las áreas relacionadas con la subsistencia, en espacios de tipo más cultural y de organización de la comunidad durante las cuales los trabajadores, y sus familias en menor grado, hacían ejercicio, tomaban y socializaban. Al ofrecer la base material a través de las que estos eventos tradicionales tenían lugar (los uniformes, las canchas, etc.), la compañía estaba enviando un mensaje sutil pero claro: nosotros controlamos no solo su fuente de trabajo, su subsistencia básica, sino que les ofrecemos directamente los medios a través de los cuales Uds. pueden interactuar durante eventos especiales como las fiestas y los eventos deportivos. Nosotros somos la fuente de todo.

En lo que parece haber sido un intento bastante llamativo para mantener su fuerza de trabajo dividida política-

mente, la United Fruit creó clubes separados para los trabajadores de las líneas, los administradores, los capataces y los diferentes grupos de trabajadores del campo. Los miembros de los diferentes clubes no solamente trabajaban, iban de fiesta, y se ejercitaban juntos, sino que establecían vínculos afectivos duraderos. Pocos trabajadores dejaron de notar la importancia de los clubes en la vida cotidiana. Como uno de ellos recuerda:

*Todo se hacía a través de los clubes. Las fiestas, las elecciones de las reinas, los eventos para ayudar a la comunidad, hasta las clases se hacían a través de los clubes. Los clubes recibían dinero de la compañía. Y la gente de los clubes generalmente jugaba en el mismo equipo de fútbol. Esto es porque hacíamos el mismo tipo de trabajo. Los carpinteros tenían sus propios clubes. Los administradores. Era como una pequeña comunidad. Se casaban dentro del mismo club ... (J.T. 3/96).*

Tales prácticas, patrocinadas como lo eran por la United Fruit, parecían servir dos propósitos más bien contradictorios. Por un lado, permitían a la United Fruit crear y mantener una jerarquía. Aun cuando mejoraban las condiciones de vida de los trabajadores, los clubes sociales y otros servicios mantenían divisiones, minaban otras formas de organización política, estabilizaba la fuerza laboral y permitía a la compañía extender su esfera de control a la vida diaria de los trabajadores. Eran formas creativas de control labo-

ral en una situación en la que - en ausencia de una presencia estatal continua - la compañía tenía que inducir no forzar a los trabajadores a permanecer en la hacienda.

Por otro lado, los clubes sociales también ofrecían el contexto en el que nuevos migrantes podían desarrollar lazos de amistad y dependencia. Como creaciones socio-culturales los clubes, como la familia nuclear, eran simultáneamente una fuente de control de la compañía y de autonomía del trabajador. Los clubes, independientemente de su forma -como creaciones de la compañía, organizaciones de los trabajadores o (más tarde) cooperativas estatales- eran simultáneamente una fuente de resistencia del trabajador y el marco en el que los trabajadores eran incorporados y controlados por el estado y el capital. El que las organizaciones resistieron y fueron efectivas tanto como fuentes de resistencia como de opresión se debe en gran parte al hecho de que los clubes sociales eran los escenarios en el que los trabajadores construían vínculos culturales, políticos y económicos en la esfera de la vida cotidiana.

La forma más insidiosa de control laboral, sin embargo, era el sindicato de trabajadores pro-administración creado por la United Fruit a mediados de los años 40. Esta práctica, común a las plantaciones de la United Fruit en América Central (Bourgeois 1989; Moberg 1977), era un esfuerzo prioritario de parte de la compañía de debilitar los

intentos de los trabajadores o de grupos de afuera de formar sindicatos laborales independientes y anti-administración. Como los documentos de la compañía demuestran, los administradores de la United Fruit se preocupaban con la expansión del comunismo, de las organizaciones populares y de lo impredecible de los gobiernos ecuatorianos durante este período. Consecuentemente, no solo organizaron un sindicato laboral en Tenguel durante la segunda administración de Velasco (1944-47), sino que crearon dos facciones de trabajadores que competían por su control. Como un ex-trabajador describió:

*Habían dos grupos de trabajadores que se peleaban por el control del sindicato. Aparecían antagonistas el uno con el otro, pero los dos eran en realidad pro-compañía. La competencia era una ficción. Ambas eran manejadas por la compañía. En realidad era Macini quien se encontraba en control del sindicato. El dirigía los dos grupos (A.N., 3/96).*

Si es que Juan Macini, el líder sindical, estaba de lado de la compañía desde el principio, o fue seducido más tarde, es de alguna manera sin importancia. El mismo Macini y el aura de enfrentamiento que creó dio más credibilidad a la unión, pero también hizo imposible crear una organización de trabajadores más auténtica. De acuerdo a un antiguo trabajador,

*Macini comenzaba a vociferar como un loco en contra de la compañía. Otros se paraban y se le unían realmente agitando a los trabajadores. Denunciaban los abusos o hacían demandas. Luego después de un día o dos anunciaba que la compañía había accedido a sus demandas. La compañía nunca accedía a todas. Esto hacía que todo parezca más genuino. Era solo después que nos dimos cuenta de que Macini era un traidor. Imagínese, estaba trabajando para la compañía. (V.M., 8/95).*

Una vez que la relación ilícita de Macini con la United Fruit fue evidente, era solo cuestión de tiempo antes de que los trabajadores se dieran cuenta de que el sindicato mismo era una herramienta creada por la compañía. Esta realización, y la subsecuente transformación del sindicato en una auténtica organización de trabajadores estaban íntimamente conectadas a la propagación de la enfermedad de Panamá y el deterioro de la hacienda a finales de los años 50. La enfermedad de Panamá destruyó la mayor parte de los árboles de banano de la Hacienda Tenguel para 1960 y conflictos con los campesinos del área vecina hizo imposible que la United Fruit expandiera su producción hacia nuevas áreas (Striffler 1998). Consecuentemente, se cortaron los servicios y regulaciones que antes nunca se habían tomado en cuenta eran de pronto causa para el despido.

La pérdida de trabajo, la reducción de salarios, los cortes de electricidad y la desaparición del almacén de la compañía eran amenazas a una forma de vida que mantenía el trabajo, la familia y la comunidad. Como las entrevistas con los antiguos trabajadores dejaban en claro, la masculinidad se basaba en las percepciones que los hombres tenían de sí mismos como los encargados de mantener a la familia involucrados en una ocupación esencialmente masculina. A medida que la hacienda colapsaba y los hombres perdían los beneficios y el estatus asociado con el trabajo de plantación, su propio sentido de ser hombre se veía amenazado.

Los cortes en servicios producía una reacción similar, aunque un tanto diferente, entre las mujeres. El rol de las mujeres al organizar fiestas, apoyar a las escuelas y administrar el consumo de la familia tomó una forma más política a medida que la base económica para esas actividades se reducía. O, más bien, esas mismas actividades se convirtieron en los puntos clave de contención entre la comunidad y la multinacional. A medida que los surtidos desaparecían del almacén de la compañía y los hombres eran despedidos, las mujeres organizaron las cocinas comunales, se encargaron de administrar las escuelas y dirigieron los esfuerzos para producir productos básicos para la subsistencia. Así, a pesar de que las mujeres y los hombres continuaron participando en las mismas actividades y roles definidos por el género que tenían en el pasado, esas mismas activi-

dades tomaron giros y significados políticos.

El tipo de familia y comunidad que había sido mantenida por la compañía creó una unidad de intereses entre hombres y mujeres que tenía su base en el mismo sentimiento general de pérdida emocional y material y de derechos. A medida que la Hacienda Tenguel declinaba, la lucha por salarios, comida, servicios de salud, escuelas y otros beneficios se convirtió, más que nunca, en una lucha de clase con raíces en la familia y la comunidad organizada alrededor de la plantación. Una vez que la estabilidad se redujo, tanto la casa como el club social -formas de organización social mantenidas directamente por la misma compañía- se convirtieron en fuentes críticas de militancia laboral y solidaridad sindical. Formas integrales de control laboral se volvieron fuentes cruciales de resistencia y la utopía paternalista de la compañía colapsó.

De acuerdo a los Tengueleños, dos factores finalmente les forzaron a invadir la Hacienda Tenguel en marzo de 1962. Primero estaban literalmente muriéndose del hambre y era claro que el estado no iba a intervenir solo. Al reconocer que había poca esperanza para empleos futuros, los trabajadores desarticularon el sindicato laboral y formaron una cooperativa, una forma de organización productiva diseñada para adquirir tierra del estado. La formación de la cooperativa y la invasión misma, fueron intentos de los trabajadores de

demostrar que la reforma agraria era necesaria y que ellos eran beneficiarios dignos - para motivar a que el estado actúe a su favor. Segundo, y debido a una preocupación más inmediata, los capitalistas locales estaban tratando no solo de comprar la hacienda sino que habían comenzado ya a entrenar un escuadrón privado de policía en la cancha de fútbol de Tenguel; habían anunciado que los trabajadores serían expulsados físicamente el 20 de marzo de 1962. Los trabajadores invadieron el 27 de marzo, un evento que sacó a la United Fruit fuera de la zona, obligó al estado a intervenir e inició un largo proceso de reforma agraria tanto en Tenguel como en todo el Ecuador.

### **Reforma Agraria: de trabajadores a pequeños propietarios y de vuelta a trabajadores**

La invasión de la Hacienda Tenguel representó el final de una forma de producción agro-industrial basada en grandes plantaciones de propiedad extranjera; también señaló el comienzo de un período nuevo y considerablemente más complicado, de conflicto político. Desafortunadamente, en el caso de Tenguel, las fuerzas populares fueron simplemente superadas. Un año después de que sectores simpatizantes al interior del estado declararon triunfalmente que la invasión había dado a luz a una reforma agraria a nivel de país (El Universo 3730/62). Los militares tomaron control del gobierno nacional. Una semana después de asumir el poder a nivel nacional, el gobierno

militar de Castro Jijón (1963-66) envió tropas a Tenguel. Las mismas prácticas de organización de la comunidad que antes habían mantenido la resistencia de los trabajadores ahora eran objeto de acoso, incluyendo reuniones, fiestas, la familia e incluso simples conversaciones en la calle. El sindicato/cooperativa que había sido creado por la comunidad fue destruida y sus líderes fueron torturados. La reforma agraria había comenzado, pero en términos del gobierno militar.

El tortuoso proceso de la reforma agraria, que duró desde mediados de los años 60 hasta mediados de los años 70, virtualmente aseguró que los Tengueleños perderían la tierra que recientemente habían ganado. Cada trabajador, como jefe de su familia, fue incorporado a una cooperativa controlada por el estado y recibió diez hectáreas. Como los Tengueleños lo señalan rápidamente, la falta de crédito, poca asistencia técnica, las grandes cooperativas difíciles de manejar, y una agenda de reforma agraria que frecuentemente se confabulaba con los capitalistas locales, garantizaron que todos ellos perderían parte o toda su tierra - la tierra que habían ganado a la United Fruit. Hoy en día, la mayor parte de las setecientas familias que tomaron parte del proyecto de reforma agraria tienen menos de las diez hectáreas que se les entregó originalmente; la mayoría tienen menos de cinco hectáreas, y más de un tercio no tienen nada de tierra (Striffler 1998). Virtualmente todas las familias fueron obligadas a vender su

tierra a los capitalistas de fuera de la zona. Sin la tierra suficiente para mantener a sus familias, muchos de los ex-trabajadores, sus hijos y una porción, que se incrementa cada vez más, de sus hijas ahora son trabajadores asalariados en las plantaciones de banano cuya tierra fue suya por poco tiempo.

Peor aún, el proceso de reforma fue testigo del desmantelamiento de los sindicatos laborales en la agricultura en toda la costa. Las propiedades más grandes como las Haciendas Tenguel y Balao Chico, se fragmentaron a finales de los 60 y principios de los 70, con la tierra de la más alta calidad pasando brevemente de las manos de los ex-trabajadores hacia una clase emergente de capitalistas domésticos. Habiendo adquirido la tierra más fértil del Ecuador, estos capitalistas domésticos comenzaron a restablecer las plantaciones de banano. Ya que estas plantaciones eran literalmente nuevas, no tenían ni sindicatos laborales ni historias; empleaban una fuerza de trabajo barata, sin sindicatos, sin tierra e integrada cada vez más por mujeres.

Además, a comienzos de los años 60, se comienza a cultivar una nueva variedad de banano - la Cavendish - que requería de un capital y especialización significativos. La introducción de esta variedad que requería de mucho capital no solamente hizo difícil que los campesinos produjeran banano, sino que ayudó a que las multinacionales retuvieran el control de facto sobre el proceso de producción a través de un monopolio del capital, la es-

pecialización, los químicos y los mercados. Con la ecuación política resuelta por los militares y los capitalistas domésticos en control de porciones significativas de tierra de alta calidad, la Dole Fruit, seguida por Del Monte, Chiquita y Bonita Bananas implementaron el sistema actual de contratación de cultivos. A mediados de los sesenta (Larrea 1987; Bourgois 1989; FLACSO 1987; Botero and Sierra 1981; López 1986; Slutsky and Alonso 1980; Striffler 1998; Grossman 1998). Es este sistema y sus implicaciones para la organización laboral y las identidades del trabajador que ahora discutiremos.

### **Control laboral y políticas de clase en la contratación de cultivos**

En un esfuerzo para establecer y mantener una fuerza de trabajadores confiable, la United Fruit gastó muchos años en mantener una familia y comunidad estables. La ironía, por supuesto, es que a pesar de que la familia/comunidad mantenían la empresa capitalista de la compañía, una vez que esa estabilidad se redujo, tanto la familia nuclear como la comunidad de la plantación se convirtieron en fuentes importantes de militancia laboral y resistencia. En contraste, los dueños de plantaciones contemporáneos trabajan para crear una fuerza laboral que es temporal e inestable en algunos sentidos. Simplemente, los trabajadores de las plantaciones no son permanentes; no reciben beneficios, se movilizan de una hacienda a otra y no se encuentran organizados en sindicatos. Una gran por-

ción de ellos trabajan a tiempo completo, pero rara vez trabajan en la misma hacienda por más de un año. Los trabajadores también son temporales en el sentido de que no tienen un futuro como trabajadores. Algunos factores, incluyendo sueldos bajos, la intensidad del trabajo y las políticas administrativas hacen que los trabajadores abandonen la labor de plantación después de no más de cinco años: pocos trabajadores tienen más de treinta años. El trabajo de plantación, por lo tanto, asegura un modo de vida que no puede reproducirse por sí mismo durante la vida de un trabajador. Finalmente, el trabajo es temporal en el sentido de que ha sido devaluado tanto por los trabajadores como por la administración de la plantación. Tiene poco del prestigio asociado alguna vez con el trabajo de plantación.

Los reconocimientos tangibles del empleo varían poco de una plantación a otra. Sueldos bajos y cero beneficios son ahora la regla. Patricio un trabajador de la sección agrícola en la Hacienda Claudia María de 100 hectáreas, gana alrededor de seis dólares al día, no tiene seguro social y no recibe beneficios formales. Irónicamente, las tierras que forman la Hacienda Claudia María solían pertenecer a aquellos que, como el padre de Patricio, Julio, un antiguo trabajador de la United Fruit, participaron en la invasión a la Hacienda Ten-guel y fueron incorporados luego a la cooperativa controlada por el estado. Después de años de lucha por deudas y con los terratenientes locales, Julio,

junto con la mayoría de los miembros de la cooperativa vendieron su tierra a gente de fuera, como Antonio Sánchez, el dueño actual de la Hacienda Claudia María. Patricio, entonces, trabaja en la misma tierra en la que su padre trabajó una vez para la United Fruit y de la que después fue propietario como miembro de la cooperativa. Como Patricio astutamente acotó: "Mi padre trabajó esta tierra para una compañía llamada United Fruit. Una compañía extranjera. Había un sindicato, ellos proveían buenas casas y la paga era excelente. Ahora, yo trabajo para un ecuatoriano que me paga una mierda. Pero él no controla nada. El contrata con Dole. Que es también una compañía extranjera" (P.A. 5/19/96).

Como cientos de otros hacendados, el jefe de Patricio, Antonio Sánchez tiene un contrato para producir banano para Dole Fruit. La Hacienda Claudia María es la más grande de las tres plantaciones de Sánchez y es una de las más modernas de la zona; cada hectárea está llena de árboles de banano, canales primarios y secundarios y un sistema subterráneo de irrigación y drenaje, así como un sistema de rieles elevado que transporta el banano desde los árboles hasta las instalaciones de procesamiento. Dole, la exportadora, una vez que se ha hecho el financiamiento inicial, envía a un técnico experto algunas veces cada semana y continúa supliendo a Sánchez con casi todo, desde bolsas protectoras e insecticidas hasta las cajas de cartón tan conocidas y las pequeñas etiquetas con

la marca Dole que deben ir pegadas en cada racimo. Dole incluso ofrece clases educacionales para administradores, agrónomos y trabajadores. Dole no hace todo esto gratis. Los costos de las bolsas protectoras, las cajas y el asesoramiento se deducen de la producción cada vez que la Hacienda María coloca una caja de banano en un camión de la Dole.

Debe notarse que este sistema de contratación de cultivos hace poco por enmascarar las relaciones desiguales de poder que sostienen toda la industria. Como Patricio explicó de manera concisa: "Los trabajadores producen el banano. Antonio Sánchez no hace nada. ¿Cómo podría hacerlo? El nunca está aquí. Dole no produce el banano. ¿Cómo podrían hacerlo? El técnico experto de la Dole viene dos veces a la semana por diez minutos para reírse con el administrador. Nosotros producimos el banano pero Dole tiene el control y Sánchez gana millones" (7/3/96). A pesar de que no engaña a nadie, aun así el sistema de contratación de cultivos ofrece a compañías exportadoras como la Dole y a capitalistas domésticos como Antonio Sánchez algunas ventajas políticas. A pesar de que la Dole Fruit tiene señales y propagandas en algunos de los rincones más remotos de la costa sur, es extremadamente difícil localizar sus oficinas físicamente. La compañía extranjera, uno de los mayores jugadores en la industria bananera global, mantiene una mínima presencia en Machala, la capital bananera del mundo y una ciudad-puerto

importante en la costa sur del Ecuador. En las zonas rurales como Tenguel, el agrónomo de la Dole que viaja de hacienda en hacienda es Dole Fruit. Dole no es dueña de tierra, emplea directamente solo unos pocos trabajadores y casi no tiene un capital fijo en la zona. Por su parte, Antonio Sánchez, seguro de que su administrador, en conjunto con el agrónomo de la Dole, mantendrán los utilidades fluyendo, pasa muy poco tiempo en la Hacienda Claudia María. Los trabajadores le conocen por su lujosa camioneta. "Para decirle la verdad,- comentó un trabajador, "creo que nunca le he visto; siempre está en su camioneta grande que tiene los vidrios oscuros" (J.L., 5/96). Otro trabajador explicó las implicaciones de tal sistema de la siguiente manera:

*¿En contra de quién nos organizaríamos? El dueño nunca viene a la hacienda. El exportador está en el puerto pero controla todo. El exportador no es mi empleador. Es ilegal organizar un gran sindicato y si lo haces te despiden. Nosotros hacemos demandas al estado. Pero el estado está controlado por la misma gente (A.W., 5/97).*

Es difícil organizarse en contra de una forma de poder - basado en la división de clases - que es difícil de enfrentar e incluso ubicar. Los exportadores y terratenientes se mantienen como unas figuras efímeras que pasan poco tiempo en la zona donde el banano realmente se produce. Al mismo tiempo, a pesar del elaborado sistema de contratación, el banano debe producir-

se en espacios particulares. Dirigimos ahora la discusión hacia ese proceso del trabajo, sus implicaciones para la organización laboral y el rol del estado en su reproducción.

Las plantaciones de banano tienen dos tipos de días de trabajo: los días normales y los días de embarque. En días normales, los trabajadores del campo reciben su paga por tarea. Un trabajador debe completar ciertas labores, como la de fumigar con químicos en áreas particulares. En los días de embarque, cuando la fruta se corta, limpia, inspecciona y empaca, los trabajadores son remunerados por el número de cajas procesadas y ganan un poco más de los seis dólares que ganan en los días normales. Dependiendo del número de cajas que Dole necesita, el grupo de que trabaja en los campos, que tiene como cuarenta trabajadores, llega a la Hacienda Claudia María a las 5:30 a.m. en los días de embarque. Inmediatamente se separan en grupos y se los envía a diferentes secciones de la plantación donde comienzan a remover los tallos de los árboles. Se corta el tallo, se la inserta en el sistema de rieles y se la prepara para su viaje a la planta procesadora por mujeres miembros del grupo que labora en el campo. Para cuando este grupo ha traído algunas secciones de banano a la planta procesadora, la cuadrilla ya ha llegado. Esta cuadrilla procesadora, se compone típicamente de entre diez a quince hombres y mujeres. Vienen a la hacienda solamente en los días de embarque cuando se cosecha

la fruta de los árboles y se la empaca. Son responsables de cortar los racimos de banano de los tallos, de limpiarlos e inspeccionarlos y luego de empacarlos en las cajas de Dole.

Los miembros de la cuadrilla son remunerados por el número de cajas procesadas. A diferencia del grupo que trabaja en el campo, no son empleados de la hacienda. El administrador de la Hacienda Claudia María contrata al jefe de la cuadrilla, quien es responsable de traer su cuadrilla a la plantación los días de embarque. Se le informa al jefe de cuadrilla cuántas cajas necesita Dole y se le promete una cierta cantidad de dinero por cartón. Entonces él paga a sus trabajadores. Una hacienda típica contratada por Dole, como Claudia María, generalmente tiene dos o tres embarques cada semana todo el año. Sin embargo, Claudia María no es la única plantación de Antonio Sánchez; la misma cuadrilla procesadora se contrata en sus otras dos haciendas. Más importante aún, a pesar de que los miembros de la cuadrilla procesadora trabajan en una de sus plantaciones seis días a la semana, no son, de acuerdo a la ley, "empleados" de Sánchez y por lo tanto no pueden organizarse como empleados de una de sus plantaciones.

¿Pero qué de la situación de los trabajadores del campo, como Patricio, quienes representan alrededor de tres cuartos de la fuerza laboral en las tres plantaciones de Sánchez? La mayoría de trabajadores de Claudia María han

trabajado en la hacienda por más de tres meses y deberían ser clasificados como trabajadores permanentes. Algunos, de hecho, han trabajado en la plantación por años. Un número de factores, sin embargo, hacen que la organización sea difícil. En la ausencia del estado, son los dueños y administradores de la plantación quienes deciden qué trabajadores son considerados "permanentes". En el pasado, los administradores despedirían y contratarían de nuevo a los mismos trabajadores cada tres meses. Esta formalidad ya no es necesaria. Como un administrador de la plantación comentó francamente: "Tengo trabajadores temporales que han trabajado en esta plantación por treinta años. Si tratan de organizarse les despedimos (A.I. 7/98)í. Para hacer las cosas peores, un sindicato laboral a nivel de industria es simplemente ilegal. Los trabajadores de las plantaciones de Sánchez no pueden formar un sindicato con otros trabajadores en situaciones similares que pertenecen a otras plantaciones en la costa del Ecuador. De hecho, la ley es todavía más restrictiva. A pesar de que Sánchez tiene tres plantaciones con algunos kilómetros de por medio, cada una es técnicamente propiedad de una compañía diferente. Como resultado, los trabajadores de empresas distintas en el marco legal, no se pueden organizar en conjunto. De acuerdo a la ley, no tiene importancia el que para las tres plantaciones haya un solo administrador, o que los trabajadores sean movilizados rutinariamente de plantación en plantación. Los trabajadores de las

Haciendas Claudia María, Santa Clara y Florentina, todas de propiedad de Antonio Sánchez no pueden formar una organización laboral colectiva. Ellos trabajan en negocios "distintos".

El actual sistema de contratación de cultivos y las formas asociadas de regulación estatal no solo hacen que la organización laboral sea difícil, sino que hacen difícil el ser trabajador en cualquier sentido subjetivo. En comparación con los antiguos trabajadores de la United Fruit, la mayoría de quienes cuentan con orgullo la dificultad y la intensidad de su trabajo, es notable lo poco que los trabajadores de ahora han invertido en su trabajo. La mayoría, como Patricio, insisten que ni siquiera son trabajadores.

*Yo no soy un trabajador agrícola. Esto es solamente temporal. Yo estoy ahorrando para comenzar un negocio. Bueno, sí, he estado trabajando aquí por casi un año. Antes trabajé en otra hacienda. Todos tenemos que hacer trabajo asalariado a veces para poder sobrevivir. Pero yo no soy un trabajador asalariado. No es mi vida (7/96).*

Los trabajadores invariablemente explican su presencia en las plantaciones como un esfuerzo momentáneo para ganar dinero en efectivo. Los trabajadores a tiempo completo, incluso los que han venido trabajando en las plantaciones por más de cinco años, rara vez se identifican como trabajadores. Esto se explica en parte por (y ayuda a explicar) la falta de valor que tan-

to hombres como mujeres asignan a su propio trabajo. Como un trabajador mayor explica:

*El proceso (laboral) es diferente ahora. Antes las cosas eran más simples pero más duras. Se requería de más fuerza. Ahora el trabajo es más delicado porque la fruta es más delicada. Hay trabajos que las mujeres pueden hacer. El limpiar, inspeccionar la fruta, el poner las etiquetas (en los racimos) son todas cosas que las mujeres pueden hacer. Algunas mujeres pueden hacerlo rápidamente. Sus manos son mejores para pelar las etiquetas (E.S., 8/96).*

#### **Una historia conocida, ciertamente**

El que los trabajadores de la plantación, tanto hombres como mujeres, no se identifican con su trabajo o dan valor al trabajo de plantación no debería sorprendernos. Por un lado, los trabajadores reconocen correctamente que ellos no tienen un futuro real en las plantaciones de banano donde laboran. El proceso de producción, combinado con las regulaciones estatales ha creado una fuerza laboral temporal que recibe sueldos bajos, nada de beneficios y enfrenta considerables obstáculos respecto a la organización. Por otro lado, una de las razones por las que este sistema opresivo de producción y administración no ha sido más politizado es porque la relación entre el trabajo de plantación y la vida diaria han cambiado dramáticamente. Las plantaciones de banano todavía rodean Ten-guel por todos lados pero no se conec-

tan directamente con otros espacios en los que el sentido de dignidad y de autovaloración de la gente se construyen - los equipos de fútbol, los clubes sociales, las reuniones de la comunidad, las tiendas de comida, las fiestas, etc. Al contrario, la capacidad económica de los hombres de unirse a los clubes sociales, de jugar en equipos de fútbol y de tener familia depende de su habilidad de salir del trabajo de plantación y encontrar otras fuentes de ingresos. Los hombres explican rápidamente su presencia en las plantaciones como un intento de ahorrar dinero y convertirse en "verdaderos hombres" comprándose una camioneta, comenzando un negocio y dejando la casa de sus padres para establecer una familia. De hecho, para la generación más joven de hombres, la masculinidad e identidad tienden a ubicarse fuera de la plantación, particularmente en trabajos conectados al comercio y al transporte. Es solamente en estas actividades que los hombres se convierten en "hombres" al adquirir una cierta libertad de la tierra, de sus familias y de las dificultades económicas asociadas con el trabajo de plantación. A pesar de que reconocen uniformemente la necesidad de contar con sindicatos laborales, los trabajadores -algunos de los cuales trabajan a tiempo completo en las plantaciones- insisten que ellos mismos no tienen una razón para involucrarse en organizarse. "por qué", como uno de los trabajadores a tiempo completo y aspirante a conductor de camiones nota, "me involucraría en un sindicato si no soy un trabajador" (D.J., 8/96)?

A pesar del hecho de que la mayoría de hombres no son trabajadores, la definición de "trabajador" permanece totalmente masculinizada. Así, mientras algunos hombres no son trabajadores (por opción, autodefinición), las mujeres no pueden considerarse como trabajadoras a pesar del hecho de que están trabajando en plantaciones en mayores cantidades cada vez. Aun en casos en los que las mujeres conforman la fuerza laboral completa (como en las plantas empacadoras de camarón), son definidas como no-trabajadoras cuyas incursiones "temporales" en el campo del trabajo asalariado complementan el ingreso (a veces ficticio) del hombre que mantiene el hogar. La ironía, entonces, es que a pesar de que las mujeres ahora trabajan en las plantaciones de banano, se involucran menos en el trabajo asalariado que cuando sus esposos trabajaban en la United Fruit -cuando tanto hombres como mujeres dependían de una forma de empleo que no solo mantenía a la familia económicamente, sino toda una forma de vida. A pesar de que sus sueldos muchas veces constituyen un gran porcentaje de los ingresos de la familia, las mujeres siguen siendo esposas, madres o simplemente mujeres, pero nunca trabajadoras. Su entrada al trabajo asalariado de la plantación, históricamente la forma más típica del trabajo asalariado masculino en la región, no ha expandido la gama de identidades políticas abiertas a las mujeres. Como una mujer quien ha trabajado irregularmente en plantaciones por algunos años explica:

*Yo no soy una trabajadora. Solo estoy aquí porque necesitamos dinero. No es como en el pasado. Mi madre no tenía que trabajar, solo de vez en cuando. La mujer de ahora tiene que trabajar solo para que la familia sobreviva. Pero no somos trabajadoras. No como los hombres (B.G., 8/95).*

Implícita en tales narrativas hay una crítica al trabajo de plantación y la limitada gama de oportunidades económicas en la costa sur. De hecho, tales críticas son frecuentemente expresadas por mujeres. Sin embargo, el trabajo, incluso la actividad económica, permanecen totalmente masculinizadas, o por lo menos asociadas fuertemente con los hombres. El trabajo de las mujeres, por otro lado, permanece invisible. La posibilidad de que éstas se organicen como trabajadoras (con o sin hombres) es simplemente impensable.

### Conclusión

Fue debido a que los hombres (como trabajadores) como las mujeres (como amas de casa) tenían mucho en juego en el régimen de producción de la United Fruit que se unieron como comunidad y clase una vez que ese régimen, y la forma de vida que este mantenía, se vio atacado. En contraste, bajo el sistema actual de contrato de cultivos, el trabajo de plantación no es solo temporal, sin atractivos y devaluado, pero ha sido, desde el punto de vista de la mayoría de Tengueleños, separado de otros aspectos de la vida diaria. La habilidad de una familia de partici-

par en la comunidad - en eventos deportivos, fiestas y otras instituciones - depende de la capacidad de los miembros individuales de desasociarse de, y de esa manera reducir su dependencia del trabajo asalariado de plantación. Como resultado, a pesar de que no es difícil imaginar a los Tengueleños organizándose como comunidad para enfrentar al estado (para mejorar el agua, la salud, la infraestructura, etc.), parece poco probable que su rol en la producción de banano provea de un ímpetu organizacional para un movimiento de clase. La naturaleza temporal del trabajo, así como su división parcial de la vida diaria, no se da solamente en Tenguel y tiene profundas implicaciones para la forma en que las clases se organizarán, y alrededor de que temáticas lo harán. Al tratar de comprender la presencia y naturaleza de las luchas populares, podría ser que la pregunta no revuelva alrededor de la "conciencia" o "unidad" de un grupo particular, sino de la posibilidad de que ese grupo se organice y realice demandas alrededor de ciertas identidades.

Es particularmente irónico que justo cuando las mujeres se unían a los hombres en las plantaciones de banano, de esa manera compartiendo justamente una experiencia común de trabajo, que ese trabajo se volvió menos significativo en términos de su conexión con la vida diaria, como una fuente de conflicto político y un centro de organización. Ubicados en empresas "distintas", los trabajadores no solo son aislados uno del otro y de los productores

locales y los exportadores extranjeros que controlan la industria, sino que están alienados de un proceso laboral que parece conectado solo de una manera tangencial a sus vidas diarias. Ya no se pueden identificar como trabajadores, económica, emocional, política o subjetivamente. En contraste, a pesar de que hombres y mujeres durante la época de la United Fruit no trabajaban juntos en los sembríos de banano, y ciertamente no compartían una identidad como trabajadores, sí compartían un conjunto de intereses colectivos que se encontraban directa y transparentemente conectados al proceso de producción. Que esos intereses hayan servido para unir a la comunidad en una clase de invasores de tierra tenía que ver menos con la milagrosa aparición de una conciencia de clase, que con la manera rápida, cruel y devastadora en que esos intereses fueron atacados. Los obreros se identificaron con su trabajo, tomaron medidas una vez que la forma de vida que ese trabajo mantenía fue amenazado, y pudieron justificar sus acciones como parte de una llamada nacional para que se de la reforma agraria; nunca se organizaron o tuvieron la necesidad, al organizarse como clase, de mirarse como parte de un proletariado nacional o internacional.

El desmantelamiento de los enclaves de propiedad extranjera y la emergencia de los contratos de cultivos, así como las implicaciones asociadas para las identidades y luchas de la clase trabajadora, no ocurrieron por accidente.

Así como la lucha popular jugó un rol central en la retirada de las corporaciones multinacionales de la producción directa, el estado se ha implicado en la constitución y transformación tanto de la producción como de la identidad. En ambos períodos, el estado ha parecido estar ausente. La United Fruit se encontraba sola cuando se trataba de construir caminos, proveer electricidad, construir puertos y controlar a los trabajadores dentro y fuera de la plantación. La compañía también estaba sola cuando los trabajadores comenzaron a organizarse, un proceso que sirvió para reforzar la identidad como trabajadores y que finalmente llevó a la invasión de la hacienda. Hoy en día, la situación es muy diferente. El estado no solamente mantiene el sistema de contratación de cultivos a través de políticas de exportación y asistencia financiera a los productores locales, sino que ayuda a los capitalistas a reproducir una fuerza laboral aislada y desorganizada. En resumen, el estado ayuda a crear un sistema que hace imposible el ser un trabajador. La dificultad de afirmar una identidad como trabajador, de organizarse alrededor del trabajo de una fuente tradicional de las políticas de la clase trabajadora es uno de los dilemas que muchos trabajadores y obreros (hombres y mujeres) enfrentan a medida que continúan confrontando el poder de clase a principios del siglo veintiuno.

### Notas

- 1 He cambiado los nombres de algunas de las personas y lugares para proteger a los inocentes (y a los culpables).
2. Una multitud de fuentes apuntan hacia los problemas que la United Fruit tenía durante este período (Bucheli 1998; Chomsky 1996; Moberg 1997; Bourgois 1989; Dosal 1993, LaBarge 1959; Kepner 1936).
- 3 Klubock (1998) esboza un patrón similar en una mina de cobre de propiedad extranjera en Chile.
4. En un contexto que comparte las relaciones de poder desiguales de las plantaciones, Sider (1986) explora la "lógica del paternalismo" de maneras que se relacionan con este caso (ver también Moberg 1997).
5. Ver Barsky (1984), Santos (1986), y Saad (1976), entre otros, para una discusión de la reforma agraria en el Ecuador. Ver Uggen (1993) y Redcliff (1978) para el proceso de reforma en la costa.

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barsky, Oswaldo 1984. La Reforma Agraria Ecuatoriana. Quito: CEN-FLACSO

- Botero Herrera, Fernando y Diego Sierra Botero 1981. *El Mercado de Fuerza de Trabajo en la Zona Bananera de Uraba*. Colombia: Editorial Lealon.
- Bourgois, Philippe 1989. *Ethnicity at Work. Divided Labor on a Central American Banana Plantation*. Blatimore: The Johns Hopkins University Press.
- Bucheli, Marcelo 1998. *United Fruit Company in Latin America: Institucional Uncertainties and Changes in Operations, 1900-1970*. Ponencia presentada en la Reunión Anual de la American Anthropological Association, Diciembre, Philadelphia, Penn.
- Chiriboga Manuel 1980. *Jornaleros y gran propietarios en 135 años de exportación (1790-1925)*. Quito: Consejo Provincial Pichincha.
- Chomsky, Aviva 1996. *West Indian Workers and the United Fruit Company in Costa Rica, 1870-1940*. Baton Rouge: Louisiana State University Press.
- Crawford de Roberts, Lois 1980. *El Ecuador en la Epoca Cacaotera*. Quito: Editorial Universitaria.
- Cueva, Agustín 1982. *The Process of Political Domination in Ecuador*. New York: Transaction Books.
- De la Torre, Carlos 1993. *La Seducción Velasquista*. Quito: Ediciones Libri Mundi.
- Dosal, Paul Jr. 1993. *Doing Business with the Dictators: A Political History of United Fruit in Guatemala, 1899-1944*. SR Books.
- El Universo 1962(a). *Trabajadores Armados se apoderaron de Hacienda Tenguel*. marzo, 28, Pp. 1,3.  
 1962(b) *Los Trabajadores ...* marzo 29, p.1  
 1962(c) *El Subsecretario ...* marzo 30, p1.
- FLACSO/CEDAL 1987. *Cambio y Continuidad en la Economía Bananera*. Costa Rica: CEDAL.
- Grossman, Lawrence S. 1998. *The Political Ecology of Bananas. Contract Farming, Peasants, and Agrarian Change in the Eastern Caribbean*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.
- Guerrero, Andrés 1980. *Los Oligarcas del Cacao*. Quito: Editorial El Conejo.

- Kepner, Charles 1936. *Social Aspects of the Banana Industry*. New York: Columbia University Press.
- Kepner, Charles y Jay Soothill 1935. *The Banana Empire: a Case Study of Economic Imperialism*. New York: Vanguard Press.
- Klubock, Thomas Miller 1998. *Contested Communities: Class, Gender, and Politics in Chile's El Teniente Copper Mine, 1904-1951*. Durham: Duke University Press.
- La Barge, Richard Allen 1959. *A Study of the United Fruit Company Operations in Isthmian America, 1946-1956*. Disertación para el Doctorado. Duke University.
- Larrea, Carlos, de. 1987. *El Banano en el Ecuador: Transnacionales, Modernización y Subdesarrollo*. Quito: FLACSO.
- López, José Roberto 1984. *La Economía del Banano en Centroamérica*. Costa Rica: Editorial DEI.
- Moberg, Mark 1997. *Myths of Ethnicity and Nation. Immigration, Work, and Identity in the Belize Banana Industry*. Knoxville: University of Tennessee Press.
- Redclift, M.R. 1978. *Agrarian Reform and Peasant Organization on the Ecuadorian Coast*. London: University of London.
- Saad, Pedro 1976. *La Reforma Agraria Democrática*. Guayaquil: Editorial Claridad.
- Santos Ditto, José 1986. *Leyes y Sangre en el Agro*. Universidad de Guayaquil.
- Sider, Gerald 1986. *Culture and class in anthropology and history: A Newfoundland illustration*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Slutsky, Daniel y Esther Alonso 1980. *Empresas Transnacionales y Agricultura: El Caso del Enclave Bananero en Honduras*. Honduras: Editorial Universitaria.
- Striffler, Steve 1998. *In the Shadows of State and Capital: The United Fruit Company and the politics of Agricultural Restructuring in Ecuador, 1900-1995*. Disertación para el Doctorado. New School for Social Research.
- Sylva Charvet, Paola 1987. *Los Productores de Banano*. En *El Banano en el Ecuador: Transnacionales, Modernización y Subdesarrollo*. Larrea,

de. Pp. 111-187. Quito:  
FLACSO.

Uggen, John 1993. Tenencia de la tierra y movilizaciones campesinas: zona de Milagro. Quito: ACLAS.

