

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
SEDE ECUADOR
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO, AMBIENTE Y TERRITORIO
CONVOCATORIA 2010-2012**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN DESARROLLO
TERRITORIAL RURAL**

**Tema: FUERZA DE TRABAJO FEMENINA EN LA
AGRICULTURA DE EXPORTACIÓN DE BRÓCOLI EN LA
PROVINCIA DE COTOPAXI**

MARÍA ROSA YUMBLA MANTILLA

ENERO, 2014

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
SEDE ECUADOR
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO, AMBIENTE Y TERRITORIO
CONVOCATORIA 2010-2012**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN DESARROLLO
TERRITORIAL RURAL**

**FUERZA DE TRABAJO FEMENINA EN LA AGRICULTURA DE
EXPORTACIÓN DE BRÓCOLI EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI**

MARÍA ROSA YUMBLA MANTILLA

**ASESOR DE TESIS: LUCIANO MARTÍNEZ VALLE
LECTORES/AS: LIISA L NORTH Y FRANÇOIS HOUTART**

ENERO, 2014

DEDICATORIA

A mi abuelita (+) *Mujer* agricultora que obligada se casó a los 13 años, enviudó a los 35 años, con seis hijos para criar y educar. Con sus manos labró la tierra, ordeñó, hiló, cocinó y preparó los alimentos para todos quienes fuimos parte de su vida.

AGRADECIMIENTOS

Un sincero agradecimiento a Esmeralda, Porfirio, Eduardo, Juana, Marta quienes con su lucha me inspiraron para comenzar este trabajo.

Un especial agradecimiento a cada una de las trabajadoras de la empresa PROVEFRUT y NINTANGA, quienes relataron parte de su historia de vida; sin sus aportes y comentarios, esta investigación no podría haberse desarrollado.

Mi reconocimiento especial a la Dra. Liisa North, por su enorme apoyo para mejorar el contenido de esta investigación.

Agradezco al Dr. Luciano Martínez y al Dr. François Houtart, por sus valiosos aportes y comentarios durante la realización de este trabajo y por el estímulo que me brindaron para continuar con el mismo.

Gracias a Diana, Ronald, Hernán, Johanna, Susana y Lama, quienes me acompañaron en el proceso recolección de información durante el trabajo de campo.

Y un especial agradecimiento a: mi madre, mi padre, mis hermanas, y sobrinos/nas quienes han sido un soporte fundamental en esta fase de mi vida.

Finalmente reconozco que la presente investigación fue un trabajo compartido con muchas personas, mismas que directa o indirectamente participaron en el desarrollo de esta investigación y les estoy muy agradecida por su constante y desinteresada ayuda.

ÍNDICE

RESUMEN.....	7
SUMMARY	8
CAPÍTULO I.....	9
INTRODUCCIÓN	9
Metodología de la investigación	12
Encuestas.....	13
Líneas de vida	14
Grupos focales.....	15
CAPÍTULO II	16
RÉGIMEN AGROALIMENTARIO CORPORATIVO	16
El agronegocio de brócoli en Ecuador	17
Encadenamiento de brócoli ecuatoriano	19
NINTANGA S.A (producción de brócoli).....	21
Agricultura bajo contrato	22
PROVEFRUT (Procesamiento de brócoli)	23
AGROFARMING (Comercialización)	25
“La calidad”, estrategia de competencia	26
Lo global en lo rural	26
CAPÍTULO III.....	28
CARACTERÍSTICAS DEL TERRITORIO.....	28
El territorio de brócoli en Cotopaxi	32
La Matriz de Pujilí: 4 años con producción del monocultivo de brócoli	34
Guaytacama: territorio con 18 años de agroindustria procesadora de brócoli ..	40
CAPÍTULO IV.....	48
FUERZA DE TRABAJO FEMENINA INCORPORADA A LA AGRICULTURA DE EXPORTACIÓN DE BRÓCOLI.....	48
Doble mercado de trabajo en la agroempresa de brócoli (campo).....	50
Trabajo permanente.....	50
Trabajo temporal	52
Doble mercado de trabajo en la agroindustria de brócoli (planta).....	53
Trabajo a prueba.....	53

Trabajo permanente.....	54
¿Proletarización o semi – proletarización?	56
Tenencia de tierra de la fuerza de trabajo femenina	59
Características sociodemográficas de la fuerza de trabajo.....	61
Etnia	61
Lugar de residencia	63
Nivel de educación.....	65
Edad.....	66
Sexo.....	67
División sexual del trabajo.....	68
¿Feminización de la agricultura?	71
Doble jornada de trabajo	73
Cuidado de los hijos	75
CAPÍTULO V	78
FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL AGRONEGOCIO DE BRÓCOLI.....	78
Madre soltera.....	79
Mujer con cónyuge e hijos	82
Hija soltera con hijos.....	84
Hija con esposo e hijos.....	86
Segregaciones por la posibilidad de tener hijos	88
CAPÍTULO VI.....	90
CONDICIONES LABORALES Y ORGANOZATIVAS DE LA FUERZA DE TRABAJO.....	90
Condiciones laborales en la agroempresa “trabajo en campo”	90
Condiciones laborales agroindustria “procesamiento”	93
Beneficios de ley	96
Condiciones organizativas	99
Historia del Sindicato de trabajadoras en procesadora Provefrut.	100
Condición organizativa de la fuerza de trabajo.....	102
CONCLUSIONES	105
Mujeres: la mano oculta del brócoli.....	105

Índice de Tablas

Tabla 1 Producción de Brócoli en la Provincia de Cotopaxi	21
Tabla 2 Nombres actuales de las haciendas	36
Tabla 3 Distribución Poblacional (Parroquia La Matriz).....	37
Tabla 4 Comparación entre 2001 y 2010, según rama de actividad parroquia La Matriz, de Pujilí.....	40
Tabla 5 Comparación entre 2001 y 2010, según rama de actividad parroquia Guaytacama.....	46
Tabla 6. Horario de la jornada laboral en campo	51
Tabla 7. Promedio horas extras al mes trabajadores campo	52
Tabla 8 Superficie promedio de tierra según tipo de trabajo	57
Tabla 9 Acceso a Tierra, según tipo de trabajo	57
Tabla 10 Acceso a tierra, Mujeres (%).....	60
Tabla 11 Superficie promedio terrenos, mujeres	60
Tabla 12 Trabajadores, según etnia.....	62
Tabla 13 Lugar de Residencia de trabajadoras/es de Campo.....	63
Tabla 14 Lugar de residencia de trabajadoras/es de la Agroindustria	64
Tabla 15 Nivel de Educación de los/as trabajadores, según su área de trabajo	66
Tabla 16. Porcentaje de trabajadores, según edad.....	67
Tabla 17. División sexual del trabajo en el proceso de producción.....	69
Tabla 18 Personal en agroindustria por área de trabajo y sexo.....	70
Tabla 19 Tipos de familias de la fuerza de trabajo	74
Tabla 20. Cuidado de los hijos	76
Tabla 21 Mujeres sin y con hijos, en función a su relación en el hogar.	79
Tabla 22 Madres solteras de 12 años y más, Guaytacama y La Matriz de Pujilí..	80
Tabla 23 Promedio horas extras/mes mujeres.....	87
Tabla 24 Promedio años de trabajo.....	87
Tabla 25 Casos de tendinitis crónicas y agudas en el área de corte.....	95

Tabla 26 Organización en la Agroindustria	100
---	-----

Índice de Gráficos

Gráfico 1 Superficie de Brócoli Ecuador	19
Gráfico 2 Cadena de valor de brócoli	20
Gráfico 3 Población Económicamente Activa según edad (Parroquia La Matriz)	37
Gráfico 4 nivel de instrucción (Parroquia La Matriz)	38
Gráfico 5 Rama de actividad según etnia, parroquia “La Matriz” (Porcentaje) ...	39
Gráfico 6 Población por Edad, 2010	43
Gráfico 7 Población Económicamente Activa, según Edad.....	44
Gráfico 8 Nivel de instrucción, según género y etnia (Parroquia Guaytacama) ...	44
Gráfico 9 Rama de Actividad, según etnia (Parroquia Guaytacama)	46
Gráfico 10 Tiempo de trabajo que las mujeres le dedican a la parcela.....	72
Gráfico 11 Comparación de uso del tiempo libre entre hombres y mujeres	73
Gráfico 12 Solicitud de certificado de embarazo	88

RESUMEN

A principios de los años *noventa* se genera un cambio en los patrones de consumo por productos “*frescos y saludables*”, en los países desarrollados, provocando que en Ecuador, las haciendas tradicionales sufran una *metamorfosis* y se conviertan en agronegocios de productos no tradicionales de exportación, como el brócoli.

En la provincia de Cotopaxi, el agronegocio de brócoli se extiende principalmente en las parroquias de Guaytacama y La Matriz, de Pujilí. En donde operan las agroempresas Nintangá y la agroindustria Provefrut. Con lo expuesto, se produce una oferta y demanda de fuerza de trabajo femenina, por lo cual, la presente investigación analiza las características de las fuerzas incorporadas en la agricultura de exportación de brócoli, en dos territorios rurales con distintos procesos de proletarianización.

De esta forma, el principal problema que surge en el territorio rural es que cada vez más la población rural femenina se incorpora en la agricultura de exportación de brócoli, especialmente mujeres con hijos, en algunos casos madres solteras jefas de hogar, que muy al contrario a lo que se pensaría, estas mujeres realizan más horas extras que las mujeres que no tienen hijos y venden su fuerza de trabajo, enfrentándose a malas condiciones laborales, *intensificación* del trabajo y desigualdad laboral respecto de su sexo y su ciclo reproductivo. Queda entonces por preguntar ¿si este modelo, de agronegocio genera desarrollo rural en el territorio o extracción de valor a la fuerza de trabajo femenina?

SUMMARY

At the beginning of the 1990's, there was a shift in consumption patterns in developed countries towards "fresh and healthy" products. In Ecuador, this prompted a metamorphosis of traditional *haciendas*, which became agribusinesses focused on non-traditional export products such as broccoli.

In the province of Cotopaxi, the broccoli agribusiness extended primarily into the parishes of Guaytacama and La Matriz, Pujilí. This shift produced a supply and demand of female workforce. The present investigation analyzes the characteristics of the workforce integral to broccoli export agriculture in two rural territories with distinct processes of proletarianization.

The principal issue that has arisen in rural areas is the increasing integration of the rural, female population into broccoli export agriculture, especially women with children and in some cases single mothers. Contrary to what might be expected, these women work many more hours than those without children, face poor working conditions, increased workload, and discrimination due to their sex and reproductive status. The question that remains to be answered is if this model of agribusiness generates rural development in the territory or extracts value from the female workforce.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

Desde la cima del volcán Cotopaxi, al sur de sus faldas, se vislumbran pequeñas estribaciones y quebradas que forman los nudos de Tiopullo e Igualata, los cuales conforman la hoya del Patate, e integran un gran *valle* atravesado por los ríos Cutuchi, Toachi, y Nagsiche, entre otros. Desde lo alto se puede ver en el paisaje, grandes extensiones de invernaderos que se desplazan entre diversos poblados ubicados en este valle.

En estos poblados y junto a la autopista Panamericana se encuentran empresas procesadoras de brócoli, acero y papel. Cada una de estas actividades productivas a gran escala interaccionan con actividades agrícolas y con fábricas de bloques familiares, percibiéndose, en el paisaje, una mezcla de lo moderno y lo tradicional, entre la agricultura familiar y el agronegocio, entre comunidad y urbanidad.

Esta transformación forja un nuevo paisaje rural, en donde todas las mañanas María, Marta, Juana, Mónica, Jéscica y muchas mujeres más se levantan a preparar *el café*, *alistan a los hijos* para la escuela y salen a trabajar, unas en bicicleta, otras a pie y otras en *el recorrido*, que las traslada a los cultivos o a la planta procesadora de brócoli.

Patricia, madre de dos hijos, trabaja en el cultivo de brócoli, mientras su esposo trabaja en la ciudad de Quito como albañil. Ella, junto a cientos de mujeres, trabaja a campo abierto, cosechando *las pellas de brócoli*, mientras otras cargan bandejas de plántulas y recorren el campo trasplantando *a mano* las plántulas de brócoli.

Al mismo tiempo, Irma, de 39 años de edad, madre de Mariuxi, hija de Inés y nieta de Elena, se casó a los 17 años de edad, después de graduarse en el colegio, se quedó embarazada, luego junto con su hijo viajó a Quito en busca de trabajo. Después de siete años, se divorcia y regresa junto con su hijo a la casa de su madre, ubicada en la parroquia de Guaytacama, en donde trabaja en la planta de procesamiento de brócoli Provefrut.

Al igual que Irma, en la planta procesadora trabajan alrededor de mil trabajadores/ras, de los cuales aproximadamente el 70% son mujeres; trabajan un

promedio de 8 a 10 horas diarias, cortando, cargando y empacando brócoli. Quienes cortan brócoli tienen que cumplir la tarea de 44 kilogramos /hora ó 7,7 quintales/día)

Tanto la madre de Patricia como de Irma trabajaron en el ordeño de las antiguas haciendas ganaderas. En apenas 20 años, las tradicionales haciendas lecheras se han transformado en agronegocios de exportación, y las hijas de las antiguas trabajadoras de hacienda venden su fuerza de trabajo en las empresas productoras y procesadoras de brócoli. De la tradicional hacienda actualmente solo quedan antiguos galpones y establos que ahora son oficinas y bodegas.

A las afueras de la planta de procesamiento se puede ver una gran movilidad de camiones que entran con 'pallas de brócoli', buses que transportan a los/las trabajadoras, y de cinco a siete contenedores por día que salen con producto hacia Guayaquil, puerto de embarque de productos de exportación.

Como menciona Pedreño (1998:38), "todo el territorio preparado y subsumido para la producción y circulación de mercancías". Estos agronegocios¹ no tradicionales de exportación son la nueva metamorfosis del capitalismo en el agro y se caracterizan por una gran división sexual del trabajo, ya que bajo el estereotipo de 'cualidades femeninas' de docilidad y precisión demandan mano de obra femenina para que realicen tareas enmarcadas en estrictas normas de calidad (tamaño, color, calibre) e inocuidad exigidas por mercados internacionales exigentes como el de Israel o Japón.

La Provincia de Cotopaxi es la principal productora de brócoli del país, con el 68%, seguida por Pichincha e Imbabura que producen el 16% y el 10% del total nacional, respectivamente. En la provincia de Cotopaxi el monocultivo de brócoli se extiende en los cantones de Saquisilí, Pujilí, Latacunga y Salcedo. En este sentido, para el presente estudio se han seleccionado dos parroquias, que son:

¹ Un Agronegocio es un sistema integrado de negocios enfocados en el consumidor, que incluye los aspectos de producción primaria, procesamiento, transformación y todas las actividades de almacenamiento, distribución y comercialización, así como los servicios, públicos y privados, que son necesarios para que las empresas del sector operen competitivamente (IICA 2010).

1. Parroquia Guaytacama, del Cantón Latacunga, zona influenciada por la presencia de la procesadora del brócoli Provefrut y de la agroempresa Nintanga desde la década de los años 90.
2. Parroquia la Matriz, del Cantón Pujilí, con una gran extensión de cultivo de brócoli de la empresa Nintanga y un centro de corte de la procesadora Provefrut, que ingresa al territorio de Jatun Juigua² en el año 2008.

Estos dos lugares se encuentran influenciados por la agroempresa Nintanga y la agroindustria Provefrut en distintas épocas, situación que permite analizar la incidencia de la agroindustria en un territorio con el paso del tiempo, y especialmente la oferta y demanda de fuerza de trabajo femenina incorporada al agronegocio exportador.

Con lo expuesto, se produce una de las vías promotoras de la feminización de la agricultura, y muchas mujeres campesinas se incorporan al trabajo en el agronegocio de brócoli, ya sea como asalariadas permanentes o temporales. De esta forma, el principal problema que surge en el territorio rural es que cada vez más la población rural femenina se incorpora como fuerza de trabajo en la agricultura de exportación de brócoli. En el caso de tener tierras, se convierten en *campesinas – proletarias*, con trabajo permanente o temporal, lo cual provoca el abandono de la unidad de producción familiar o una doble carga laboral. Y en el caso de no tener tierras, se convierten en *asalariadas - proletarias* (permanentes o temporales) que se enfrentan a malas condiciones laborales, intensificación del trabajo salarial y desigualdad laboral respecto de su sexo y su ciclo reproductivo.

Hasta la fecha, en Ecuador no existe ninguna investigación que analice la fuerza de trabajo femenina promovida por la agroindustria de exportación de brócoli. Poco se sabe de estas trabajadoras ¿Quiénes son? ¿de qué comunidades proceden? ¿cuántos son? ¿en qué condiciones trabajan? y ¿qué relación mantienen con la unidad de producción familiar?

² Pueblos originarios del territorio, conformado por 16 comunidades indígenas, entre ellas: Yacubamba, Yanahurco, Guantubamba, San Isidro, San Jose de Alpamalag, La Playa, Chinibamba, San Fráncico de Quishuar, Rayo Loma, Buena Esperanza. Pueblos que han estado en constante lucha por la tierra y el agua. (OPIJJ, 2009)

De esta forma, el objetivo general de este estudio es analizar las características de la fuerza de trabajo incorporada a la agroindustria de exportación de brócoli de las parroquias de Guaytacama y La Matriz, de Pujilí. En este sentido, se construyeron como objetivos específicos:

- Analizar el funcionamiento del régimen agroalimentario corporativo y la cadena del brócoli en Ecuador.
- Describir las características principales de las parroquias de Guaytacama y La Matriz, de Pujilí.
- Describir las características de la fuerza de trabajo incorporada al agronegocio de brócoli en las parroquias de Guaytacama y La Matriz, de Pujilí.
- Analizar los factores que influyen en la incorporación de la fuerza de trabajo femenina en el agronegocio de brócoli en las dos parroquias
- Determinar las condiciones laborales y organizativas en que se encuentran las trabajadoras asalariadas y/o semi-asalariadas en la agroindustria del brócoli.

En este contexto, la investigación se divide en 6 capítulos y en cada uno de ellos se analiza cada objetivo específico

Metodología de la investigación

Actualmente no existe ningún procesamiento de información, a nivel nacional, que permita cuantificar la cantidad de fuerza de trabajo incorporada a la agroindustria de brócoli. Además, en el último Censo de Población y Vivienda 2012 solo existe la categoría agricultura y no se contempla la *agroindustria* como otra rama de actividad. De esta forma, con los datos oficiales, no se puede cuantificar la fuerza de trabajo incorporada a la producción y procesamiento de brócoli en Ecuador y específicamente en la Provincia de Cotopaxi.

En este sentido, el universo de este estudio no se pudo indagar mediante información secundaria, por lo cual se decidió hacerlo con información directa de los involucrados en el trabajo, y se determinó que existe un universo aproximadamente de 990 trabajadores en la agroindustria Provefrut y 650

trabajadores en campo de las empresas relacionadas a Nintanga en la provincia de Cotopaxi.

Encuestas

Una vez determinado el universo involucrado en el trabajo asalariado en la agro-industria del brócoli, se determinó que el tamaño de esta muestra, con un 90% de confianza, sea de 94 encuestas en total, pues el objetivo de éstas era indagar información sociodemográfica de la fuerza de trabajo inserta en este agronegocio, como: etnia, edad, sexo, nivel de educación, área de trabajo, lugar de residencia, salario, tenencia de la tierra, tiempo dedicado a la agroindustria y la relación con la unidad de producción familiar.

Se realizaron 36 encuestas a los trabajadores de campo, 20 en Guaytacama y 16 en La Matriz, de Pujilí y 44 encuestas a trabajadores de la agroindustria en Guaytacama. En total, 80 encuestas se aplicaron al azar, a las afueras de las agroempresas y agroindustria de brócoli en Guaytacama y La Matriz, de Pujilí. No se pudo completar con las 14 restantes por cuanto el trabajo de campo se dificultó por tres motivos: primero, el tema 'laboral' es un tema muy sensible para los trabajadores que, por miedo a perder el empleo, se reusan a dar información y llenar encuestas. Segundo, el horario de salida de los/las trabajadoras era a las 18H00 en el cual el encuestador solo tenía media hora de luz del día para realizar una encuesta. Y tercero, en los meses de septiembre a noviembre del año 2012 en que se aplicó la encuesta, fueron épocas próximas a elecciones presidenciales, y la gente no quería dar ninguna información por miedo a comprometerse con algún partido político.

No obstante lo anterior, con 80 encuestas claramente se pudo determinar tendencias de las características generales de los y las trabajadores insertas en el agronegocio de brócoli. En este sentido, la información cuantitativa abrirá nociones de los tipos de trabajadores inmersos en la agricultura de exportación de brócoli, dividiéndoles en: campesino-asalariado de origen campesino con tierra y asalariado agrícola permanente sin tierra. Al mismo tiempo, generará información sobre la diferenciación entre la selección de trabajadores de campo y los de procesamiento, según sexo, educación obtenida y etnicidad.

Además, la información cuantitativa permite ver características generales de las mujeres que trabajan en la agroindustria de brócoli. Esto ayudó a determinar la existencia de 3 grupos de mujeres: Mujer con Cónyuge (MC), Mujer Hija (MH), Mujer Jefa de Hogar (MJH). En estos grupos se analizaron la edad, estado civil, tenencia de tierra, horas extras de trabajo al mes y años de trabajo.

Como el objetivo central de esta investigación fue analizar la inserción de la fuerza laboral femenina en el agronegocio de brócoli con herramientas cuantitativas, se complementó esta información con entrevistas semi estructuradas relacionadas con inspectoras del trabajo, representantes del gobierno local de Guaytacama, trabajadores agroindustriales, trabajadores de campo, supervisores de la agroindustria y agronegocio, personas del territorio local, responsables empresariales y expertos en temas relacionados. Se pueden ver los códigos de las entrevistas en la bibliografía.

Líneas de vida

Adicional a esto se realizaron 5 “líneas de vidas”³ de involucradas en el trabajo asalariado de la brocolera; la selección de estas líneas de vida se hizo con base en un muestreo por bola de nieve, por la dificultad de obtener entrevistas. Por lo cual esta herramienta “permite seleccionar un grupo inicial de entrevistados, por lo general al azar, a quienes después se les solicita que identifiquen a otras personas que pertenezcan a la población meta de interés” (Coleman, 1959: 28).

Para realizar la línea de vida, se elaboró una batería de preguntas semi-estructuradas para guiar las entrevistas. De las líneas de vida se indagó sobre las condiciones en las cuales se encuentran en el trabajo asalariado, las condiciones en que se encuentran en el hogar y, principalmente, las condiciones que determinan que las mujeres trabajen en la agroindustria de brócoli.

3 Línea de tiempo que comienza con el nacimiento de una persona y marca los hechos relevantes de su vida.

Grupos focales

Además, el 9 de diciembre 2012 se realizó una presentación de los avances de la investigación en Latacunga. A esta presentación se invitó a trabajadores de la agroindustria de Guaytacama y trabajadores del agronegocio de Matriz de Pujilí, así como también actores locales que no trabajan en el agronegocio de brócoli pero que están interesados en la investigación y el desarrollo rural de los territorios de estudio.

En esta presentación se discutió con los participantes, la investigación, de lo cual surgió la propuesta de profundizar las causas de la inserción de las mujeres en la agricultura no tradicional de exportación (capítulo V), condiciones laborales de los trabajadores/ras (capítulo VI) y al mismo tiempo surgieron otros temas de investigación relacionados con el agronegocio de brócoli, tales como: los impactos ambientales y acaparamiento de agua. Estos temas no se analizaron en esta investigación pero pueden ser sugerentes para investigaciones futuras.

Para concluir con la investigación, se realizó un grupo focal con niños (hijos de trabajadoras), principalmente para ver cuál es su percepción de que sus madres trabajen en este agronegocio y también para indagar si están estudiando, las actividades del hogar que asumen cuando sus madres trabajan y preguntar ¿Qué quieren ser cuando sean grandes?

Una de las respuestas a esta pregunta me permito señalar para finalizar este capítulo introductorio, pues permite reflexionar sobre el futuro del mundo rural y sus futuras metamorfosis.

Cuando sea grande quiero ser militar porque mis cuatro primos son militares, ellos dicen que es chévere que le enseñan natación, uno de ellos ya es Sargento. A mí no me gustaría trabajar en la agricultura porque es muy duro y toca cuidar a los animales. Además, mis papás dicen que es muy fuerte trabajar en el brócoli porque se usan muchos químicos y se trabaja hasta muy de noche (Thalía 12 años).

CAPÍTULO II

RÉGIMEN AGROALIMENTARIO CORPORATIVO

La agroindustria ha crecido y con ella de alguna forma la explotación de la fuerza de trabajo humano. Muchos de ellos son campesinos que tienen su pequeña parcela y luego se asalarian y eso ahonda más la precariedad de ingresos y de seguridad social (Enrique, Ormachea 2012)

A fines de la década de los años ochenta y principios de los noventa emerge lo que se conoce como régimen agroalimentaria corporativa, que surge por: la reestructuración financiera mundial, la centralización del capital, el cambio de leyes laborales, la flexibilización del trabajo y los cambios del consumo de los países llamados desarrollados. Este régimen se caracteriza por tres procesos esenciales: 1) la utilización de los alimentos como mecanismo de competencia por la hegemonía económica de los países desarrollados; 2) la sobreproducción alimentaria como elemento de control de los precios internacionales; y; 3) el dominio de las corporaciones agroalimentarias transnacionales (Rubio, 2004:2-4).

A este régimen se lo denomina corporativo, puesto que actualmente son pocas empresas como Cargill, ADM, Monsanto, Sygenta y Walmart que se encuentran en la lista de las grandes corporaciones que dominan y controlan los mercados de granos, semillas, agroquímicos y alimentos en todo el mundo. Utilizan, según Teubal y Rodríguez (2002:48), estrategias de concentración, integración y expansión de sus actividades en múltiples países y áreas geográficas.

Para McMichael (1994), el régimen alimentario corporativo se integra por encima de las fronteras estatales, y se institucionaliza por acuerdos internacionales que permitían que las organizaciones empresariales posean el acceso, tanto a los recursos como a los mercados a escala mundial. Estos gigantes del negocio agroalimentario deciden, a nivel mundial, cómo se produce, procesa y comercializa para el mercado global (McMichael, 1994; Ploeg, 2010).

Estos cambios del sistema agroalimentario mundial provocan la baja de los precios de los productos primarios tradicionales, la dominación de las grandes corporaciones en la producción de los productos básicos y lácteos, y una gran demanda de productos no tradicionales de exportación como: verduras (brócoli,

vainitas, alcachofa y espárragos), frutas tropicales (papaya, maracuyá, mango y piña) y flores (rosa, claveles y flores de verano).

También es necesario mencionar que este régimen se caracteriza por un gran cambio en los patrones de consumo de los países desarrollados que, al incrementar su poder de compra, comienzan a demandar alimentos de mayor valor unitario y/o procesado, generándose la tendencia a consumir alimentos: *orgánicos, exóticos, frescos saludables, alimentos funcionales⁴ y no alérgenos*.

Lo anterior genera nuevos nichos de mercados o *clusters* de productos no tradicionales de exportación como el brócoli. De esta forma se genera un nuevo patrón productivo en el cual haciendas tradicionales se transforman en empresas exportadoras y/o agroindustrias procesadoras de productos no tradicionales de exportación, lo cual ocasiona una nueva etapa de desarrollo capitalista que Rubio (2001) la denomina “Fase agroexportadora neoliberal excluyente”.

En este capítulo se analizan las principales características del agronegocio de brócoli en Ecuador, el funcionamiento de la producción, procesamiento y comercialización del brócoli ecuatoriano, y la relación que existe entre el agronegocio de brócoli ecuatoriano y el sistema agroalimentario mundial.

El agronegocio de brócoli en Ecuador

En la década de los años ochenta, se introducen en Ecuador los cimientos del modelo neoliberal que se consolida con el gobierno de Sixto Durán Ballén 1992 - 1996. De esta forma, el gobierno ecuatoriano, al igual que muchos gobiernos latinoamericanos, bajo la influencia de organismos internacionales como el Banco Mundial, impulsaron políticas neoliberales de liberalización del comercio internacional.

Entre las políticas implementadas, se destacan: la apertura comercial de productos agrícolas: eliminación de barreras arancelarias; privatización de empresas estatales relacionadas con actividades agropecuarias; la implementación de la Ley de Desarrollo Agrario en 1994, considerada como ley de

⁴ Alimentos que son cada vez más valorizados por los ingredientes que justifican su calidad para la salud, en el caso del brócoli se lo considera que tiene principios anti cancerígenos.

contrarreforma agraria; y políticas laborales que permitían la flexibilización y tercerización laboral.

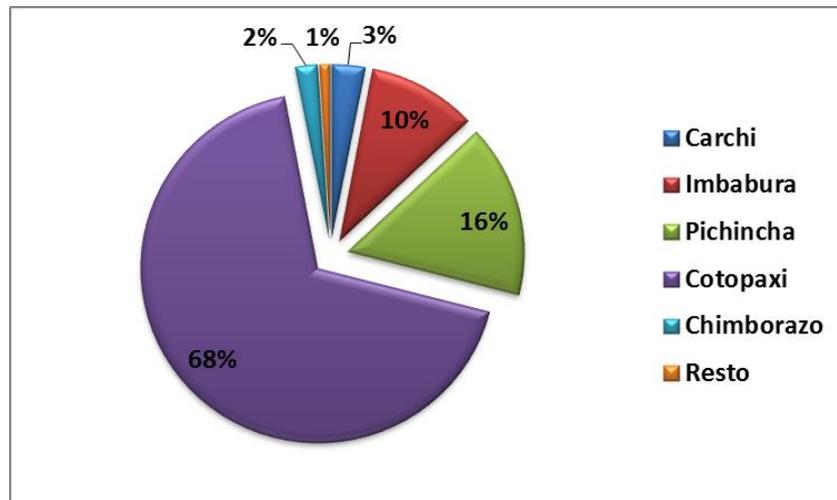
En el año 2003, bajo el gobierno de Lucio Gutiérrez, se creó la Unidad de Coordinación de Planificación para el Desarrollo Agroindustrial del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP). El año 2007, con el gobierno de Rafael Correa, se crea la Comisión Interinstitucional para elaborar el Plan Nacional de Desarrollo Agroindustrial, y en el 2009 el Ministerio de Coordinación de la Producción, Competitividad y Comercialización (MCPCC), el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP) y el Ministerio de Industrias y Productividad (MIPRO) firman un decreto interministerial, n.º 09 090, para la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo Agroindustrial.

Al mismo tiempo, en el país se impulsó la inversión del sector público en infraestructura (energía eléctrica, carreteras, irrigación); investigación de nichos de mercado de Corporación de Promoción de Exportaciones e Inversiones⁵; y la formación de la Asociación de Productores Ecuatorianos de Frutas y Legumbres (APROFEL).

De esta forma, según la investigación sobre *El Estado y la Agricultura no Tradicional de Exportación en América Latina*, realizada por Damiani (2000), se menciona que el papel del Estado ecuatoriano fue fundamental para promover este tipo de agricultura, que provocó un aumento de la superficie de brócoli. Desde el año 2000 fue de 3,000 y para el año 2011 se estima una superficie sembrada de 6,000 hectáreas, siendo la Provincia de Cotopaxi la principal productora de brócoli del país, con el 68%, seguida por Pichincha 16% e Imbabura que producen el 10%. (MAGAP 2011) (Gráfico 1).

⁵ Institución sin fines de lucro, encargada de la promoción privada de las exportaciones e inversiones en el desarrollo económico y competitivo del Ecuador.

Gráfico 1 Superficie de Brócoli Ecuador



Fuente: MAGAP 2011
Elaboración: Propia

Encadenamiento de brócoli ecuatoriano

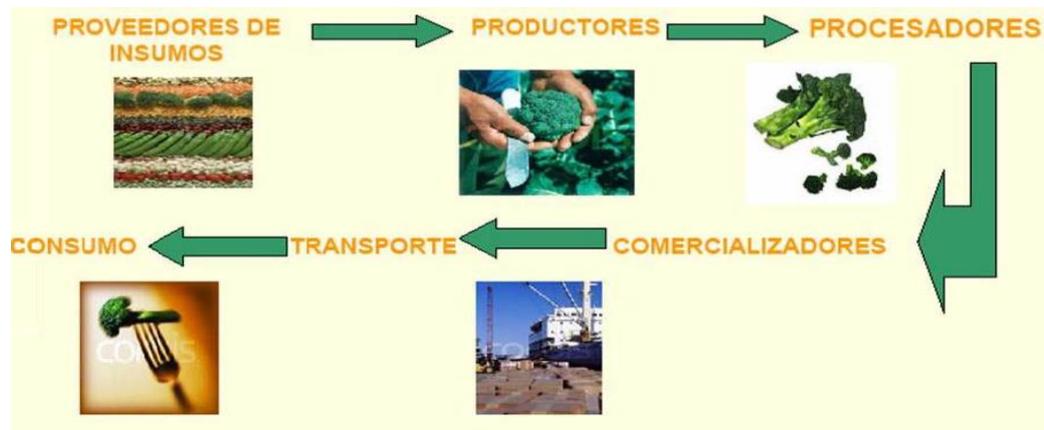
En Ecuador solo tres agroindustrias dominan el mercado de brócoli congelado: PROVEFRUT⁶, NOVA y ECOFROZ, de las cuales las dos primeras se encuentran en la provincia de Cotopaxi y la última en Pichincha. Además, la agroempresa Nintanga⁷ se encarga de la producción de brócoli y AGROFARMING⁸ de la comercialización; de esta forma, la cadena de brócoli se consolida mediante un sistema de integración vertical de compañías relacionadas por medio de sus accionistas (Gráfico 2).

⁶ Provefruit se dedica al procesamiento de la materia prima, es decir a producir brócoli congelado, como producto final.

⁷ Nintanga S.A. tiene como actividad principal el cultivo, siembra y cosecha de vegetales, especialmente, el brócoli, con lo cual abastece el 85% de la materia prima a Provefruit para el procesamiento de producto congelado.

⁸ AGROFARMING NV se dedica a la comercialización de productos vegetales congelados elaborados por Provefruit S.A. a través de contratos internacionales con grandes cadenas de supermercados y distribuidores como Walmart, Siemssen Tiefkuhl-Produkte-GMBH, Misubishi, Cargill, Superior Food.

Gráfico 2 Cadena de valor de brócoli



Fuente: Asociación de Productores Ecuatorianos de Frutas y Legumbres

Los accionistas de la procesadora Provefrut y Nintanga son: Brownsville Investment Corp y Corola Holding N.V., con el 50% de participación cada una. Según Humphreys S.A. (2010:27), la corporación anónima Brownsville Investment Corp es de nacionalidad Panameña, constituida por los siguientes accionistas: Familia Correa Holguín y Familia Zéller Starcewich con una participación del 50% cada accionista. El Holding Corola está establecido en las Antillas Holandesas, constando como representante legal: Familia Correa Holguín y Familia Zéller Starcewich, con una participación del 50% cada accionista. Por lo anotado, se deduce que tanto la corporación como el holding pertenecen a las mismas familias, registran sus empresas en paraísos fiscales extranjeros y acumulan capital en bancos protegidos.

A diferencia de lo que pasó en países como México, donde con este modelo entran agroindustrias transnacionales, en Ecuador son las tradicionales haciendas lecheras que cambian su modelo de producción y se transforman en agroempresas de productos no tradicionales de exportación, comportándose en la provincia de Cotopaxi como empresas transnacionales.

Para efectos de esta investigación solo se analizó la agroindustria Provefrut y la agroempresa Nintanga, ya que son las más representativas con relación a la incorporación de fuerza de trabajo en el territorio. Además, son empresas de origen, funcionamiento y expansión nacional. La agroindustria Provefrut, ubicada

en Guaytacama, mantiene una vinculación directa con las agroempresas Agripomum S.A, Agronagsiche S.A. Agrofrancisco Cía. Ltda. y Nintanganga S.A, ubicadas en La Matriz Pujilí y Guaytacama, que se dedican a la producción de brócoli y pese a que tienen distintas razones sociales, tienen socios vinculados, trabajan bajo el mismo sistema productivo de Nintanganga y abastecen el 85% de la materia prima a la empresa procesadora Provefrut (Humphreys S.A., 2010).

NINTANGA S.A (producción de brócoli)

Según la certificadora SCRLA (2013), la empresa Nintanganga S.A, en la Provincia de Cotopaxi, maneja un promedio de 1.000 hectáreas, de las cuales 850 están destinadas a la producción de brócoli, 150 a la producción de romanesco, coliflor y quinua y 14 hectáreas de flores de verano. Del 100% de la superficie de brócoli, el 70% son terrenos propios de la empresa, el 20% son de “proveedores externos” y el 10% son “terrenos arrendados” (Tabla 1).

Tabla 1 Producción de Brócoli en la Provincia de Cotopaxi

Cantón	Parroquia	Hacienda / Empresa	Hectáreas	Procesadora	Características del Proveedor	Bajo Contrato
Latacunga	Guaytacama	Nintanganga SA	250	Provefrut		
	Poalo	Hacienda Tilipulo	22	Provefrut	Externo	X
	Mulaló	Hacienda Santa Anita	120	Provefrut	Externo	X
	Eloy Alfaro	Hacienda Proyecto Milanese I y II	50	Provefrut	Externo	X
	Poalo	Hacienda Tilipulito	50	Ecofrost		
	Poalo	Hacienda Rioja	97	Ecofrost		
	Mulaló	Hacienda San Agustín	68	Provefrut	Externo	X
	Alaquez	Hacienda San Patricio	120	Provefrut	Externo	X
	Eloy Alfaro	Hacienda Ponce Ponce Merlo	27	Ecofrost		
Pujilí	La Matriz	Agro Nagsiche (Nintanganga SA)	190	Provefrut		
	La Matriz	Agripomun (Nintanganga SA)	115	Provefrut		
	La Matriz	OCYA Cia (Nintanganga SA)	72	Provefrut		
Salcedo	San Miguel	Agroindustria La Argentina	69	Ecofrost		
	San Miguel	Hacienda Cumbijín	63	Provefrut	Externo	X
Saquisilí	Canchagua	Hacienda la Merced	115	Ecofrost		
Total			1428			

Fuente: Elaboración propia con base en MAGAP (2011).

Agricultura bajo contrato

Actualmente, alrededor de seis haciendas trabajan como proveedores externos de la empresa Nintanga, con la modalidad de agricultura bajo contrato; es decir, la empresa le provee de plántulas, insumos agropecuarios y asistencia técnica a cambio de la compra del producto. A la empresa, estratégicamente, no le conviene crecer en superficie propia, sino que es más rentables y menos riesgoso tener contratos con proveedores externos. Sin embargo, uno de los requisitos para ser proveedor de la empresa, es tener como mínimo una superficie de 20 hectáreas.

En relación con este tema, Watts (1990) menciona que existe otro tipo de proletarios, a los que Lenin llamó *proletarios propietarios*, que son los agricultores, poseedores de superficies considerables de tierra, que se encadenan a las empresas mediante la agricultura por contrato; de esta forma dejan de producir sus propios cultivos, sino que se dedican a producir para la empresa.

Los proveedores externos necesitan invertir alrededor de 3.000 dólares por hectárea para iniciar un proyecto productivo de brócoli. Además, el departamento de calidad de Nintanga realiza análisis de agua y suelo, y examina agentes de contaminación externos. “Si el terreno está al lado de una fábrica de bloques no puede entrar como proveedor” (REG 07- 03: 26/02/2013).

También se controla la capacidad de producción, según una planificación de producción y rotación de los cultivos; es decir, los “proveedores externos” se vinculan en función de la calidad, la superficie, el capital de inversión y las necesidades de materia prima de la empresa procesadora. De esta forma, mediante la agricultura por contrato se dedican a producir para la agroindustria las haciendas relativamente grandes y con alta capacidad de endeudamiento. A diferencia de lo que pasa en otros cultivos como el maíz amarillo, en que los campesinos requieren entre 7 a 10 hectáreas y un capital de 1422\$ por hectárea (MAGAP 2010).

Si bien bajo este sistema los agricultores integrados aseguran la venta y el precio del producto, pierden autonomía productiva, ya que se someten a seguir los controles de la agroindustria y al mismo tiempo dependen de la rentabilidad que

tenga la agroindustria compradora frente al mercado internacional. De esta forma, bajo esta dependencia productiva, corren el riesgo de perder su inversión y quedarse sin comprador.

Tal es el caso de 79 productores externos de Alcachofa integrados a la Industria Nacional Agroexportadora (Inaexpo), parte del Grupo Pronaca y la mayor exportadora de alcachofas en conserva del Ecuador. Se quedan sin comprador ya que en marzo del 2013 el Grupo cerró sus operaciones, por pérdida de competitividad tras la sobreoferta de alcachofa de Perú y Egipto que llevó a una reducción del 20% en los precios de alcachofa a nivel mundial (*El Comercio*, 8 de abril del 2013).

¿Qué haremos después? Tendremos que derrocar los cultivos. Hemos hecho inversiones fuertes, de por lo menos USD 5.000 a 10.000 dólares por hectárea que incluyen semillas, fertilizantes, entre otros. (Productor citado en *El Comercio*, 8 de abril del 2013).

PROVEFRUT (Procesamiento de brócoli)

Esta empresa fue constituida el 28 de junio de 1989. Actualmente, se constituye como la más grande productora de brócoli congelado a nivel nacional, con una producción de aproximadamente 36.500 toneladas de brócoli congelado por año y una participación del 58% de las exportaciones totales de brócoli ecuatoriano.

Las actividades de producción las realizan en la Panamericana Sur, Km.10, vía a Latacunga, Parroquia Guaytacama, donde está ubicada la Planta en la cual se encuentran todas las maquinarias y las oficinas del área operativa; la oficina matriz (área administrativa) está ubicada en Quito (Humphreys S.A., 2010). La planta cuenta con 5 líneas de producción; cuatro son de procesamiento IQF⁹ y una es de procesamiento en *Wet Pake o Bloque*¹⁰; cada línea procesa entre 800 a 3000 kilos hora, y la planta trabaja las 24 horas de domingo a domingo.

⁹ IQF por sus siglas en Ingles *Individual Quick Freezing*, sistema de congelación rápida de manera individual, evitando que las mismas se adhieran entre sí y garantiza que el producto conserve toda la textura, valor nutritivo e igual sabor al del producto recién cosechado.

¹⁰ Dicho sistema consiste en el congelamiento en bloque, en otras palabras, el agua une a los productos, los solidifica y compacta.

El trabajo de la planta empieza con la recepción de la materia prima que llega en camiones. El producto es cortado, mediante dos sistemas: mecánico o manual. En la visita a la agroempresa se constató que el sistema de corte en máquina no estaba en funcionamiento, por lo que el corte de las pellas se realiza de forma manual. Las pellas se cortan en *florets*, según el calibre solicitado por el respectivo cliente; estos calibres pueden variar entre medidas de 10 a 60 milímetros o 1 a 6 cm.

Si un cliente quiere calibre 20-40, eso quiere decir 2 cm de ancho y 4 centímetros de largo del tallo, los calibres más pequeños son más difíciles de cortar 10 a 20, de 20 a 40 (SE 05-03: 18/10/2012).

Estos productos, para ser exportados a mercados exigentes como el japonés, tienen que pasar por estrictas normas de trazabilidad¹¹ sobre el producto, y criterios de inocuidad, calidad, tamaño, color y volumen.

Los japoneses piden los cortes de brócoli con las medidas más exactas, 30 – 20- 10 cm de largo, ancho y grosor (SE 05-02: 18/10/2012).

Además, existen mercados tan selectos como el Israelita que por sus costumbres religiosas y culturales requieren de brócoli con certificación *Kosher*¹².

Una vez cortado, el producto pasa por tamices que seleccionan el producto según su tamaño, para ser procesado entre las etapas de procesamiento se encuentran:

- Lavado y Blanqueado, después del lavado el producto pasa por cintas transportadoras al proceso de “Blanch¹³” que es un proceso de pre-cocción con vapor de agua a 90 grados centígrados.

¹¹ Con normas de *trazabilidad* que se determina bajo códigos se puede saber exactamente de qué campo vino el producto, la línea de procesamiento y cuando y a qué hora fue empacado.

¹² El término *Kosher* se refiere a los alimentos sujetos a las normas dietéticas judías, en particular la separación de la carne y la leche. Los establecimientos que deseen obtener un certificado *Kosher* deben cumplir con esas normas dietéticas y ser aprobados por el Gran Rabino (GATT, 1995b cit in PROECUADOR 2011: 25).

¹³ Blanch o blanqueado que es una cocción rápida del producto.

- Proceso de Congelado bajo el sistema de IQF y Wet Pack, el cual consiste en congelamiento rápido, con base en amoníaco; los vegetales pasan por dentro de un túnel de aire que enfría al producto en menos presión.
- Proceso de empaque, que puede ser con fundas plásticas o en cajas, según los requerimientos del cliente.
- Almacenamiento. Se guarda el producto en cuartos fríos, esto para que dure los 25 días de viaje en barco y de 5-7 días en percha en los supermercados.

AGROFARMING (Comercialización)

La comercialización del producto tiene diferentes canales de distribución. Hay empresas que trabajan con intermediarios o *brókers* y otras que trabajan directamente con Provefrut, como los supermercados, que son empresas mayoritarias de distribución y compran grandes volúmenes y los venden con la marca del supermercado usando la estrategia de 'línea blanca', como por ejemplo: Walmart¹⁴, Siemssen, Tiefkuhl-Produkte-GMBH, ALDI, Mitsubishi. Fenómeno que se conoce como supermercadismo.

Walmart nos envían sus diseños y materiales de empaque, algunas veces son importados los materiales y otras se los realiza en Ecuador con las normas del supermercado, nosotros enfundamos el brócoli en los envases con la marca del mismo (Entrevista a SE 05-02: 18/102012).

El 39% de la producción total de Provefrut se destina a los Estados Unidos; del total, el 75% está concentrado en dos grandes distribuidores, Superior Food Inc. y Crops Inc.; el restante 35% se destina a la venta directa.

La comercialización al mercado de la Unión Europea se la realiza a través de su distribuidor, la compañía Tiefkuhl- Produkte GMBH de Hamburgo, Alemania. Desde esta compañía se abastece al resto de países de la Unión Europea. Y la comercialización a Japón se la realiza por dos grandes distribuidores Mitsubishi Corporation y Sumitomo Corporation. Las

¹⁴ Walmart es el supermercado con mayores ventas a nivel mundial, y sus ventas son mayores a la sumatoria de las ventas de los 4 supermercados más grandes del mundo.

exportaciones al mercado japonés representan el 10% de la producción total de Provefrut S.A. (Humphreys S.A., 2010:20).

“La calidad”, estrategia de competencia

Las empresas ecuatorianas, para competir en los mercados internacionales, usan como estrategia de marketing la “calidad del brócoli ecuatoriano”, que se caracteriza por su color y tamaño. Las características de color se producen gracias a las características edafoclimáticas ecuatorianas que permiten tener constante luminosidad durante todo el año.

México, Polonia y España son nuestros principales competidores, pero igual no tienen la ventaja de producir todo el año, además tienen plagas que no pueden controlar y no tienen la luminosidad constante por lo cual el color de brócoli no es de la misma calidad que el brócoli Ecuatoriano (REG 07- 01: 25/02/2013).

Lo global en lo rural

La cadena agroalimentaria de brócoli en Ecuador se consolida mediante un sistema de integración vertical de compañías relacionadas por sus accionistas. De forma que, Nintanga, Provefrut y Agrofarming son empresas que se integran para acumular poder de mercado y controlar la cadena a nivel nacional en todas las etapas: producción, transporte, procesamiento y comercialización, con la finalidad de ingresar en el mercado internacional de exportación.

A nivel mundial, los principales países exportadores de brócoli son España, Francia, Estados Unidos, Italia, México y Ecuador; Ecuador es el sexto exportador mundial de brócoli; el principal competidor para Ecuador en la Unión Europea es España y en América Latina, México y Guatemala (Corpei 2009).

Los precios de producción en Guatemala son de 2.215 USD/hectárea; México 2.500 USD /hectárea; y en Ecuador 2.600 USD /hectárea. De esta forma Ecuador, con la dolarización, se vuelve menos competitivo con relación a los otros países exportadores, no solo porque no se puede beneficiar de las políticas cambiarias sino también porque sus costos de producción son más altos que los de sus competidores. Así las agroindustrias ecuatorianas de brócoli, para competir en el mercado global y cumplir las exigencias del mercado internacional, buscan

medios de producción baratos como mano de obra y agua; esto supone, de acuerdo a Long (1996), una interface entre las dinámicas locales y los procesos globales. Se produce entonces una inserción del mundo global en territorios rurales. El siguiente capítulo analiza la transformación de las haciendas en agronegocio y las características del territorio en donde se expande el cultivo de brócoli.

Fotografía 1 Cultivo de Brócoli



Fuente: María Rosa Yumbla

CAPÍTULO III CARACTERÍSTICAS DEL TERRITORIO

Con el fin de analizar la transformación del territorio de estudio, es necesario plantearse lo que se entiende por territorio. Para dar respuesta a esta pregunta, se usará el paradigma marxista, que analiza las relaciones productivas presentes en un territorio y los diversos modos de apropiación, producción y reproducción del espacio. La conceptualización (teoría) como el enfoque (instrumento) de territorio se complementa para un análisis espacial de las interacciones sociales, políticas, económicas e institucionales intrínsecas en un territorio. De esta forma, el concepto que Schneider y Tartaruga proponen para el estudio y análisis del desarrollo rural es:

Territorio es un espacio determinado por relaciones de poder, determinando, así, límites fáciles (evidentes), o no explícitos (no evidentes), y que posee como referencial el lugar, el espacio de la vivencia, de la convivencia, de la copresencia de cada persona. Considerando el establecimiento de relaciones internas o externas a los respectivos espacios con otros actores sociales, instituciones y territorios (Schneider, S. y Tartaruga, I. 2006:12).

Al mismo tiempo, para analizar las condiciones históricas, culturales y socioeconómicas de los distintos espacios, se usa el enfoque de territorio como un instrumento que permite:

El abordaje de los cambios en la economía industrial (transformaciones productivas), para establecer que estos procesos poseen una territorialidad, o a través del enfoque político e institucional, que determina que el territorio es la nueva unidad de mediación entre el espacio, los actores locales y las demás esferas regionales y nacionales (Schneider, y Tartaruga, 2006:12).

Asimismo, para comprender el desarrollo del capitalismo en el agro y su relación con la fuerza de trabajo femenina incorporada a la agricultura de exportación no tradicional de brócoli, es necesario analizar brevemente los procesos de modernización de las haciendas tradicionales lecheras a agronegocios de productos no tradicionales, y la relación existente entre esta transformación y la fuerza de trabajo. Esta revisión permitirá conocer las transformaciones históricas

del capital dominante en el agro y la constante dominación que este capital ejerce sobre la fuerza de trabajo incorporada

Metamorfosis de la hacienda

Entre los años de 1910 a 1940 las haciendas tradicionales comienzan un proceso de modernización e industrialización. Incorporan maquinaria agrícola para el cultivo de la tierra y máquinas industriales para la transformación de leche; también introducen animales importados de calidad para mejorar los hatos lecheros. Este proceso de desarrollo del capital agrícola en agropecuario, según Barsky et al. (1980: 130), se realiza con relaciones de producción pre capitalistas combinadas con trabajo asalariado.

Producto de esta modernización, las haciendas no requerían de fuerza de trabajo dependiente de la hacienda. En consecuencia y con anterioridad a la vigencia de la Ley de Reforma Agraria de julio de 1964, según Costales (1971:115), se eliminan las relaciones precarias a través de: a) desalojo de los precaristas en forma coactiva; b) entrega de los huasipungos; y c) entrega a los precaristas de tierras de mala calidad y de altura. Como consecuencia de lo señalado, las familias campesinas de antiguos Huasipungueros¹⁵, Yanapaneros¹⁶ y Peones, para subsistir, asumían distintas estrategias de producción, en pequeñas parcelas aledañas a las haciendas. Pero fue necesario complementar sus ingresos con actividades fuera de la parcela, muchas veces trabajando en la hacienda ganadera o en actividades agrícolas.

Sin embargo, en la década de los años *ochenta*, como se analizó en el capítulo anterior, se introducen en Ecuador los cimientos del modelo neoliberal; y los cambios del sistema agroalimentario mundial motivaron a que las haciendas lecheras se transforman en empresas exportadoras y/o en agronegocios de productos no tradicionales de exportación como flores y hortalizas.

¹⁵ Huasipunguero: la población que vivía dentro de la hacienda y trabajaban de cuatro a cinco días por semana en la tierra de la hacienda, cultivando, cuidando animales domésticos y ciertos servicios domésticos a cambio de tierra para cultivar.

¹⁶ Yanapaneros: La población que vivía en la periferia de la hacienda, que trabajaban en la hacienda a cambio de tierra, leña, pasos, pastos y en algunos casos dinero. Según García (1959, 35-36), esta fuerza de trabajo constituyó el núcleo central de un peonaje de reserva.

La incorporación de empresas agroindustriales en territorios rurales provoca que el territorio adquiera otras características propias de un nuevo escenario rural y una clara articulación con un mundo global (Long, 1996:). En esta nueva fase de agricultura no tradicional de exportación, los problemas de estructura agraria en el Ecuador continúan. Las haciendas diversifican su producción lechera y convierten parte o el total de sus tierras en empresas agroindustriales, destinando su producción a la exportación. (Anexo 1)

Mientras las haciendas se modernizaban, los campesinos continúan en espacios reducidos cultivando maíz, fréjol, papas, trigo y cebada para autoconsumo, y algún excedente de la producción para la venta en mercados locales como la feria de Saquisilí.

Junto con la transformación de las haciendas, se genera un cambio en la superficie de las unidades de producción familiar; por el crecimiento demográfico se produce una parcelación de las tierras campesinas. Vale mencionar que en el territorio existen campesinos que poseen una mayor superficie, y que logran incorporarse a la crianza de ganado lechero, estructuran pequeñas microempresas queseras que se encargan de la recolección y procesamiento de leche.

Actualmente, son muy pocos pobladores que se dedican a la agricultura; por lo general, la población de la tercera edad mantiene su chacra, cultivan hortalizas y tubérculos, mientras que los descendientes no poseen espacio para reproducir la economía campesina y son quienes se convierten en trabajadores asalariados.

Al incorporar el cultivo de brócoli en un territorio rural con problemas estructurales, se produce una transformación del mismo, que generan varios tipos de territorios. Según Manzano (2004), las propiedades de campesinos y las de capitalistas son territorios distintos y diferentes, con relaciones sociales desiguales y modelos opuestos de desarrollo. Por ejemplo, el agronegocio organiza su territorio para la producción de mercancías, mientras que los grupos de campesinos organizan su territorio para asegurar el desarrollo de su vida y existencia. Esta diferencia de organizar los territorios se expresa en el paisaje. El paisaje del agro negocio es homogéneo; el del campesino es heterogéneo (Manzano, 2004: 6). Por lo expuesto, los dos territorios están en constante

conflicto,¹⁷ especialmente porque son diferentes las formas de organización del espacio y del trabajo (Fotografía 2 y 3)

Fotografía 2 Paisaje parcela campesina



Fuente: María Rosa Yumbla

Fotografía 3 Cultivo de brócoli con riego tecnificado



Fuente: María Rosa Yumbla

¹⁷ El conflicto es el estado de enfrentamiento entre fuerzas opuestas, relaciones sociales distintas, en condiciones políticas adversas, que buscan por medio de la negociación, de la manifestación, de la lucha popular, del diálogo, la superación, que se da con la victoria, la derrota o el empate (Manzano 2004:15).

El territorio de brócoli en Cotopaxi

La superficie de las haciendas que se dedican al cultivo del brócoli se encuentra entre 22 y 250 hectáreas, siendo las de Guaytacama y La Matriz de Pujilí las de mayor superficie. (Anexo 2). Así, la presente investigación se realizó en dos parroquias de la provincia de Cotopaxi que proporcionan una importante fuerza de trabajo incorporada a la producción y transformación de brócoli. Estas son:

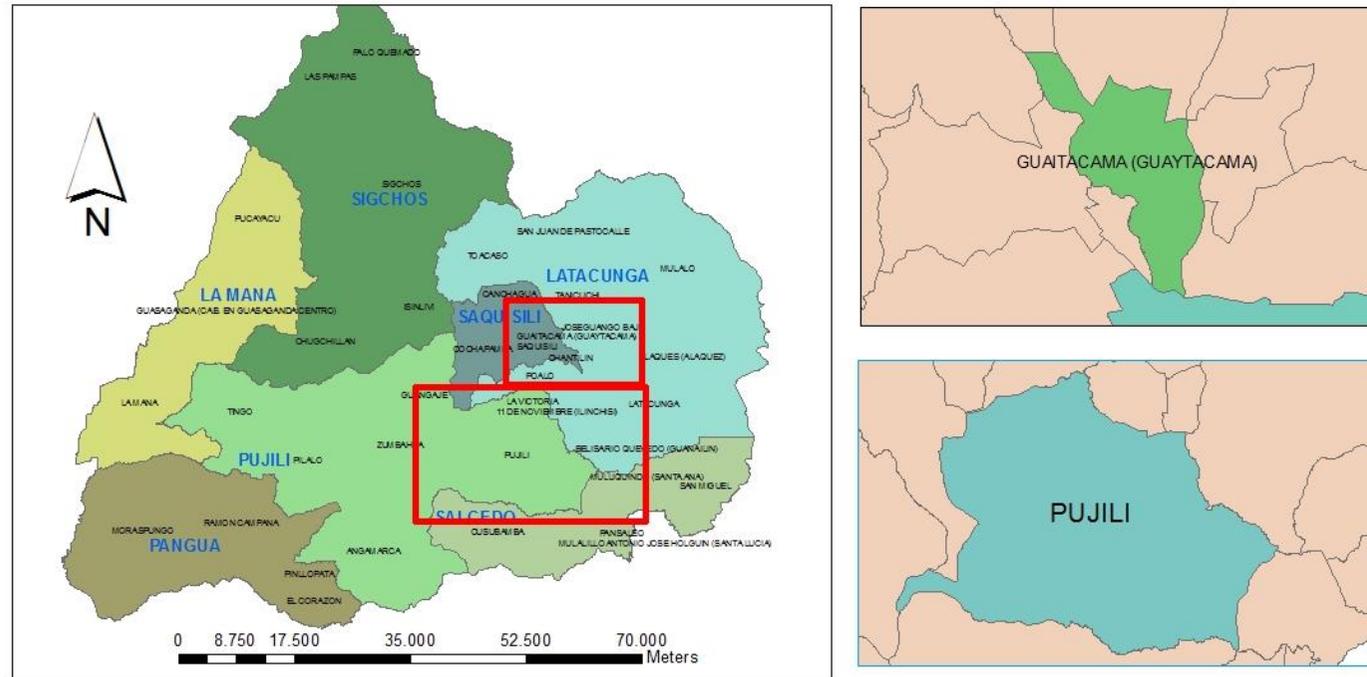
- * La parroquia Guaytacama, cantón Latacunga, zona influenciada por la presencia de la agroempresa Nintanga y la agroindustria (Provefrut) que ingresó al territorio hace 18 años.

- * La Parroquia La Matriz, del Cantón Pujilí, con gran extensión de cultivo de brócoli de la empresa Nintanga subsidiaria de Provefrut, que ingresa al barrio el 5 de junio, hace 4 años.

Se escogieron estas dos parroquias porque proveen de una importante fuerza de trabajo incorporada en la producción y transformación de brócoli. Además, en estos dos territorios existió una transformación de la hacienda lechera, cambiando las relaciones pre existente entre los hacendados y los trabajadores (Gráfico 1).

Gráfico 1 Parroquias de estudio

PARROQUIAS DE ESTUDIO EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI



PARROQUIAS COTOPAXI

dpa_parroquia_wgs84	<all other values>	BELISARIO QUEVEDO (GUANAILIN)	CANCHAGUA	CHANTILIN	CHUGCHILLAN	COCHAPAMBA	CUSUBAMBA	EL CORAZON	BELISARIO QUEVEDO (GUANAILIN)	QUAITACAMA (GUAYTACAMA)	LAS PAMPAS	LATACUNGA	MORASPUNGO	MULALILLO	MULALO	MULLUQUINDIL (SANTAANA)	PALO QUEMADO	PANSALEO	FILALO	PINLOPATA	POALO	PUCAYACU	PUJILI	RAMON CAMPANA	SAN JUAN DE PASTOCALLE	SAN MIGUEL	SAQUISILI	SIGCHOS	TANICUCHI	TINGO	TOACASO	ZIMBAHUA
---------------------	--------------------	-------------------------------	-----------	-----------	-------------	------------	-----------	------------	-------------------------------	-------------------------	------------	-----------	------------	-----------	--------	-------------------------	--------------	----------	--------	-----------	-------	----------	--------	---------------	------------------------	------------	-----------	---------	-----------	-------	---------	----------

Elaborado por: Edison Yáñez/María Yumbra
Fuente GADP - Cotopaxi

La Matriz de Pujilí: 4 años con producción del monocultivo de brócoli

En el año 1778, la hacienda Juigua Grande se divide en 3 haciendas; Juigua Grande, Juigua Pequeña (hoy San Antonio) y Juigua San Isidro. En 1852, esta Hacienda pertenecía a Manuel Escudero, y en el año 1912 fue entregada a los herederos. En 1958, antes de la ley de Reforma Agraria, Amelia, Victoria, Delia, Concepción, José y Alfonso Escudero –herederos- estratégicamente dividen la hacienda en 5 lotes, esto con la finalidad de entregar las tierras de páramo a los huasipungueros y no cumplir las obligaciones patronales pendientes (Organizaciones del Pueblo Indígena de Junta Juigua 2009: 53-61).

En el año 1966, a raíz de la Ley de Reforma Agraria, José Escudero vende su lote a las 34 familias huasipungeras por un valor de 1500 sucres por cuadra de terreno, con un plazo de 5 años para el pago. Y es en estas tierras, entregadas en donde el 9 de noviembre del 1966 se conforma la comuna Jatun Juigua Yacubamba. La hacienda de San Isidro, de 900 hectáreas de páramo, se entrega a 44 huasipungueros como forma de pago de vacaciones no gozadas durante toda la vida, conformándose la comuna San Isidro.

La hacienda San Antonio pasó de los Escuderos a los “señores Barba”, y posteriormente a la familia Peñaherrera; estratégicamente se subdivide en cuatro (Santa Cruz, Rejas, Monterey, Selva Alegre). Las cuatro haciendas poseían su páramo de 3.500msnm y su bajío (así le llamaban a las tierras del valle de Pujilí o tierras que se encuentran bajo los 3.000 msnm); las tierras de páramo se entregaron a las familias huasipungeras. Parte de tierras de las estribaciones fueron vendidas a los campesinos para que tengan sus viviendas cerca de las haciendas. La hacienda se reservó las mejores tierras con acceso a canales de riego del Río Nagsiche. Al reducir de tamaño de las haciendas, estas se dedicaron a cultivar potreros para ganado lechero y a sembrar parcelas de papas, cebada, trigo, habas.

Con la Reforma Agraria, las haciendas reducen sus territorios, incorporan tecnología y se dedican a producir en las tierras bajas, principalmente a la ganadería lechera, mientras que los campesinos en tierras comunales de páramo producen cultivos de altura como cebada, papas, mashua, ocas y trigo, entre otros (Organizaciones del Pueblo Indígena de Junta Juigua 2009:33). Y los campesinos que compraron las tierras

de las zonas bajas venden su fuerza de trabajo en las hacienda ganaderas. Los habitantes del lugar cuentan:

Nos levantábamos a las 3 de la mañana, y salimos para la hacienda a ordeñar 30 a 40 vacas. Luego regresábamos a la casa para tomar café en media hora, estar listos a las 7 am que pasaba el tractor para llevarnos al páramo para trabajar en las parcelas de papas, cebada, trigo, habas. En ese tiempo no podíamos dejar de trabajar porque era muy poco el dinero que ganábamos y no alcanzaba para nada. Por eso se pedía un suplido [anticipo] y muchas veces esos anticipos representaban 3 o 4 meses que teníamos que trabajar por anticipado (Entrevista a PTL 06-01, 2012).

El sistema de trabajo era por cuadrillas (grupo de trabajadores) y una persona era la que manejaba o se hacía cargo de la cuadrilla de ordeño, de la producción de papas, de cosecha de maíz.

Cada quien tenía su grupo y como grupo nos mandaban a ordeñar, cosechar, sembrar. De igual forma, cada persona recibía su tarea marcada con madera y que debía cumplir. Por ejemplo, una hectárea tenían que cosechar cuatro personas. Nuestro trabajo terminaba a las 7 u 8 de la noche (Entrevista a PTL 06-01, 2012).

En estos territorios, a finales de la década los años ochenta y principios de los noventa, la organización de segundo grado (OSG's), que representaban a las comunas que se encontraban en este territorio se debilita. Según Vallejo (2004), el Movimiento Indígena se debilita por los esfuerzos de llegar a tener representación política, esto sumado a la apertura de los mercados mundiales; una fuerte presión del capitalismo de acumulación y el debilitamiento del Estado en la etapa neoliberal tuvieron impactos negativos.

Así, las comunidades comienzan a organizarse con los proyectos de “desarrollo”, auspiciados por ONG como Visión Mundial, PDA y Heifer, entre otras, las cuales gestionan proyectos concretos de riego, agua entubada, alumbrado eléctrico, salud, letrinas, educación, cultura, etc. San Francisco de Quishuar se forma como parte de un proyecto de riego impulsado por Visión Mundial; en el año 1982 se constituye el directorio con el fin de impulsar el proyecto de riego y agua entubada para el consumo humano (Entrevista a PTL 05-04, 05/12/2012).

Tardíamente, se introduce el modelo de la agricultura no tradicional de exportación en lo que fue la hacienda San Antonio, y las antiguas haciendas lecheras fueron arrendadas para luego ser vendidas a empresarios, que con grandes inversiones iniciales transformaron la antigua hacienda en empresa.

En Pujilí el 31 de mayo del 2007 el señor Peñaherera entregó la hacienda al empresario Francisco Correa, accionista de la empresa Nintanga, quien desde su inicio transformó la hacienda, eliminó los muros de piedra, la iglesia, la plaza de toros y todos los potreros se transformaron en lotes de producción I y II, se construyó un gran reservorio. Desde ese día empezó el proyecto de brócoli y en septiembre de ese año comenzaron con la primera producción (PTL 06-01 entrevista 2012).

La empresa Nintanga maneja en la Provincia de Cotopaxi 8 proyectos, cada uno con administración propia en hacienda diferente. En la hacienda Selva Alegre las 120 has se dividen en lotes de 3 o 4 hectáreas, y se planifica la rotación de siembras en los 25 lotes, en promedio se siembra 6 hectáreas de brócoli a la semana. El trabajo descrito incorpora mano de obra, especialmente femenina, de los sectores: Yacupamba; Quishuar; 5 de Junio; San Isidro y del centro e Pujilí (SE 05-01 entrevista 2012).

La hacienda se transformó en empresa y las “sub empresas” son manejadas bajo la estructura financiera contable y marca de la empresa Nintanga SA.

Tabla 2 Nombres actuales de las haciendas

HACIENDA	EMPRESA
Santa Cruz	Agronagsiche S.A
Rejas	OCYA. S.A
Selva Alegre	Agripomum S.A
Monterey	Nevados Ross

Fuente: Humphreys S.A., 2010.

Elaboración: Propia

Estas haciendas se ubican en los barrios 5 de Junio, San Isidro, San Francisco en la parroquia La Matriz, del cantón de Pujilí, parroquia que se divide en zona urbana y zona rural. La zona rural tiene una superficie de 158 km² y una población de 23.366 habitantes con una densidad poblacional de 147,9 habitantes por Km², el 53,1% son mujeres y 46,9% varones, y en el área urbana existen 10.064 habitantes (censo de Población y Vivienda, 2010) (Tabla 3).

Según el último Censo de Población y Vivienda (2010), la parroquia la Matriz cuenta con 33.321 hogares, de los cuales el 78% (25.968 hogares) se encuentran en la categoría de “pobres”, según el indicador de necesidades básicas insatisfechas. Existe una población de 7.738 indígenas. En el ámbito religioso, el 70.7% es católica, el 20.7

% evangélica y el 6.7% adventista (Organizaciones del Pueblo Indígena de Junta Juigua, 2009:5).

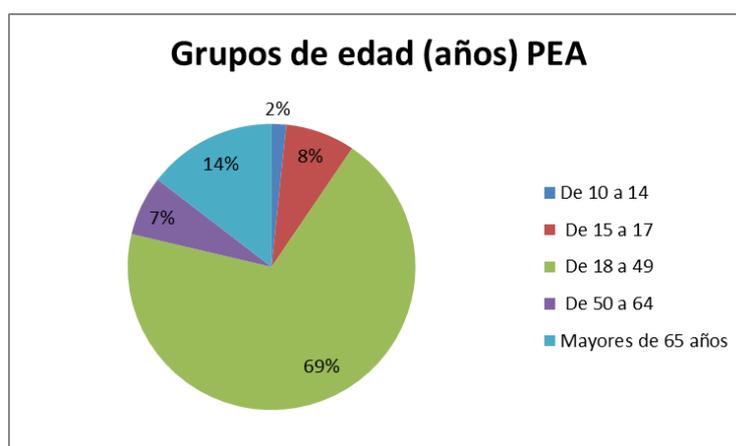
Tabla 3 Distribución Poblacional (Parroquia La Matriz)

AREA URBANA O RURAL	TOTAL	SEXO	
		Hombre	Mujer
TOTAL	33.430	15.732	17.698
Área Urbana	10.064	4.774	5.290
Área Rural	23.366	10.958	12.408

Fuente: Elaboración propia con base en INEC (2010).

El 69% de la población económicamente activa está comprendida entre los 18 a los 49 años. La población económicamente activa que se ubica en segundo lugar es la mayor a 65 años con el 14%, dedicada más a la actividad de agricultura. La población que se encuentra económicamente activa entre 15 y 17 años es del 8% (Gráfico 3).

Gráfico 3 Población Económicamente Activa según edad (Parroquia La Matriz)

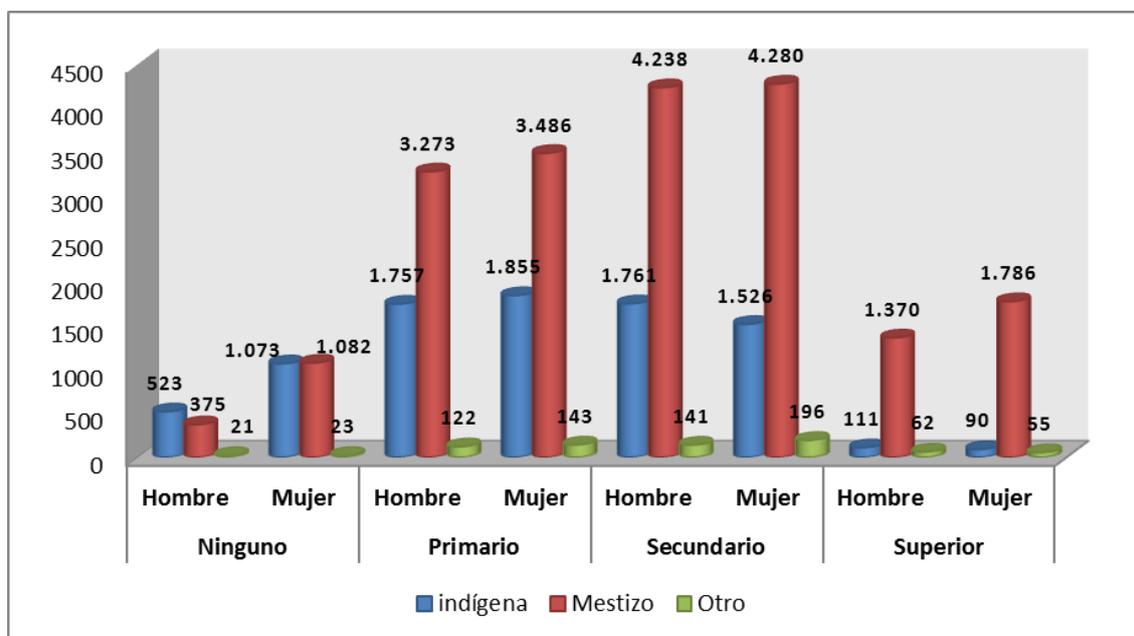


Fuente: Elaboración propia con base en INEC (2010).

Con relación a la educación, en la periferia de la matriz, de Pujilí, existen dos centros de educación básica bilingüe (castellano y quechua) y 3 establecimientos de educación secundaria. Del total de la población de la parroquia La Matriz, 3.097, 10% de la población, no tiene ningún nivel de educación formal, de los cuales el 35% son mujeres mestizas y el 35% mujeres indígenas. 10.636, el 35% de la población han culminado sus estudios primarios, caracterizándose a la etnia mestiza por tener mayor oportunidad de culminar sus estudios (64%). Siguiendo en este orden, 12.142, 40% de la población, han asistido a establecimientos de educación secundaria, siendo la etnia mestiza la que tiene

más oportunidad de asistencia con un 70%. La asistencia a instituciones de educación superior es de 3.734 personas que representa el 12% de la población total, siendo la etnia mestiza la que tiene mayor oportunidad, con un 91%. (Gráfico 4)

Gráfico 4 nivel de instrucción (Parroquia La Matriz)



Fuente: Elaboración propia con base en INEC (2010).

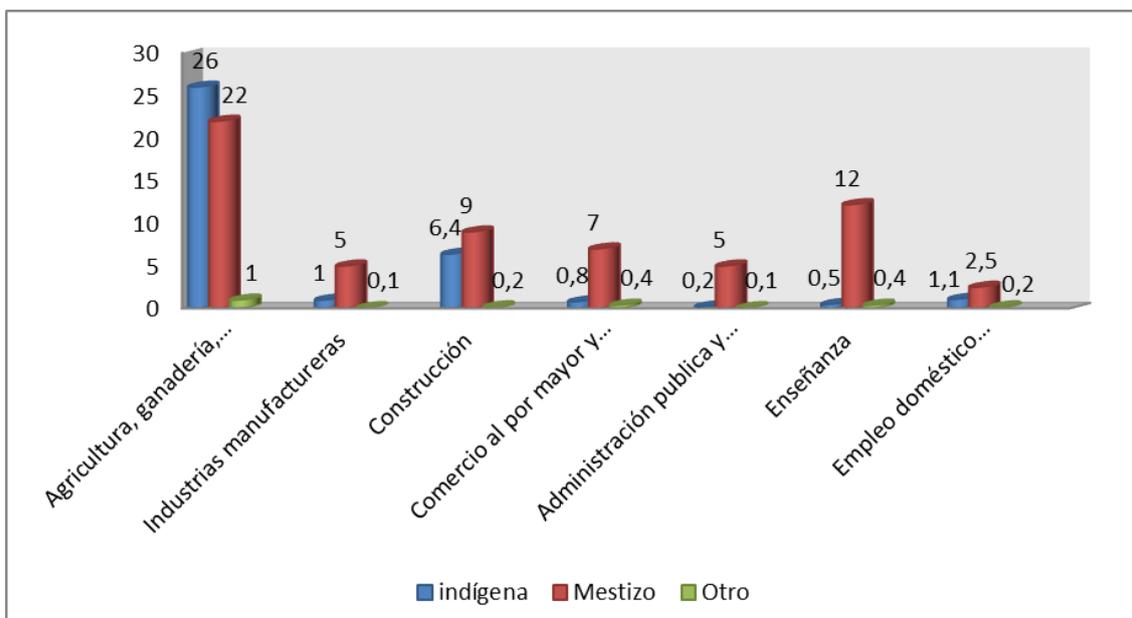
La población económicamente activa (PEA) es de 12.782. Las principales actividades que se generan en la Parroquia se presentan en las siguientes tablas. De la Población Económicamente Activa, 4.899 personas (49% de la población total) se dedican a actividades de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, de las cuales el 51% son mujeres y el 49% son hombres. 1598 personas (16% de la población total) se dedican a la construcción, distribuidos en 97% hombres y 3% mujeres. La tercera actividad más representativa en la parroquia La Matriz es la docencia, con 1336 personas (13% de la población total), de las cuales el 63% son mujeres y el 37% hombres.

Según el análisis al gráfico, se puede concluir que los hombres mestizos tienen mayor acceso a la educación, mientras que las mujeres indígenas se caracterizan por tener menos acceso.

Al igual que los datos de la parroquia Guaytacama, los datos del Censo de Población y Vivienda realizado en el año 2010 no muestran el número de habitantes de la parroquia La Matriz que se dedican a actividades asalariadas en la agro-industria. Sin embargo, el Plan de Desarrollo de la Parroquia La Matriz (2011) considera que en el

año 2010 existen aproximadamente 500 trabajadores asalariados (4% de la población total), quienes vendían su fuerza de trabajo a la agro-empresa Nintanga. (Gráfico 5)

Gráfico 5 Rama de actividad según etnia, parroquia “La Matriz” (Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base en INEC (2010).

También en la parroquia La Matriz se observa que una disminución en 9 años del 6% de personas dedicadas a actividades: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; este dato indica que existe un abandono a las parcelas agrícolas de esta parroquia pero menor al ocurrido en la parroquia Guaytacama (Tabla 4).

Tabla 4 Comparación entre 2001 y 2010, según rama de actividad parroquia La Matriz, de Pujilí

Comparación entre 2001 y 2010, según rama de actividad parroquia La Matriz de Pujilí					
RAMA DE ACTIVIDAD	Año/Porcentaje				Diferencia
	2001	%	2010	%	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4.501	55	4.899	49	-6
Industrias manufactureras	549	6,76	618	6	-1
Construcción	1.146	14,10	1.598	16	2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	466	5,74	588	6	0,2
Intermediación financiera	17	0,21	49	0,5	0,3
Administración pública y defensa	335	4,12	506	5	1
Enseñanza	929	11,43	1.336	13	2
Empleo doméstico remunerado	182	2,24	379	4	2
Total	8.125	100,0	9.973	100,0	0,0

Fuente: Elaboración propia con base en INEC (2010).

Guaytacama: territorio con 18 años de agroindustria procesadora de brócoli

En la Parroquia de Guaytacama existieron grandes haciendas lecheras. Una de esas fue la hacienda de Enrique Gangotema, que en el año 1919 realiza la importación de la primera maquinaria para la fábrica de elaboración de mantequilla y quesos denominada "Guaytacama". Estas haciendas podían comercializar fácilmente los subproductos lácteos por su cercanía a las líneas del ferrocarril Quito-Guayaquil (Barsky et al., 1980: 130).

La hacienda Guaytacama se encontró rodeada de otras haciendas; la de Plaza, del Carmen, la Rumipamba [hoy Brigada Patria]. Todas estas haciendas fueron ganaderas y lecheras, comercializaron la leche a las fábricas Indulac y Avelina¹⁸ que expendían sus productos a Quito y Guayaquil (Entrevista a GL 02-01, 27/09/2012).

Para la década de los años noventa la hacienda de la familia Gangotema se subdivide en cuatro haciendas. Una de estas es al momento la empresa productora de brócoli Nintanga y la procesadora Provefrut. En sus inicios, los cultivos de pastos los

¹⁸ En el año 1976 La Hacienda Avelina se convierte en industria procesadora de lácteos, con menos dependencia de la propia producción de materia prima, que transformó un total de 45.000 litros diarios procesados, para satisfacer el consumo de las ciudades de Quito y Guayaquil y exportar a Perú, Colombia y Panamá (Barsky et al., 1980: 130).

cambiaron por el de espárragos, pero con el paso del tiempo y por la poca adaptación de este cultivo en la zona, se inició el cultivo de brócoli.

El señor Gangotena vendió la hacienda al señor Correa, quien después formó la empresa Nintanga (productora, procesadora y exportadora de brócoli). El patrón liquidó a todos los trabajadores por el tiempo de trabajo en la hacienda y como nos quedamos sin espacio para vivir, con esa liquidación compramos un terrenito cerca de lo que hoy es el centro de Guaytacama (Entrevista a TC 04-04, 10/12/2012).

Mi mamá trabajó en la hacienda ganadera por algunos años y gracias a ese trabajo, ella pudo comprar el terreno donde ahora vivimos; yo también trabajaba en el ordeño en la hacienda, luego cuando se hizo empresa, comencé a trabajar en la brocolera (Entrevista a TC 04-04, 10/12/2012).

Con los cambios de las haciendas, las comunidades del Cuicuno, La Floresta, San Sebastián y Pupana, que conformaron la Parroquia de Guaytacama, se transformaron. El crecimiento poblacional provocó que con el tiempo se fraccionaran en 14 barrios, administrados por presidentes de barrio; por ejemplo, en la comunidad San Sebastián se formaron dos barrios: Santa Inés y La Libertad.

Esta división se produce principalmente por malas administraciones o conflicto de intereses de la población.

Ahora cada presidente barrial busca por separado suplir las necesidades del barrio, entonces en cada barrio se construye la capilla, el parque, la cancha. Se perdió la confianza de los presidentes de la comunidad porque nunca se preocuparon por el desarrollo de las mismas. Su gestión fue para su beneficio familiar, por estas circunstancias la comunidad se fraccionó en barrios (GL 02-01, 27 Septiembre 2012).

Actualmente, la población no siente una identificación con la comunidad; al contrario, ya su residencia la identifican como un “barrio”. Esto se debe a que en el imaginario de la gente el vivir en una comunidad tiene una connotación negativa y de sub-desarrollo, como se puede apreciar en el discurso de esta entrevista.

A las nuevas generaciones no les gusta decir que son de la comunidad; para ellos la comunidad es retraso, es de gente que vive en el páramo, es de indígenas. Ahora a los jóvenes les gusta sentirse que pertenecen a un barrio que es sinónimo de ciudad (Entrevista a GL 02-01, 27/09/2012).

Poco a poco, el paisaje rural se transforma. Si se recorren las calles de Guaytacama se puede ver que existe una “urbanización forzada” dentro del territorio rural, y lo que

antes eran caminos de tierra, comienzan a ser calles adoquinadas con grandes veredas. Se puede ver un mix entre casas de cemento rodeadas de cultivos de maíz, papa, corrales de chanchos, gallinas, cuyes y unas cuantas vacas caminando por las calles adoquinadas. Esta urbanización de las parroquias rurales se complementa con normas “urbanas” que regulan las actividades rurales, como la cría de animales menores y el tránsito de ganado lechero, actividades que se verían afectadas, al transformarse el territorio rural en urbano.

Junto con esta urbanización, se puede ver que en el uso del suelo existen cultivos de ciclo corto, los cuales predominan en la parroquia. Además, según Plan de Desarrollo (2011:60), existe un 1,04% de la parroquia que está utilizada por invernaderos florícolas y existe una fuerte presencia del sector de producción de brócoli, que encabeza el cultivo de ciclo corto en el territorio parroquial y, en menor escala a las afueras del centro poblado, se encuentran extensiones de pasto destinados a la actividad pecuaria (Anexo 3).

Las familias que se dedican a la agricultura en Guaytacama tienen como principal problema la disponibilidad de riego, solo el 30% de la población tiene riego. “No podemos sembrar más porque no tenemos agua, apenas disponemos de agua entubada para el consumo humano”.

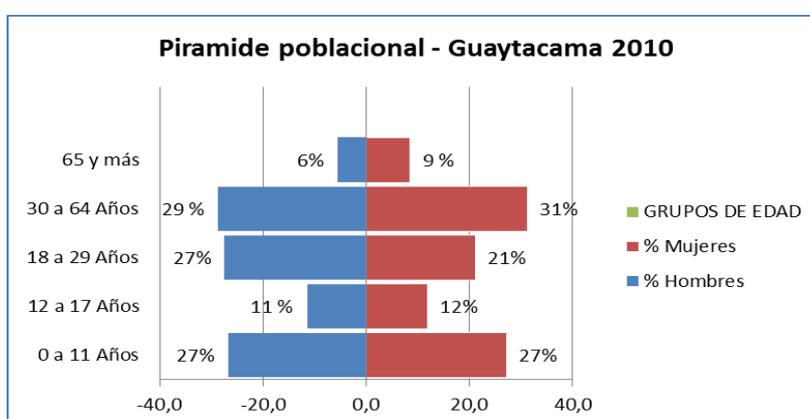
En el verano, por falta de riego nos es muy difícil disponer de hierba para alimentar al ganado y los cuyes. Por esta razón, nos toca comprar hojas de brócoli en las grandes haciendas, y eso solo cuando las empresas nos permiten. Para esto tenemos que alquilar una camioneta en 15 dólares, esperar a que el guardia nos permite el ingreso a la empresa, y luego de cortar las hojas de brócoli que quedan como “desecho”. Se paga 5 dólares por camioneta, esto nos dura una a dos semanas, según la cantidad de animales (Entrevista PTL 06-03: 5 Julio 2012).

Las necesidades de la parroquia de Guaytacama son alcantarillado y agua potable. En la parte ambiental, no existe botadero de basura municipal. En la parte agrícola, falta riego para impulsar cultivos de ciclo corto y la falta de mano de obra para realizar tareas agrícolas en las parcelas familiares.

Las empresas de brócoli y las florícolas acaparan la mayor parte de la mano de obra de los habitantes, ya el horario de trabajo no les permite; salen de la casa a las 6 de la mañana hasta las 7 de la noche que regresan. Es por eso que no quieren o no tienen tiempo de cultivar la tierra y la abandonan (Entrevista a GL 02-01: 27/09/ 2012).

Según el último Censo de Población y Vivienda 2010, en la parroquia de Guaytacama existen 8.100 habitantes, de los cuales el 75% (6.075 habitantes) se encuentran en la categoría de “pobres”, diagnóstico basado en el indicador de necesidades básicas insatisfechas. De la población total correspondiente a la parroquia de Guaytacama, el 14% vive en el sector urbano y el 86% viven en el sector rural. Además del total de habitantes, el 47% son mujeres y 53% son hombres; esta particularidad de un mayor porcentaje de hombres obedece a que en el territorio se encuentra el destacamento militar “Brigada de Fuerzas Especiales No 9 Patria” (Gráfico 6).

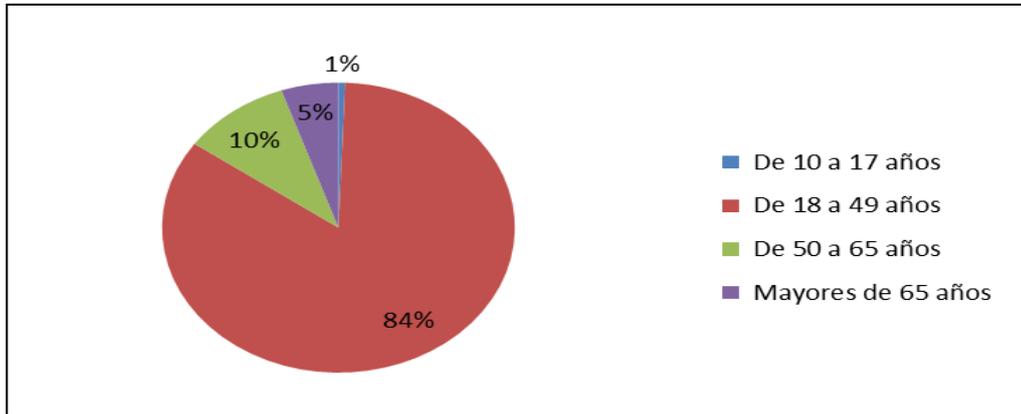
Gráfico 6 Población por Edad, 2010



Fuente: Elaboración propia con base en INEC (2010).

Otro dato referencial del territorio es el trabajo por edad, notándose que el 84% de la población económicamente activa está comprendida entre los 18 y los 49 años. La población económicamente activa que se ubica en segundo lugar es la comprendida entre 50 y 65 años, con el 10%. La población que se encuentra económicamente activa, mayores de 65 años y menores de 18 años, son el 5% y 1%, respectivamente (Gráfico 7).

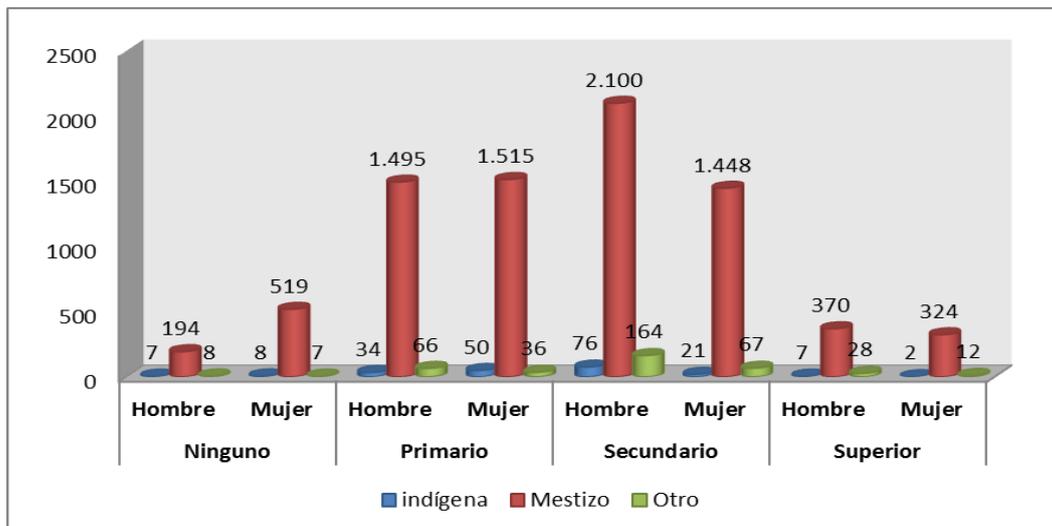
Gráfico 7 Población Económicamente Activa, según Edad (Parroquia Guaytacama)



Fuente: Elaboración propia con base en INEC (2010).

De una población de 8.627 censadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo en el año 2010, el 18%, entre hombres y mujeres, han culminado sus estudios primarios, mientras que el 28% de los hombres y el 18% de las mujeres censadas han terminado los estudios secundarios. Sin embargo, se reduce el porcentaje de habitantes que hayan culminado sus estudios superiores, mostrándose que tan solo el 5% de hombres y el 4% de mujeres poseen título de tercer nivel (Gráfico 8).

Gráfico 8 Nivel de instrucción, según género y etnia (Parroquia Guaytacama)



Fuente: Elaboración propia con base en INEC (2010).

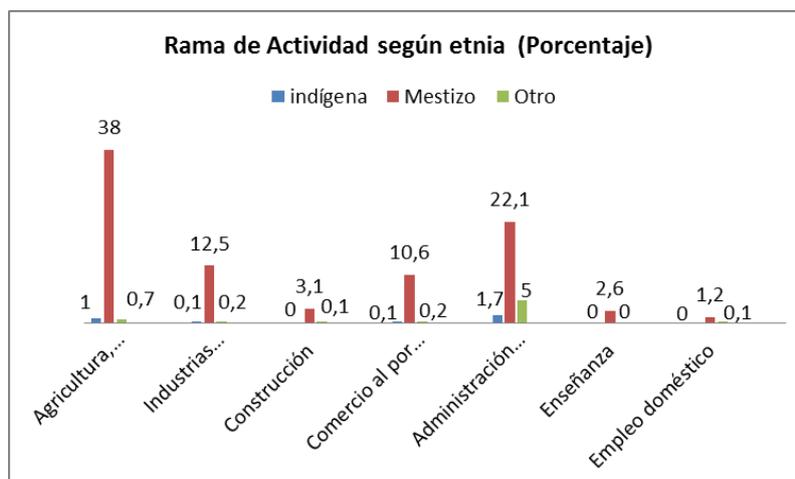
De la Población Económicamente Activa, 1.379 personas (40% de la población total, 38% mestizos) se dedican a actividades en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, de las cuales 691 son hombres (50,1 %) y 688 son mujeres (49,9%). Mientras que 997 personas (29% de la población total) hacen actividades de administración pública y defensa, distribuido en 977 hombres (98%) y 20 mujeres (2%). Según el Censo de Población y Vivienda, la tercera actividad más representativa en la parroquia de Guaytacama es el trabajo en industrias manufactureras, con 444 personas (12,8% de la población total), de las cuales 341 son hombres (77%) y 103 son mujeres (23%) (Gráfico 9).

Los datos del Censo de Población y Vivienda realizado en el año 2010 no muestran el número de habitantes de la parroquia de Guaytacama que se dedican a actividades asalariadas en la agro-industria. Sin embargo, el Plan de Desarrollo de la Parroquia Guaytacama (2011:104) considera que en el año 2010 existen aproximadamente 1.200 trabajadores asalariados (30% de la población total), quienes vendían su fuerza de trabajo a la agro-empresa Nintangá. Asimismo, de estos 1.200 trabajadores, el 60% son fuerza de trabajo femenino.

Este dato del elevado número de trabajadores dedicados a actividades agrícolas asalariadas es corroborado por el presidente de la Junta Parroquial de Guaytacama, quien sostiene:

La presencia de la empresa Nintangá evitó la migración de los habitantes de la parroquia ya que esta empresa emplea habitantes del lugar, estima que un 50% de la población de Guaytacama trabaja como asalariados en las plantaciones de las flores y de brócoli de la empresa Nintangá (Entrevista a GL 02-01: 27/09/2012).

Gráfico 9 Rama de Actividad, según etnia (Parroquia Guaytacama)



Fuente: **Elaboración propia con base en INEC (2010).**

Otro dato relevante es la disminución en nueve años del 17% de personas dedicadas a actividades: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; este dato indica que existe un abandono a las parcelas agrícolas de esta parroquia. Mientras tanto, en el mismo período de tiempo, han aumentado en un 19% el número de habitantes de Guaytacama involucrados a actividades de administración pública y de defensa (Tabla 5).

Tabla 5 Comparación entre 2001 y 2010, según rama de actividad parroquia Guaytacama

Comparación entre 2001 y 2010 según rama de actividad parroquia Guaytacama					
RAMA DE ACTIVIDAD	Año/Porcentaje				Diferencia
	2001	%	2010	%	
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1.462	62,32	1.379	44,95	-17,4
Industrias manufactureras	363	15,47	444	14,47	-1,0
Construcción	133	5,67	112	3,65	-2,0
Administración pública y defensa	314	13,38	997	32,50	19,1
Enseñanza	47	2,00	89	2,90	0,9
Trabajo Doméstico	27	1,15	47	1,53	0,4
Total	2.346	100,00	3.068	100	0

Fuente: **Elaboración propia con base en INEC (2010).**

De esta forma, en los territorios en donde actualmente se expanden los cultivos del brócoli, específicamente en las parroquias de Guaytacama y La Matriz, de Pujilí, existieron marcadas diferencias relacionadas con la composición histórica del territorio, y por ende distintas vías de desarrollo del capital. Con relación a la redistribución de tierra, en el caso de La Matriz, de Pujilí, muchas personas originarias de este territorio obtuvieron *tierra* después de que dejaron los huasipungos. Si bien la mayoría de estas tierras se encuentran en terrenos de mala calidad y con marcadas pendientes, *la tierra* fue el principal medio de reproducción de la economía campesina. Pese a que actualmente esas *tierras* están pasando por procesos de minifundización son utilizadas por los campesinos para construir sus casas y cultivar productos de subsistencia. Algunas comunidades aún mantienen tierras comunales de páramo usadas para la agricultura y ganadería.

Contrario a lo anterior, en la Parroquia de Guaytacama, escasamente existió un proceso de distribución de tierras, principalmente porque la gente que trabajaba en las grandes haciendas provenían de otros territorios y en la mayoría de los casos los hacendados vendieron a sus trabajadores pequeñas parcelas familiares junto a grandes haciendas lecheras, parcelas que actualmente tienen un procesos de *urbanización*.

Son en estos dos territorios en donde desde el año 1990 la hacienda lechera se transformó en agronegocio, lo cual provocó cambios especialmente relacionados al tipo de trabajo y la demanda de la fuerza de trabajo. Cambios que no necesariamente se traducen en mejorar la calidad de vida o la transformación total de la situación anterior de la población de estos territorios. Por el contrario, en muchos de los casos se perpetúan las relaciones de dominación y subordinación que históricamente ha mantenido la población en estos territorios, características que serán analizadas en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV

FUERZA DE TRABAJO FEMENINA INCORPORADA A LA AGRICULTURA DE EXPORTACIÓN DE BRÓCOLI

Cuanto más crece el capital productivo, más se extiende la división del trabajo y la aplicación de maquinaria. Y cuanto más se extiende la división del trabajo y la aplicación de la maquinaria, más se acentúa la competencia entre los obreros y más se reduce su salario.
(Marx, 1849)

En Ecuador, gracias a las características climáticas y la constante exposición de luz, se produce brócoli durante todo el año; por tanto, no existen periodos cíclicos de producción en que se incremente la demanda de fuerza de trabajo como sucede en países de estaciones climáticas marcadas como Chile y México. La fuerza de trabajo analizada en la teoría de Marx es:

El conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole [...] La existencia y conservación del ser humano son, por tanto, un presupuesto de la producción y reproducción de la fuerza de trabajo. El hecho de que los trabajadores no usufructúen para sí mismos los medios de producción, que para obtener los bienes que requiere su subsistencia deban vender su capacidad de trabajo de la que son “propietarios libres”, determina que la fuerza de trabajo adquiera el carácter de mercancía y posea un valor al igual que todas las otras mercancías (Marx, 1977: 203).

El agronegocio de brócoli para exportación demanda mayor fuerza de trabajo que la agricultura tradicional campesina. En los estudios hechos por Thrupp et al. (Cuadro 9, Citado en Deere, 1995), se estima que en Guatemala la producción tradicional de maíz y frejol requiere un promedio de 60 personas/días por hectárea, mientras que la producción de brócoli necesita 197 personas/días, la de coliflor 276 personas/días y de arveja china 663 personas/días por hectárea.

En Ecuador también el agronegocio del brócoli demanda más fuerza de trabajo que la agricultura tradicional campesina, y esta fuerza de trabajo incorporada al agronegocio de brócoli se divide en dos grupos: trabajo en campo, las personas que trabajan en la agroempresa Nintangá S.A., y trabajo en planta para las personas que trabajan en la agroindustria Provefrut.

En la provincia de Cotopaxi, la agroempresa Nintanga y la agroindustria Provefrut son las empresas más representativas en la cadena de brócoli, como se analizó en el capítulo II, e incorporan un porcentaje significativo de fuerza de trabajo en las empresas ubicadas en las parroquias Guaytacama y La Matriz, de Pujilí.

En Nintanga, ubicada en Guaytacama, trabajan aproximadamente 500 trabajadores/ras, y en las agroempresas relacionadas de La Matriz, de Pujilí, son 150 trabajadores, dando un total de 650 trabajadores/ras que trabajan en campo. Al mismo tiempo, en la agroempresa Provefrut ubicada en Guaytacama, trabajan alrededor de 990 trabajadores/ras en planta procesadora (Entrevista a SE 05-03:22/10/2012).

Es importante mencionar que pese a que existe mayor demanda de fuerza de trabajo en el agronegocio que en la agricultura campesina, la tendencia empresarial es reducir el máximo de trabajadores/ras y reducir los costos de producción incorporando tecnología en el proceso productivo.

Por ejemplo, en campo, la empresa combina la siembra manual, que usa treinta personas, con la siembra mecánica con máquinas sembradoras que requieren de apenas diez personas. En planta, “el anterior año implementó la máquina selladora en el área de empaque, reduciendo seis puestos de trabajo” (Entrevista a SE 05-03: 22/10/1012).

El incorporar maquinaria dentro del sistema productivo genera, según Marx, plusvalor relativo, esto a causa de que:

No sólo desvalorizar directamente la fuerza de trabajo y abaratar indirectamente la misma mediante el abaratamiento de las mercancías que entran en su reproducción, sino también porque en su primera introducción transforma el trabajo empleado por el poseedor de máquinas en trabajo potenciado, eleva el valor social del producto de la máquina por encima de su valor individual y permite al capitalista, sustituir con una parte menor de valor del producto diario el valor diario de la fuerza de trabajo (Marx,1975:495).

En el caso del agronegocio de brócoli, se observa que la mayor parte de su producción y procesamiento está basado en el uso de fuerza de trabajo, si bien en el transcurso del tiempo ha incorporado maquinaria, es necesario investigar a profundidad, si el motivo por el cual mantener un número fijo de fuerza de trabajo obedece a que es eficiente y económico o debido a que las exigencias del mercado, obligan a la empresa a mantener fuerza de trabajo, especialmente femenina, que les garantice los estándares de calidad internacional, ver (capítulo II).

Para mantener la “calidad del brócoli ecuatoriano”, las empresas usan como estrategia la *intensificación* de la mano de obra; únicamente se usa maquinaria y tecnología para reducir los costos de mano de obra en procesos que no influyen directamente en la calidad del producto. Por ejemplo, la agroempresa Nintanga tiene un promedio de 0,5 personas por hectárea, rango que está por debajo de México que emplea en promedio 0,7 personas por hectárea. Sin embargo, en España se usa 0,3 personas por hectárea, especialmente por el uso de cosechadoras mecánicas.

Nuestros clientes no creo que acepten una baja en la calidad, el brócoli ecuatoriano definitivamente es un brócoli de primera, para asegurar la usamos mano de obra, nosotros [la empresa] no imponemos la calidad el que pone la calidad es el mercado, y si quisiéramos mecanizarnos más sería muy complicado competir con otros países como el mexicano o el español, por eso aseguramos la calidad con el uso de mano de obra (Entrevista a REG 07- 03: 26/02/2013).

Al mismo tiempo, otra de las estrategias empresariales para reducir los costos de producción es mantener un doble mercado de trabajo; es decir mantener trabajadores permanentes, pero también subcontratar trabajadores temporales. Para Meillassoux (1987:147), el éxito expansionista del capital se debe a este doble manejo del mercado de trabajo, es decir buscan una mayor flexibilización del trabajo¹⁹. A continuación se describe este doble mercado de trabajo en el agronegocio de brócoli.

Doble mercado de trabajo en la agroempresa de brócoli (campo)

Trabajo permanente

Las personas contratadas de forma permanente realizan todas las tareas que requiere el cultivo de brócoli, desde la siembra a la cosecha. Así, la fuerza de trabajo en campo se distribuye por actividades: personas que operan maquinaria agrícola o riegan el cultivo; otras siembran, fertilizan, fumigan y cosechan.

Pese a que no existe un trabajo por tarea, existe un control del trabajo por ‘rendimiento’, Las personas encargadas de controlar son ingenieros que supervisan que

¹⁹ Flexibilización: cuando la empresa busca tener menos trabajadores fijos y contratar mayor número de trabajadores temporales para trabajos específicos.

los trabajadores cumplan ciertos rendimientos, por ejemplo: fertilización 1,14 hectáreas/día, siembra 0,5 hectárea/día, riego 8 hectáreas/día²⁰.

Los primeros 6 meses yo trabajé fumigando. Se carga las mochilas llenas de líquido que se aplica sobre las pellas. No teníamos tareas, pero en promedio teníamos que hacer tres lotes por día, 'cada lote es de tres a cuatro hectáreas'. Pasados los seis meses, algunos días nos mandaban a trabajar con el azadón, tapando los abonos, otros días teníamos que cosechar (Entrevista a PTL 06-05:05/12/2012).

Según el Jefe de Recursos Humanos de Nintanga, esta agroempresa mantiene un promedio de 0,5 trabajadores por hectárea y una jornada de trabajo de 9 horas, incluido almuerzo.

Yo entraba a las 7 de la mañana y salía a las 4pm, en el almuerzo tenemos una hora de descanso de doce a una, siempre, el almuerzo nos dan en tarrinas, no es tan bueno pero por lo menos *llena* (Entrevista a PTL 06-05: 05/12/2012).

Los resultados de las 80 encuestas realizadas, muestran que las personas que trabajan en campo trabajan de lunes a viernes y ocasionalmente los sábados, pues existe una diferencia en las jornadas horarias, en La Matriz, de Pujilí, con 9 horas diarias y en Guaytacama 11 horas por día (Tabla 6).

Tabla 6. Horario de la jornada laboral en campo

Lugar	Días	Horario	# horas
La Matriz, de Pujilí	Lunes – Viernes	7 am a 4 pm	9 horas
	Sábado	7 am a 4 pm	9 horas ocasional
Guaytacama	Lunes – Viernes	7 am a 6 pm	11 horas
	Sábado	7 am a 4 pm	9 horas ocasional

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Elaboración: Propia.

Yo me levanto a las 05h00, tomo café y a las 06h30 me voy en bicicleta a la brocolera, llego a trabajar a las 07h00, hago trabajo de campo hasta las 18h30. De ahí llego a casa a comer y de ahí duermo a las 21h00. Me dan una hora de descanso al mediodía (hora de almuerzo). Esto es de lunes a viernes, pero también trabajamos a veces los fines de semanas. Si no salimos a trabajar los sábados nos quitan el 50% de las horas extras hechas los días laborables (Entrevista a TC 04-04:10/10/2012).

²⁰ El riego es una tarea que se la realiza en turnos de mañana y noche, de domingo a domingo.

Los resultados de las encuestas realizadas, determinan que las personas que trabajan en campo y laboran los sábados con un jornal de ocho horas ese día no tienen las condiciones establecidas por ley de 48 horas seguidas de descanso, descanso que no es recuperado en otro día.

Según el Código de Trabajo (2013:38), en los Artículos 50, 51 y 54, la duración de la jornada es de 40 horas a la semana, y los días sábados y domingos serán de descanso forzoso. Solo en casos especiales y con la autorización del inspector del trabajo se podrán realizar horas suplementarias, que no podrán exceder de cuatro horas en un día ni de doce a la semana. Además, el trabajo que se ejecute sábado y domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo. Cuando se exceda del horario normal, se consideran horas suplementarias y extraordinarias, que por ley no podrán exceder de 48 horas.

Por tanto, quienes trabajan en *campo*, en Guaytacama, en promedio, acumulan 28 horas extras al mes, y 25 horas extras al mes quienes trabajan en La Matriz, de Pujilí (Tabla 7).

Tabla 7. Promedio horas extras al mes trabajadores campo

	Campo Guaytacama	Campo La Matriz, de Pujilí
Horas extras mes	28	25

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Elaboración: Propia

Trabajo temporal

Simultáneamente a las contrataciones permanentes, la agroempresa mantiene de 40 a 50 trabajadores/ras temporales para actividades de siembra y cosecha, actividades que en forma general demandan mayor número de trabajadores por unidad de superficie. La forma como la agroempresa consigue trabajadores temporales es con acuerdos directos con una persona que hace de *cabecilla* o jefe de cuadrilla. Este cabecilla acuerda directamente con el representante de la agroempresa y luego acude a las comunidades cercanas en busca de personas que trabajen temporalmente como jornaleras o *apoyos*; cerca de 20 o 30 personas trabajan en calidad de ‘apoyos’, y estas personas trabajan de dos a cuatro semanas, según la superficie y actividad solicitada por la empresa.

Cuando necesitamos una cuadrilla, llamamos directamente a los cabecillas que conocemos y con ellos llegamos a un acuerdo; luego él se arregla con los trabajadores (Entrevista a REG 07- 01: 25/02/2013).

Los 'apoyos' trabajan por jornal. La empresa negocia con el cabecilla a quien le pagan doce dólares por persona/día; el cabecilla paga a los/las jornaleras diez dólares por día. Por consiguiente, la empresa se ahorra en contratos permanentes, no cumple con obligaciones laborales mínimas exigidas por Ley y tienen un grupo de trabajadores que rotan por todos sus proyectos.

En el trabajo de campo se pudo observar muchas mujeres trabajando bajo esta modalidad; se someten a una larga jornada de trabajo sin ninguna seguridad laboral, acceso a servicios básicos como baños, guardería y mucho menos uniformes y herramientas de trabajo. Además, se constató la presencia de menores de edad trabajando bajo la condición de 'apoyos', en jornada de 07h00 a 16h00, de lunes a viernes y un sueldo quincenal de 100 dólares. Una trabajadora que se encuentra en esta condición menciona:

Mis jornadas de trabajo son muy duras, trabajo de 07h00 a 17h00; es decir, trabajo 10 horas diarias. Por este tiempo trabajado me pagan 10 dólares que los recibo cada 15 días. Nunca nos pagan horas extras, hay veces que nos quedamos más tiempo para terminar de cosechar toda la parcela; este trabajo no es reconocido... tampoco nos dan tiempo para descansar, el trabajo es muy duro y muy cansado, tenemos que cargar mucho peso, por eso me duele la espalda (Entrevista a TC 04-01:18/10/ 2012).

Doble mercado de trabajo en la agroindustria de brócoli (planta)

Trabajo a prueba

Si bien la agroindustria no mantiene trabajos temporales, la planta procesadora usa como estrategia, para garantizar *alto rendimiento* de la fuerza de trabajo, la contratación de trabajo a *prueba*.

De esta forma las mujeres jóvenes que desean trabajar en la planta procesadora pasan temporalmente, lo cual se conoce como *la escuelita*; en este lugar aprenden a cortar, en un tiempo determinado, los calibres de brócoli exigidos por el departamento de calidad. Mientras estas mujeres aprenden a cumplir su tarea, se encuentran bajo la categoría de 'prueba', categoría en la cual pueden estar de uno a tres meses, en jornadas de trabajo de 7h00 am a 14h00 pm, de lunes a viernes, sin los beneficios de transporte, seguro médico y alimentación.

En esta sección se encuentran alrededor de cuarenta mujeres trabajando bajo esta modalidad y con dos supervisoras que controlan la calidad y el rendimiento de las trabajadoras. En el Código de Trabajo (2013) se menciona:

Art. 15 El contrato a prueba es cuando un contrato se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes (Código de trabajo, 2013).

De esta forma, la agroindustria garantiza que solo quienes *más rinden* entren como trabajadoras permanentes.

Yo vivo en Pujilí centro y tengo que salir a las 04h00 para poder llegar al trabajo a tiempo. Al principio tuve que estar dos meses para aprender a cortar; lo máximo son tres meses de prueba. Hay veces que se trabaja los sábados o domingos. Yo trabajé un tiempo de día y noche, pero se enfermó mi hija y ahora solo trabajo de día (Entrevista a TA 03-02: 02/10/2012).

Trabajo permanente

Las instalaciones de la planta procesadora Provefrut S.A se encuentran en la parroquia Guaytacama, sector denominado *La Brigada Patria*. Toda la planta tiene una hectárea de infraestructura y se divide en las siguientes áreas; administrativa, recepción de producto, corte, tamizado, cinco líneas de procesamiento (blanqueo, hydro-cooler y IQF), empaque y almacenamiento (Anexo 4).

En promedio trabajan 990 personas en todas las áreas de procesamiento. El área de corte, selección y empaque es donde más fuerza de trabajo femenina trabaja; esta área está conformada por tres grupos de corte: A, B y C, que rotan por semanas en turnos de la mañana, la tarde y noche, en los siguientes horarios: de 06h00-14h00, 14h00 a 21h00 y de 21h00 a 06h00.

La cantidad de personal que requiere la industria para los días sábados y domingos dependerá de las necesidades de la planta, según la cantidad de materia prima almacenada en la planta agroindustrial. En algunos casos, cuando hay exceso de materia prima, se requerir que las/los trabajadoras 'doblen el turno'; es decir que trabajen 16 horas al día, o dos jornadas de trabajo.

Si aumenta la materia prima en la agroindustria, se dispone que el personal doble el turno; las personas trabajan doble turno en todas las

áreas del procesamiento. La idea de la empresa es mantener el mismo número de trabajadores fijos para no contratar personal en temporadas en que ocurren estos incrementos de materia prima (Entrevista a SE 05-03:22/10/1012).

Está condición de 'doblar turno' es ilegal, puesto que, según el Código de Trabajo, Artículo 55, literal 1, las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día ni de doce en la semana. Las trabajadoras que doblan turno trabajan ocho horas más a su jornada diaria y al otro día tienen que regresar a su jornada habitual. Es necesario mencionar que las personas que trabajan en el área de corte muchas veces pueden llegar a trabajar entre 60 a 80 horas extras/mes, por este sistema de doble turno. "Cuando me toca doblar turno entro a las 06h00, salgo a las 21h00; es muy cansando estar todo el día trabajando" (Entrevista a TA 03-02: 02/10/2012).

Al mismo tiempo, las trabajadoras de la agroindustria, específicamente del área de corte tienen *tarea diaria* que cumplir; por ejemplo, el calibre²¹ 10-60 tienen que cortar 44 kg/hora (7,6 quintales/día), calibre de 10-40 tienen que cortar 20kg /hora (3,5 quintales/día) y calibre 10-50 se cortan 32kg/hora (5,7 quintales/día). Pese a que la jornada es de ocho horas día, quienes no cumplen con esta tarea tienen que trabajar horas sin remuneración hasta terminar esta *tarea*.

Si no terminamos la tarea tenemos que quedarnos hasta terminar, las supervisoras están constantemente controlando los calibres que cortamos y pesan nuestro trabajo por hora (Entrevista a TC04-02:19/10/2012).

Este trabajo por tareas no es legal, y dentro de un trabajo permanente no se pueden exigir *tareas* de rendimiento por hora y día. De esta forma, se estaría produciendo *plusvalor absoluto*, que para Ruiz (2013:40) "es el resultado del incremento absoluto del tiempo total del trabajo social no pagado (*plustrabajo*) por el capital"

Este incremento puede ser logrado mediante dos modalidades: a) *plusvalor absoluto extensivo*, que es la prolongación del tiempo natural de las jornadas de trabajo del proletariado en activo y b) *plusvalor absoluto intensivo*, la prolongación del tiempo de trabajo efectivo mediante la intensificación/compactación del trabajo

²¹ Los calibres, son las medidas en milímetros del brócoli cortado, es decir un calibre (10-60) quiere decir que el brócoli tienen que medir 10 milímetros de ancho por 60 milímetros de largo.

(reducción de los periodos de almuerzo y descanso, etc.), dadas jornadas laborales de magnitud constante (Ruiz, 2013:40)

En el caso del agronegocio del brócoli, como lo vimos anteriormente, la fuerza de trabajo presenta plusvalor absoluto extensivo al intensificar su trabajo con tareas por hora, y también mantienen un plusvalor absoluto intensivo al trabajar tiempo extra, o doblar turnos.

Si bien el agronegocio del brócoli demanda fuerza de trabajo para garantizar la reproducción del capital agroindustrial en el territorio, es necesario analizar las características de esta fuerza de trabajo. A continuación la caracterización de la fuerza de trabajo en función de: su grado de proletarización o semi proletarización y las características sociodemográficas.

Para determinar estas dos características, se divide a la población de trabajadores, según el lugar de trabajo y la actividad que realizan, en tres grupos: Trabajo de Campo Guaytacama (TCG), Trabajo en Campo La Matriz, de Pujilí (TCP), y Trabajo en Agroindustria Guaytacama (TAG).

¿Proletarización o semi – proletarización?

Como se revisó en el Capítulo 3, los territorios de La Matriz, de Pujilí, y Guaytacama, pese a estar geográficamente muy cerca uno del otro, tienen procesos históricos distintos de *redistribución de la tierra*, el cual podría ser uno de los principales factores condicionantes para que su población venda su fuerza de trabajo.

La poca disponibilidad de recursos como tierra empuja a los campesinos a ocuparse en otras actividades fuera de su parcela, de su comunidad y de su región, como una *estrategia de subsistencia* de los campesinos minifundistas, convirtiéndose el ingreso salarial en el componente mayoritario del ingreso familiar (De Janvry, 1994).

De acuerdo con los datos obtenidos de las 80 encuestas realizadas a trabajadores/ras de la agroempresa y agroindustria de brócoli, el 50% de trabajadores/ras que se dedican a actividades de campo en Guaytacama (TCG) tienen acceso a tierra y el 69% de personas que trabajan en La Matriz, de Pujilí (TCP), con un promedio de 0,95 hectáreas y 1,65 hectáreas, respectivamente. Es decir, existe una diferencia significativa de tenencia de

tierra entre las personas que trabajan en capo Guaytacama y La Matriz, de Pujilí (**Tabla 8**).

Tabla 8 Superficie promedio de tierra según tipo de trabajo

	Tipo de trabajo		
	Procesamiento	Campo Guaytacama	Campo La Matriz, de Pujilí
Promedio de hectáreas	0,65 ha	0,95 ha	1,65ha

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Elaboración: Propia.

Con relación a las personas que trabajan en la agroindustria de procesamiento de brócoli en Guaytacama (TPG), solo el 48% pose tierras, con un promedio de 0,65 hectáreas. (Tabla 9).

Tabla 9 Acceso a Tierra, según tipo de trabajo

¿Tiene acceso a un terreno para cultivo/animales?	Tipo de trabajo							
	Campo Guaytacama		Campo La Matriz, de Pujilí		Trabajo Agroindustria		Total	Total
	#	%	#	%	#	%	#	%
No	10	50	5	31	23	52	38	47,5
Sí	10	50	11	69	21	48	42	52,5
Total	20	100	16	100	44	100	80	

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Elaboración: Propia.

Si bien el grado de proletarización está muy relacionado con la tenencia de tierra, en la actualidad en los territorios en donde se extiende el agronegocio del brócoli, existen problemas con relación al acceso de agua para consumo humano y riego.

Del 52,5% de trabajadores con acceso a tierra solo el 38% tiene acceso a riego y el 62% no cuenta con riego. Este es uno de los principales problemas que tiene la agricultura familiar para no tener cultivos de ciclo corto y seguir con cultivos tradicionales como maíz, papas, habas y pasto que dependen solo de agua de lluvia. En época de verano, muchas familias que no tienen agua de riego se ven con la necesidad de comprar los restos de brócoli para alimentar a los animales, ya que en esas épocas no tienen hierba por falta de riego.

En este aspecto, existe una relación directa entre la disponibilidad de recursos: tierra y agua, con la condición de proletarización de la fuerza de trabajo, es decir, en algunos casos los/las campesinas combinan el trabajo en su unidad de producción familiar con la venta temporal de fuerza de trabajo en el agronegocio, convirtiéndose en semi-proletarias. En otros casos, venden su fuerza de trabajo permanentemente, dejando de ser campesinos/nas, convirtiéndose en proletarios permanentes.

Según Marx y Engels (1947), los proletarios son la clase de trabajadores asalariados modernos que, privados de medios de producción propios, se ven obligados a vender su fuerza de trabajo para poder existir. Según (Ruiz, 2013:58) “En el capítulo XXIII del primer tomo de *El Capital*, Marx describe las diferentes formas de existencia del proletariado”. En esta investigación conviene citar las siguientes formas:

Ejército Obrero Activo, el cual está conformado por todos los individuos que al momento están trabajando en procesos laborales. [...], la llamada *sobrepoblación relativa o Ejército Industrial de Reserva*, el cual, a su vez, se manifiesta bajo las siguientes formas: a) la sobrepoblación *fluctuante*, conformada por la masa de trabajadores, de manera fundamental jóvenes, que migra constantemente de uno a otro trabajo; b) la *latente*, conformada por aquellas masas de población rural que están en condiciones de proletarizarse. Aunque Marx no lo menciona explícitamente, creemos que también es posible incluir aquí a la masa de fuerza de trabajo reproductiva no remunerada, principalmente femenina, de las familias más precarizadas, pues, al igual que la anterior –la de los campesinos– se encuentra en un estado latente de proletarización; c) la *estancada*, que son los obreros de la llamada industria domiciliaria o los llamados contemporáneamente *trabajadores informales o subempleados*. (Ruiz, 2013:58-59).

Con los datos antes expuestos, se podría determinar que en Guaytacama la fuerza de trabajo de la agroindustria está en un proceso de proletarización más fuerte que la que trabaja en la agroempresa de brócoli; en este territorio, tanto la agroempresa como la agroindustria llevan 18 años en el territorio y las personas tienen menos acceso de tierra, y agua. Mientras que en La Matriz, de Pujilí, la agroempresa apenas lleva cinco años, y las personas que trabajan en la agroempresa tienen más acceso a tierra. No obstante, en cada territorio se puede ver una mezcla de estas formas de proletarización, y podría decirse que en la Matriz, de Pujilí, la proletarización se encuentra en una etapa temprana, mientras que en Guaytacama existe una proletarización tardía. Mientras,

quienes trabajan en la *agroindustria* tienen la tendencia a proletarizarse permanentemente.

Según el encargado del área de recursos humanos de Nintangá, en La Matriz, de Pujilí existe más movilidad de la mano de obra que en Guaytacama; esto obedece a que la mayoría de las personas de La Matriz, de Pujilí, tienen tierra.

Los trabajadores/as de Pujilí renuncian porque le quieren dedicar más tiempo a sus cultivos. Por tal razón, tenemos más movilidad de trabajadores de este territorio (Entrevista a REG 07-02: 25/02/2013).

Asimismo, es necesario señalar, que en los dos territorios de estudio existe una fuerte migración de la fuerza de trabajo masculina, quedando las mujeres a cargo de: el hogar y la parcela familiar. Como lo menciona Ruiz (2013), “la fuerza de trabajo femenina reproductiva no remunerada está en *estado latente de proletarización*”. Con la finalidad de dimensionar el grado de *proletarización o semi proletarización* de la fuerza de trabajo femenina vinculada en el agronegocio del brócoli, se analiza la tenencia de tierra de la misma.

Tenencia de tierra de la fuerza de trabajo femenina

De las 56 mujeres encuestadas, el grupo con un menor porcentaje en tenencia de tierra son las mujeres que trabajan en campo Guaytacama (TCG), con un 38% de mujeres con acceso a tierra y un 61% sin tierra. Si se compara con las mujeres que trabajan en campo en La Matriz, de Pujilí (TCP), el 64% tienen acceso a tierra, y un 37% no tiene acceso a tierra.

Además, las mujeres que trabajan en la planta de procesamiento (TPG), un 51% tienen tierra; sin embargo, el promedio de la superficie es de 0,62 hectáreas, superficie que destinan preferentemente para construir su vivienda y una huerta pequeña con animales menores y máximo una vaca (Tabla 10 y Tabla 11).

Tabla 10 Acceso a tierra, Mujeres (%)

Tipo de trabajo			
¿Tiene acceso a un terreno para cultivo/animales?	Procesamiento Guaytacama	Campo Guaytacama	Campo La Matriz, de Pujilí
Sí	50,90	38,90	63,63
No	49,10	61,10	36,36

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Elaboración: Propia.

Tabla 11 Superficie promedio terrenos, mujeres

	Nombre de la empresa		
	Procesamiento Guaytacama	Campo Guaytacama	Campo La Matriz, de Pujilí
Promedio de hectáreas	0,62 ha	1,33 ha	2,98ha

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Elaboración: Propia

Como se puede apreciar, el grado de proletarización de las mujeres que trabajan en la agroindustria es mayor que las mujeres que trabajan en campo provenientes de La Matriz, de Pujilí. Esto podría tener una correlación directa con la diferencia de las jornadas de trabajo diarias, ya que las mujeres en Guaytacama trabajan 11 horas /día, versus las mujeres en La Matri, de Pujilí que trabajan 9 horas día.

Por consiguiente, existen campesinos que, teniendo tierra, venden parte de su fuerza de trabajo a la agroindustria sin dejar de trabajar en la unidad de producción familiar; a éstos se los denomina *proletarios-campesinos o semi-proletarios* (Kay, 2001:371).

Surge entonces la disyuntiva, con relación a los semi-proletarios, pues existen corrientes teóricas como la de Meillassoux que plantea que la agricultura capitalista solo requiere de una población semiproletarizada, como estrategia de acumulación de capital y que la persistencia de la agricultura familiar ayuda a que la agroindustria siga su reproducción.

La agricultura de alimentación campesina permanece casi totalmente al margen de la esfera de la producción capitalista, pero está, directa o indirectamente, en relación con la economía de mercado mediante el abastecimiento de mano de obra alimentada en el sector doméstico...

es mediante la preservación de un sector doméstico productor de alimentos como el imperialismo realiza y sobre todo perpetúa la acumulación primitiva (Meillassoux, 1977:139).

Al respecto, Lozano (1990:19) menciona que en la medida en que para el semi-proletariado agrícola la relación con la unidad de producción campesina es imprescindible para su reproducción, el capitalista agrario obtiene las bases para el establecimiento de una relación de sobreexplotación sobre dicha fuerza de trabajo, en tanto dicho vínculo le permite al capital pagar esta fuerza de trabajo por debajo de su valor sin poner en peligro su reproducción, situación mencionada reiteradamente en las entrevistas:

Yo trabajo en la parcela de los abuelos de mi esposo; nosotros no tenemos tierra, todavía no nos reparten la herencia. De la parcela sacamos para el consumo en la casa, y como no nos alcanza mi marido sale a trabajar de albañil y yo trabajo en el brócoli (Entrevista a TC 04-01: 15/03/2012).

Al contrario, Rubio (2008) señala que son las malas condiciones laborales de la agricultura de exportación que presionan a los trabajadores a conservar la unidad de producción familiar como una forma de subsistencia. Para comprender a profundidad las características de la fuerza de trabajo incorporada al agronegocio del brócoli, es necesario conocer las principales características sociodemográficas²² de esta fuerza de trabajo. A continuación se describen los tres grupos, según etnia, lugar de nacimiento, educación y sexo.

Características sociodemográficas de la fuerza de trabajo

Etnia

En la agroindustria y en las agroempresas de Guaytacama y La Matriz, de Pujilí no existe preferencia del personal, según su etnia; sin embargo, existen diferencias significativas entre las personas que trabajan en campo y en agroindustria. El personal de campo en Guaytacama (TCG), en un 25%, se consideran indígenas y un 75% mestizos; en campo de La Matriz, de Pujilí (TCP), un 88% se consideran indígenas y

²² Principales rasgos demográficos y sociales de una población determinada.

un 12% mestizos, mientras que en la agroindustria (TAG) un 30% se identifican como indígenas y un 66% como mestizos.

Esta tendencia se corrobora con la entrevista al Jefe de Recursos Humanos de Nintanga, quien menciona que en el área de campo existe en La Matriz, de Pujilí un 90% de trabajadores indígenas, mientras que en Guaytacama existe un 50% de indígenas y 50% de mestizos. Para el Jefe de Producción de Provefrut existe en la agroindustria un 10% de indígenas y un 90% de mestizos (Tabla 12).

Tabla 12 Trabajadores, según etnia

Etnia / Actividad		Tipo de Trabajo								
		Campo Guaytacama	%	Campo Matriz Pujilí	La de	%	Traba Agroindustria	%	Total	%
Como se auto-identifica	Indígena	5	25	14		88	13	30	32	40
	Mestizo	15	75	2		12	29	66	46	58
	Otro	0	0	0		0	2	5	2	3
	Total	20	100	16		100	44	100	80	100

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Elaboración: Propia.

Esta diferencia podría estar marcada por una segregación racial y desigualdad de oportunidades laborales en la agroindustria para las personas indígenas, factores que merecen un mayor análisis en futuras investigaciones. Además, es necesario considerar que existe mayor porcentaje de población que se considera indígena en Pujilí y que en Guaytacama la población está vinculada en un procesos de *urbanización* en el área rural y que pese a tener sus raíces indígenas ya no se identifican como indígenas sino como mestizos (ver capítulo 3)

También es necesario mencionar que en la planta procesadora de brócoli existe discriminación a las personas indígenas. Esta discriminación se presenta tanto desde el personal administrativo como entre trabajadores/ras.

El trato de los administrativos no es igual para las personas indígenas. A las chicas indígenas las llaman despectivamente “*Las Marías*”. Muchas veces les dicen “las Marías huelen mal porque no se bañan”. Y tienen actitudes despectivas, les gritan más a ellas que a nosotras que somos mestizas (Entrevista a SE 05-02, 18/10/2012).

Algunas personas que trabajan tienen percepciones discriminatorias para la gente que se reconoce como indígena, con estereotipos de “resistencia”, “sumisión”, “retraso”.

Al momento se tiende a contratar gente indígena que son del páramo porque son resistentes a enfermedades, buenas para trabajar, no se quejan. Con buen rendimiento en las tareas, “ellas [mujeres indígenas] nos dan de largo cortando”. En cambio, las mestizas nos enfermamos con frecuencia, faltamos al trabajo y nos quejamos más (Entrevista a TA 03-01, 20/10/2012).

Lugar de residencia

De las personas que trabajan en campo Guaytacama (TCG), el 65% residen en la parroquia de Guaytacama, el 25% pertenecen a Chantilí–Saquisilí (sector que se encuentra colindando con los cultivos de brócoli) y un 10% son de Latacunga. En cambio, en campo en La Matriz, de Pujilí (TCP), el 63% de las personas encuestadas provienen de Yacubamba, comunidad a dos horas de la empresa; el 25% de trabajadores residen en el centro de Pujilí, y el 13% restante son de la comunidad de Quishuar, poblado colindante con la empresa que pertenece a la zona rural de La Matriz, Pujilí, es decir que la gran mayoría de trabajadores/ras se movilizan de una a dos horas de su residencia al trabajo (Tabla 13).

Tabla 13 Lugar de Residencia de trabajadoras/es de Campo

Lugar de Residencia (parroquia)	Trabajadores de Campo en Guaytacama		Trabajadores de Campo en La Matriz de Pujilí	
	Número de Encuestados/as	(%)	Número de Encuestados/as	(%)
Chantilí	5	25	0	0
Guaytacama	13	65	0	0
La Matriz Latacunga	2	10	0	0
La Matriz Pujilí	0	0	4	25
Quishuar	0	0	2	13
Yacubamba	0	0	10	63
Total	20	100,0	16	100,0

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Elaboración: Propia.

Esta información se valida con los datos proporcionados por el Jefe de Personal de Nintanga, quien afirma que “quienes trabajan en Guaytacama, en un 80% son de la misma parroquia, mientras que los que trabajan en La Matriz, de Pujilí son en un 70%

de Cusubamba, 20% de Yacubamba y 10% de La Matriz, de Pujilí” (REG 07- 01: 25/02/2013).

Según las encuestas realizadas, de las personas que trabajan en procesamiento (TPG), el 34% reside en la parroquia de Guaytacama, el 20% en la parroquia La Matriz–Latacunga, el 9% a La Matriz–Saquisilí, el 33 % en otras parroquias aledañas del cantón Latacunga y un 5% son de la parroquia de Machachi provincia de Pichincha. Estos datos reflejan que existe un porcentaje considerable de personas que son de Guaytacama, pero también existen personas que llegan de otras parroquias de la provincia de Cotopaxi e inclusive de la provincia de Pichincha (Tabla 14).

Tabla 14 Lugar de residencia de trabajadoras/es de la Agroindustria

Lugar de Residencia (parroquia)	Trabajadores de Agroindustria en Guaytacama	
	Número de Encuestados/as	(%)
Aláques	1	2
Belisario Quevedo	1	2
Guaytacama	15	34
Juan Montalvo	1	2
La Matriz Latacunga	9	20
Machachi	2	5
La Matriz Saquisilí	4	9
Once de Noviembre	1	2
Pastocalle	3	7
San Buenaventura	2	5
San Felipe	2	5
Tanicuchí	2	5
Toacazo	1	2
Total	44	100,0

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012

Elaboración: Propia.

Según la percepción de trabajadores, administrativos de la empresa y el Presidente de la Junta Parroquial, un 70% a 80% de la población de Guaytacama está involucrada tanto en el trabajo de “campo” como en “procesamiento” de brócoli. Es decir, un mayor número de pobladores de Guaytacama dependen directamente de la empresa, a diferencia de los habitantes de La Matiz, de Pujilí donde solo un 10% de la población trabaja en brócoli; la mayoría trabaja en la construcción o en la floricultura.

Quando recién entró la *brocolera*, muchas mujeres de Quishuar comenzamos a trabajar en la empresa Nintanga, sería un 30% a 40%; pero luego de unos años muchas se retiraron de ese trabajo. Por eso

ahora la mayoría son gente de la comunidad de Yacubamba. Solo quien necesita se quedó trabajando en la *brocolera* (Entrevista a PTL 06-05: 5/10/2012).

En resumen, la fuerza de trabajo inserta en la agroempresa tiene poca movilidad a causa de que son de comunidades de altura de la misma parroquia y de la misma provincia, a comparación de lo que pasa en las plantaciones de Flores que emplean, pero en poca cantidad, personas de otras provincias e inclusive de otros países, sobre todo en los meses de febrero a mayo, meses de mayor producción de flores por San Valentín y Día de la Madre.

Con relación a la rotación de mano de obra, en los meses de febrero a mayo es cuando los/las trabajadoras prefieren ir a trabajar a las florícolas. Según el jefe de recursos humanos de Nintanga, en esta época del año existe entre un 10% al 15% del personal que va a trabajar en las florícolas cercanas. Así la empresa Nintanga tienen una rotación anual de 4%, mientras que las florícolas pueden tener una rotación del 15% anual; es decir, el personal de la agroempresa de brócoli es más estable que el de flores. No obstante lo anterior, en La Matriz, de Pujilí es donde más problemas de rotación tienen las agroempresas de brócoli, esto podría obedecer a su condición de semi-proletarización de la población.

Nivel de educación

Con respecto al nivel de educación, existe una marcada diferencia entre personas que trabajan en campo Guaytacama (TCG), donde el 90% estudió solo el nivel primario, mientras que 50% las personas de La Matriz, de Pujilí (TCP) completó el nivel primario y el 50% el nivel secundario. Es decir, las personas que trabajan en campo La Matriz, de Pujilí tienen mayor nivel de preparación.

No obstante lo anterior, el 68% del personal que trabaja en la agroempresa (TAG) tiene nivel secundario. Estos datos reflejan que los trabajadores de campo poseen un nivel más bajo de educación con relación a los que trabajan en procesamiento. Para los trabajadores del campo no se requiere de un mínimo de educación, mientras que para los que trabajan en procesamiento, en algunas áreas como las de empaque y control de calidad, se requieren estudios secundarios para ingresar (Tabla

15).

Tabla 15 Nivel de Educación de los/as trabajadores, según su área de trabajo

Nivel de Instrucción	Tipo de trabajo					
	Campo Guaytacama		Campo La Matriz, de Pujilí		Agroindustria Guaytacama	
	Número de encuestados/as	(%)	Número de encuestados/as	(%)	Número de encuestados/as	(%)
Primario	18	90	8	50	10	23
Secundario	1	5	8	50	30	68
Superior	1	5	0	0	4	9
Total	20	100	16	100	44	100

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Elaboración: Propia.

Estudié hasta quinto grado, pero me retiré de la escuela a los 12 años por problemas económicos y la enfermedad de mi madre; me fui a trabajar en brócoli deshierbando, cosechando el brócoli y col de Bruselas. Desde ese entonces he trabajado en brócoli; ahora tengo 28 años (Entrevista a TC 04-04: 10/10/2012).

También existe personal con estudios universitarios que desempeñan labores más especializadas como control de calidad, transporte, manejo de maquinarias y administración.

La agricultura y la agroindustria de brócoli, igual que la industria florícola, según Harari (2011:50), buscan mano de obra menos calificada para desarrollar tareas simplificadas y divididas. Las finalidades son: un fácil entrenamiento; rápido reemplazo por despido o rotación; un salario bajo sustentado en el rendimiento y con estandarización de la producción al máximo; alto control y supervisión del trabajo e incentivos y castigos de tipo monetarios.

Edad

En la fuerza de trabajo incorporada al agronegocio del brócoli existe claramente una población joven que va desde los 18 a los 35 años de edad, con una marcada diferencia entre las personas que trabajan en campo Guaytacama (TCG) donde un 40% de trabajadores tienen edades entre 18 y 25 años, mientras que 50% las personas que trabajan en campo La Matriz, de Pujilí (TCP) tienen edades entre los 18 y 25 años. En contraste, 45% de las personas que trabajan en agroindustria (TAG) tienen edades entre

26 a 35 años. Estas cifras indican que la fuerza de trabajo en campo es más joven que la fuerza de trabajo de procesamiento (Tabla 16).

Tabla 16. Porcentaje de trabajadores, según edad

Edad/Tipo de trabajo		Tipo de Trabajo							
		Campo Guaytacama	%	Campo en La Matriz, de Pujilí	%	Trabajo Agroindustria	%	Total	%
Rango de Edad	menores a 17 años	1	5	1	6	1	2	3	4
	18 a 25 años	8	40	8	50	10	23	26	33
	26 a 35 años	7	35	3	19	20	45	30	38
	36 a 45 años	3	15	4	25	11	25	18	23
	46 a 55 años	1	5	0	0	2	5	3	4
	mayores a 56 años	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		20	100	16	100	44	100	80	100

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012

Elaboración: Propia

La edad de los trabajadores/ras en muchos de los casos tiene que ver con los requisitos y las preferencias de la empresa para contratar personal. Según el Jefe de Recursos Humanos de Nintangá, el requisito es que sea mayor de 18 años y menor a 45 años. Es necesario mencionar que en el trabajo de campo se pudo constatar la presencia de una trabajadora de 15 años, trabajando en la agroempresa bajo la modalidad de “apoyo” y una de 16 años en la agroindustria en la “escuelita”, es decir trabajando de forma temporal, sin los beneficios de ley.

Según un estudio hecho en México, las preferencias de los empleadores han redundado en que la mayor parte de los empleos en las empacadoras mexicanas se asignen a mujeres jóvenes, solteras y sin hijos (Arizpe y Aranda 1981; Roldán 1982; Becerril 1995; Suárez 1995; Appendini et al. 1997; Barndt 2002; Lara 1998). De esta forma la empresa segrega la fuerza de trabajo según la edad de las trabajadoras.

Sexo

Para las actividades de la agroempresa, según el jefe de Recursos Humanos de Nintangá, en La Matriz, de Pujilí hay mayor oferta de mano de obra femenina por migración de los hombres, a otras provincias a realizar trabajos de albañilería, razón por

la cual en la agroempresa Nintanga bajan un 70% de mujeres y un 30% de hombres. En Guaytacama la oferta de fuerza de trabajo es más homogénea, por esta razón trabajan un 60% de mujeres y un 40% de hombres en la agroempresa.

En la agroindustria, en cambio, trabajan 69 % de mujeres y un 31% de hombres; el mayor número de mujeres se concentra en el área de corte y los hombres que trabajan en esta área son quienes transportan la materia prima a las mesas de corte y supervisores (SE 05-02. 18/10/2013).

División sexual del trabajo

Con el nuevo orden de organización mundial del trabajo, influenciado por los principios Tayloristas y Postfordistas²³, la estrategia empresarial para acumular capital, competir con los mercados internacionales y reducir los costos de producción promovió la implementación de la división del trabajo²⁴ y la división sexual del trabajo. Con la división del trabajo, un trabajador se encarga de una sola tarea específica, motivo por el cual se produce una división entre los obreros, según la complejidad de su trabajo, y de esta forma cada trabajo tiene un valor diferente.

Adicional a esto, para cumplir las normas exigentes de calidad de mercados, el agronegocio del brócoli inserta fuerza de trabajo femenina, porque dentro del proceso agroindustrial existen tareas como las de corte, floreteo y procesamiento, a las cuales se les ha atribuido como actividades netamente “femeninas,” en concordancia con el estereotipo de la “delicadeza” y “presión” de las mujeres.

Por lo expuesto, se produce una división sexual del trabajo, motivo por el cual esta investigación usa como marco teórico de análisis la división sexual del trabajo, ya que, según Mingo (2012:3), el concepto de división sexual del trabajo aporta una lectura sobre la dimensión sexuada de la participación laboral, y la categoría de género expresa la dimensión social de los roles sexuales. A la vez estos conceptos son entendidos como construcciones históricas, observables mediante prácticas sociales que, al repetirse y legitimarse, delinear la participación de mujeres y varones en todos los aspectos de la vida social, incluso el trabajo.

²³ Sistema de producción que tiene un proceso de producción fragmentado y cada área se encarga de una tarea específica, en función de la demanda de los consumidores y el mercado.

²⁴ División del trabajo: dar tareas específicas a los trabajadores, según su género, su edad, educación.

Tanto en la agroempresa como en la agroindustria de brócoli, existe una clara división del trabajo por sexo; es decir, las mujeres se concentran en tareas como la siembra, cosecha en campo, selección y corte durante el procesamiento y clasificación y empaque durante el proceso de embalaje. En cambio, los hombres están a cargo de labores que implican el uso de fuerza física, como levantar “bins”, operación de maquinaria, mantenimiento de equipos, conducción de tractores y camiones.

En la agroempresa se trabaja con grupos especializados en cada área y con una división de trabajo por género en ciertas actividades consideradas más para hombres o más para mujeres. Por ejemplo, en un proyecto de 120 hectáreas, las 74 personas se dividen en los siguientes grupos identificados en la Tabla 17.

Tabla 17. División sexual del trabajo en el proceso de producción

# personas	Mujeres	Hombres	Total
Fumigación	14	4	18
Cosecha y Siembra manual	26	4	30
Tractoristas	-	12	12
Siembra Mecánica	4	6	10
Riego	-	4	4
TOTAL	44	30	74

Fuente: Entrevista a SE 05-01: 5/09/2012.

Elaboración: Propia.

Como se puede ver en la Tabla 17, existen más mujeres en tareas de fumigación, cosecha y siembra, mientras que labores de riego, manejo de maquinaria son actividades destinadas a los varones. De igual forma, existe división de trabajo en la agroindustria porque las tareas de corte, selección, y control de calidad son destinadas a mujeres; mientras que el empaque, el manejo de maquinaria y la supervisión la realizan los hombres (Tabla 18).

Tabla 18 Personal en agroindustria por área de trabajo y sexo

Agroindustria: Áreas de Trabajo	# por turno	total	Mujeres	Hombres	Total
Corte, Grupos A; B y C	173	519	489	30	519
Corte Escuelita	50	50	48	2	50
Tamizado	3	9	3	6	9
Picado	3	9	3	6	9
Proceso, Líneas 1;2;3;4 y 5	29	87	51	36	87
Empaque, Líneas 1;2;3;4 y 5	55	165	49	116	165
Cámaras de Frío	10	30	1	29	30
Mantenimiento de Calderos y Compresores	7	21	0	21	21
Bodega	3	9	0	9	9
Supervisores en corte, calidad, proceso, empaque, cámaras, mantenimiento y bodega	20	60	20	40	60
Área administrativa, técnicos y otros	39	39	23	16	39
TOTAL	392	998	687	311	998

Fuente: Provefrut y entrevistas

Elaboración: Propia.

Como se analizó anteriormente, de las 990 personas que trabajan en la agroindustria de brócoli (TAG), el 69 % son mujeres y el 31% hombres; y de las 650 que trabajan en el agronegocio, en promedio el 65% son mujeres y el 35% hombres. Se puede concluir que existe una semi- feminización de la fuerza de trabajo incorporada en el agronegocio de brócoli, una división sexual del trabajo y una segregación de los trabajadores por edades.

Esta división sexual del trabajo coloca a las mujeres en puestos ‘femeninos’, “definidos socialmente como extensión de las propias tareas de la labor doméstica”.

En este sentido, las cualidades que la normativa de género aplica al sexo femenino se convierten en la “herramienta de trabajo”, es decir que, desde el discurso de los demandantes de mano de obra, no se espera de las mujeres más que el despliegue de aquellas características consideradas “naturalmente” femeninas en sus puestos de trabajo. Esto implica limitaciones en el acceso a puestos de trabajo de mayor calificación, en los cuales además se reconoce el aprendizaje de un oficio, y repercute en el salario obtenido por las trabajadoras y en la variedad de los puestos de trabajo que pueden ocupar (Mingo, 2012: 3).

En la agroindustria las funciones de las mujeres de corte y empaque son una prolongación de las funciones domésticas. Se establece una relación directa entre el trabajo de la mujer en casa, con la preparación y manipulación de los alimentos, con tareas manuales que necesita la industria, excluyendo a la mujer del uso de herramientas y de máquinas. Por eso son concentradas en los trabajos más intensivos y repetitivos, estableciendo una gran diferenciación en la división sexual del trabajo.

Por tanto, las mujeres en la empresa agroalimentaria ocupan las posiciones subordinadas de los mandos de control y supervisión que por lo general realiza el hombre “El Ingeniero”.

La división sexual del trabajo es una de las vías promotoras de la feminización de la agricultura. En el territorio en donde se encuentran los cultivos del brócoli se puede ver una feminización de la agricultura familiar.

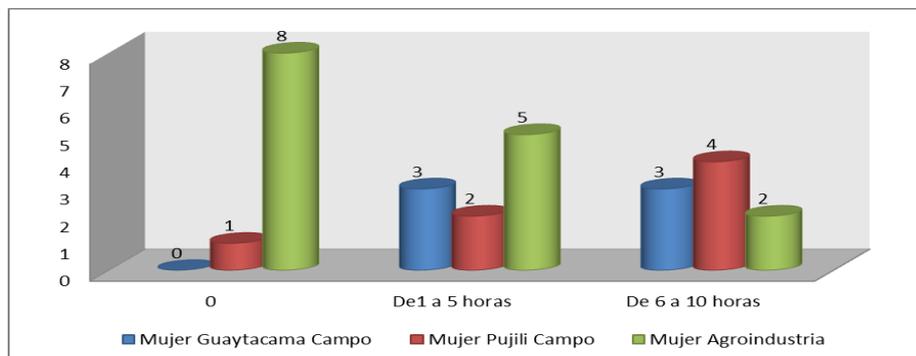
¿Feminización de la agricultura?

Al mismo tiempo, con los procesos de migración de los hombres, muchas mujeres realizan actividades agrícolas en la unidad de producción familiar, y venta de su fuerza de trabajo al agronegocio del brócoli, lo que podría estar produciendo lo que se conoce como feminización de la agricultura.

En las parroquias Guaytacama y en la Matriz, de Pujilí, se puede observar claramente esta tendencia. La mayoría de los hombres trabajan en la construcción y migran a otras provincias a vender su fuerza de trabajo; las mujeres se quedan en el territorio junto con sus hijos y “ayudan” con los ingresos del hogar, trabajando por temporadas en la agroindustria de brócoli o flores, principales fuentes de trabajo en esos territorios.

De las 56 mujeres encuestadas, la mitad (28) tenían acceso a la tierra y de estas el 43% dedican de una a cinco horas la semana a trabajar en parcela, el 32% de seis a diez horas, y un 25% ya no se dedica a la agricultura familiar. Quienes ya no se dedican al cultivo de la parcela son especialmente quienes trabajan en la Agroindustria en Guaytacama. Asimismo, las mujeres que más tiempo le dedican a la parcela son las trabajadoras de La Matriz, en Pujilí (Gráfico 10).

Gráfico 10 Tiempo de trabajo que las mujeres le dedican a la parcela



Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012

Elaboración: Propia

Para Lastarria (2008:2), la feminización de la agricultura se refiere a la creciente participación de las mujeres en la fuerza laboral agrícola, ya sea como productoras independientes, como trabajadoras familiares no remuneradas o como asalariadas. Las mujeres no solo trabajan en los campos y pastizales, sino también en plantas agrícolas de procesamiento y embalaje. Para Deere (2005: 17), obedece a un alza en el porcentaje de mujeres en la fuerza laboral del sector agrícola en relación con el de hombres, ya sea porque más mujeres están trabajando y/o porque hay menos hombres en agricultura.

En México, según Lara (1995:3), las mujeres que trabajan en las empresas agro-productivas, como campesinas asalariadas, experimentan doble tarea, el trabajo remunerado y la serie de tareas domésticas y de la unidad familiar. Por lo expuesto, se genera un proceso de “doble feminización de la agricultura” con un porcentaje cada vez más alto de mujeres al frente de la parcela y también de la mano de obra asalariada temporal (Kay, 1995).

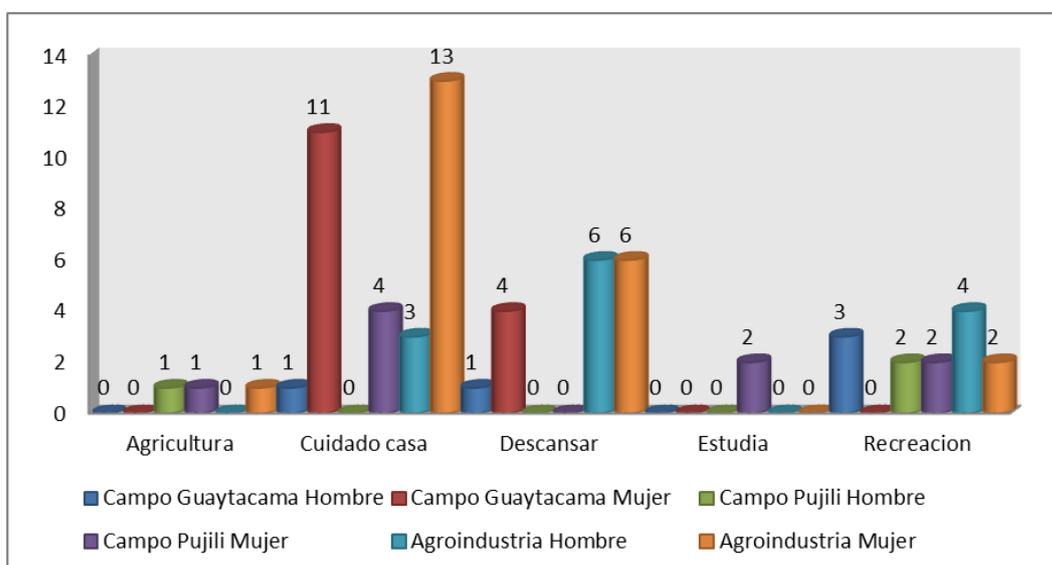
En las parroquias de estudio, junto con la feminización de la agricultura se ha encontrado una feminización de la organización, tanto en la comunidad como en el trabajo. En la comunidad existe más participación de la mujer en las reuniones de la comunidad y juntas de agua; sin embargo, esta participación no obedece a que las mujeres tengan una conciencia de asumir estos espacios de decisión, sino que es consecuencia de la migración de los hombres que trabajan en la construcción en Quito, Latacunga o en la Amazonia; entonces, quienes se quedan a cargo para ir a las reuniones de la comunidad son las mujeres.

Doble jornada de trabajo

Si bien el trabajo de la mujer mejora los ingresos del hogar, esto supondría una mejora en su condición de mujer en el hogar. Sin embargo, en muchos de los casos se produce una doble jornada, resultado de la acumulación del trabajo remunerado extra-doméstico y del no remunerado doméstico, al cual, según Vergara (2010:8), en su mayoría las mujeres no pueden ‘renunciar’, pues esta situación se encuentra establecida además por una *división del trabajo por género* establecida en el hogar.

Al respecto, en las 80 encuestas realizadas se preguntó a los/las trabajadoras qué hacen en el tiempo, ‘libre’, es decir, después del trabajo. Los resultados expresan claramente que las mujeres usan este tiempo ‘libre’ para el cuidado de la casa, contrariamente al de los hombres que lo usan para la recreación. (Gráfico 11)

Gráfico 11 Comparación de uso del tiempo libre entre hombres y mujeres



Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012

Elaboración: Propia

Como se puede observar, pese a los avances registrados en las últimas décadas que significaron mejoras para las mujeres, ha generado que aquellas mujeres que ingresan al mercado de trabajo lo hagan con la condición de no abandonar sus obligaciones domésticas (Vergara, 2010:9). De esta forma, la inserción de la mujer en el mundo

laboral no cambia sus roles reproductivos o domésticos dentro de la familia sino que muchas veces se perpetúan las relaciones de dominación y subordinación, que históricamente las mujeres han mantenido en estos territorios

Además, la condición de doble jornada dependerá de las condiciones familiares que tiene cada trabajadora, es decir: hogares con dos proveedores, hogares en crisis, hogares con mujeres solas y hogares reconstituidos. Estas diferencias significan que la trabajadora tenga que enfrentar sola las tareas domésticas, o sean distribuidas a otras mujeres del hogar.

De las 80 encuestas realizadas, se puede ver que los y las trabajadoras que venden su fuerza de trabajo en el agronegocio de brócoli, constituyen tres tipos de familias: 65,45 % de familias nucleares, 16,36% de familias extendidas y 18,18% de familias monoparentales (Tabla 19).

Tabla 19 Tipos de familias de la fuerza de trabajo

Tipo de familia	# encuestas	%
Nucleares	52	65,45
Extendidas	13	16,36
Monoparentales	15	18,18
Total	80	100,00

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli, 2012.

Elaboración: Propia

Si se analizan a profundidad los porcentajes de las familias extendidas y monoparentales, de la fuerza de trabajo del agronegocio de brócoli, se podría concluir que existe una disminución de familias extendidas y un incremento de familias monoparentales, tema que debería investigarse con mayor profundidad en futuras investigaciones; sobre todo, las causas y consecuencias de las familias monoparentales en el *mundo rural*.

Existen muchas mujeres abandonadas por sus parejas, quedándose encargadas del cuidado de los hijos, las tareas domésticas y el sustento familiar. De las 56 mujeres encuestadas, 12 mujeres (21%) se encuentran bajo la condición de madres solteras. Para la entrevistada TA 03-02, en la agroindustria, 6 de cada 10 mujeres que trabajan en el área de corte son madres solteras, separadas o divorciadas. Y según la entrevistada TC

04-03, del grupo de 14 mujeres que trabajan en campo en La Matriz, de Pujilí, cuatro son madres solteras.

Es necesario indagar sobre la condición de madres solteras, separadas o divorciadas. Circunstancia a la cual se enfrentan muchas mujeres que viven en territorios rurales, territorios en donde esta condición tiene connotaciones culturales negativas.

Mi mamá pasa en la casa y mi papá trabaja en el oriente en la construcción, viene a los 20 días y se queda 10 días. Mi mamá trabajó en la plantación de rosas Monterrey por dos años, luego trabajó 2 años en el cultivo de brócoli. Dejó de trabajar primero porque dio a luz a mi hermano menor y luego porque mi papi le pegó; él estaba muy celoso de un señor viejo que trabajaba con mi mamá en la brocolera y empezó a molestarle a mi mami. A mi papá le dio celos y por eso le pegó y no le dio permiso a mi mami para seguir trabajando, cuando mi mami trabajó allí era muy duro porque peleaban mucho con mi papá (PTL 06-08:26/11/2012).

También es necesario mencionar que muchas mujeres que comparten el hogar con sus cónyuges también asumen solas el cuidado de los hijos, del hogar y de la parcela, por cuanto sus cónyuges, por razones laborales, pasan la mayor parte del tiempo fuera de casa.

Según Vergara (2010), las mujeres sin pareja que viven con sus hijos deben resolver diversos tipos de situaciones problemáticas derivadas de la imperiosa necesidad de ‘salir’ a trabajar y, a la vez, de seguir garantizando la realización de los trabajos domésticos, con el menor costo posible.

Cuidado de los hijos

Según Mingo (2011:10), en mayor proporción en los hogares nucleares que en los extensos, el cuidado de los hijos menores es uno de los motivos de la interrupción de las trayectorias laborales de las mujeres. El trabajo fuera del hogar es retomado cuando los hijos tienen edad suficiente para acompañar a las trabajadoras o bien cuando los mayores pueden cuidar a sus hermanos. En el caso de las familias extendidas, mientras trabajan las mujeres, los hijos quedan a cargo de otras mujeres como: tías, abuelas, hermanas. De esta forma, la organización del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas “se reparte” entre las mujeres (Mingo, 2011:10).

Después del colegio, en la tarde le ayudo a mi mami con el cuidado de los animales. Cuando mi mamá trabajaba en el cultivo del brócoli era muy duro porque nos dejaba donde mi abuelita, pero ella también salió a trabajar junto con mi mami. Entonces nos quedábamos solos y a veces no comíamos (Thalia 12 años de edad).

Cuando las mujeres tienen a sus hijos, luego del tiempo de maternidad, si no tienen quien cuide de sus hijos renuncian voluntariamente. Muchas mujeres usan este tipo de trabajo porque está acorde con su ciclo de vida; “cuando se embarazan abandonan el trabajo para evitar los daños químicos al bebé y luego, cuando el hijo tiene dos años, regresan al trabajo y al niño lo dejan en la guardería o con su madre” (Entrevistada a IV 08-01: 4/10/2012).

Según SE 05-02 (18/10/2012), existe un 5% de mujeres que trabajan en la agroindustria y que renuncian por esta causa; las otras los dejan en guarderías o bajo el cuidado de un familiar. Conforme los datos de la encuesta, de 56 mujeres que trabajan en el agronegocio de brócoli, el 38% deja a sus hijos bajo el cuidado de sus madres, el 18% solos y el 14% con otros familiares; solo el 2% los dejan en guardería (Tabla 20).

Tabla 20. Cuidado de los hijos

Cuidado Hijos	Trabaja Agroindustria	Trabaja Campo	Total	%
Madre	13	8	21	38%
Solos	4	6	10	18%
Otros familiares	5	3	8	14%
Hermanos	2	1	3	5%
Guardería	1	1	2	4%
Vecinos	0	1	1	2%
no tienen hijos	5	6	11	20%
Total	30	26	56	100%

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli, 2012.

Elaboración: Propia.

Entre las condiciones más difíciles que tienen que afrontar los hijos de las mujeres que trabajan en el brócoli, es quedarse solos mientras sus padres trabajan; además, en algunos cargos se hacen cargo de las tareas domésticas y el cuidado de la parcela.

En la mañana me levanto a las 4h00 para ayudar a mi mami a hacer el desayuno y dejar hecho el almuerzo, luego salgo a la Escuela Alejandro Vasco, estoy en 7to grado. En la tarde, después de clases,

doy de comer a los animales y lavar la ropa y preparo la merienda, cuando sea grande quiero ser bombero (PTL 06-07:26/11/2012).

En el siguiente capítulo se analiza la condición de mujeres con hijos que venden su fuerza de trabajo en el agronegocio de brócoli, factor que influye considerablemente en la inserción de la mujer al sistema de producción, procesamiento y comercialización de brócoli. El agronegocio es una nueva fase de acumulación de capital que responde a lógicas de mercados globales y que influye en los territorios locales, especialmente a las mujeres trabajadoras con hijos. Este análisis pretende dimensionar cuán distantes estamos de un verdadero desarrollo rural territorial; sobre todo, cuando muchas veces lo que motiva a las mujeres a trabajar en la agroindustria es su condición de madres.

Yo quiero que mi hijo estudie y que sea mejor que yo... Yo le apoyaré en lo que él quiera ser en el futuro. Pero no quiero que se quede en el campo, porque no quiero que sufra como yo he sufrido en el campo (TA 03-01: 20/10/2012).

CAPÍTULO V

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL AGRONEGOCIO DE BRÓCOLI

Al crecer el capital, crece la masa del trabajo asalariado, crece el número de obreros asalariados; en una palabra, la dominación del capital se extiende a una masa mayor de individuos. Y, suponiendo el caso más favorable: al crecer el capital productivo, crece la demanda de trabajo
Marx, C 1847.

En el capítulo anterior se analizaron algunos factores que influyen en la inserción de la mujer, como asalariadas permanentes o temporales en el agronegocio de brócoli, ya sea por un incremento en la *demanda* de fuerza de trabajo femenina por la agroindustria, así como también el incremento de la *oferta* de la fuerza de trabajo femenina al capital agroindustrial.

Así, pues, las mujeres en el agronegocio del brócoli juegan un papel importante, porque en número son más mujeres que venden la fuerza de trabajo a este agronegocio que los hombres. Para conocer con mayor profundidad las particularidades que motivan a las mujeres a vender su fuerza de trabajo en los territorios de estudio, se agruparon a las trabajadoras en tres grupos: Mujer con Cónyuge (MC), Mujer Hija (MH) y Mujer Jefa Hogar (MJH). A continuación se presentan las características de cada grupo, para luego analizar la condición de mujer con hijos.

De las 65 mujeres encuestadas, tanto en el agronegocio como en la agroindustria, según la relación en el hogar, existen 32 mujeres que comparten el hogar con cónyuge, de las cuales 24 son casadas con hijos, seis tienen unión libre con hijos y dos son casadas sin hijos. Al mismo tiempo, trece responden a la categoría mujer hija; de estas siete son solteras sin hijos, tres son solteras con hijos y tres son casadas con hijos. Además, existen 11 mujeres en la categoría mujer jefa de hogar, de las cuales siete son solteras con hijos, dos son divorciadas con hijos y una soltera sin hijos (Tabla 21).

Tabla 21 Mujeres sin y con hijos, en función a su relación en el hogar.

	Mujer + Conyugue	%	Mujer Hija	%	Mujer Jefa Hogar	%	TOTAL	%
Soltera sin hijos			7		1		8	14,3
Casada sin hijos	2						2	3,6
Viuda sin hijos					1		1	1,8
Soltera con hijos			3		7		10	17,9
Casada con Hijos	24		3				27	48,2
Unión Libre con hijos	6						6	10,7
Divorciada con hijos					2		2	3,6
Total	32	57	13	23	11	20	56	100%

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli, 2012.

Elaboración: Propia.

De los datos anteriores se puede concluir que el 57% de las mujeres que trabajan en el agronegocio de brócoli son casadas y comparten el hogar con su marido; el 23% son hijas que comparten el hogar con sus padres y el 20% son mujeres jefas de hogar; el 80,4% de las mujeres que trabajan en el agronegocio de brócoli tienen hijos, resaltando un 17,9% de madres solteras y el 19,6% que no tienen hijos. A continuación se describe la historia de cada una de las condiciones de las mujeres con hijos, según el contexto de la familia que perteneces.

En cada una de estas historias de vida se pueden analizar las estrategias que cada mujer tiene para el cuidado de los hijos, así como para mantenerse en el trabajo.

Por la necesidad del trabajo para mantener a mis hijos, tengo que aguantar este trabajo en el cual voy trabajando 13 años de mi vida. Así me quiera cambiar de trabajo a mi edad de 43 años ¿quién me va a dar otro trabajo? (TA 03-02: 02/12/2012).

Madre soltera

Según el censo de población y vivienda del año 2010, en Ecuador existen 7'829.061 mujeres, de las cuales el 4,7% de la población femenina del país 339.000 son madres solteras, un 38,6% más que el año 2001 (INEC, 2011).

En las Parroquias de Guaytacama, entre el año 2001 y 2010, el porcentaje de mujeres solteras pasó de 165 a 228 madres solteras, y en La Matriz de Pujilí, de 703 a 1045. Es decir, en el transcurso del tiempo esta condición se ha ido incrementando en estos territorios (Tabla 22).

Tabla 22 Madres solteras de 12 años y más, Guaytacama y La Matriz de Pujilí

MADRES SOLTERAS DE 12 AÑOS	2001	2010	%
GUAITACAMA (GUAYTACAMA)	165	228	38,2
La Matriz de PUJILÍ	703	1.045	48,7
Total	868	1.273	

Fuente: Censo de Población y Vivienda - CPV 2001, 2010.

Elaboración: Propia con base en el Instituto Nacional de Estadística y Censos – INEC.

Juana nació en la Parroquia Shell, Provincia de Pastaza, se considera mestiza, actualmente tiene 43 años de edad y a los seis años de edad su padre abandonó el hogar.

Mi mamá se quedó con 5 hijos, 3 mujeres 2 varones. Yo fui la hermana mayor, así que tenía que ayudarle a mi mamá a trabajar en el campo y criarles a mis hermanos, que eran seguiditos. Mi mamá fue padre y madre todo este tiempo (Entrevista a TA 03-02: 02/12/2012).

Se casó cuando tenía 15 años de edad, a los 16 años tuvo su primera hija, luego tuvo un hijo y dos hijas más, después de estar 11 años casada, su marido le abandonó: “se fue con otra mujer y me tocó criar a mis cuatro hijos sola. ¡Nos dejó solos!”. A los 30 años de edad, Juana decide vivir en Latacunga y buscar trabajo para mantener a sus cuatro hijos “emigré para Latacunga porque me decían que existía mucho trabajo, específicamente plantaciones de flores”. En ese tiempo, sus hijos tenían: 14, 11, 8 y 6 años. Juana los dejó con su madre que vivía en Penipe. Así, su madre ayudó a Juana con el cuidado de sus hijos quienes estudiaron en la escuela y dos de ellos en el colegio en Penipe.

El 12 de octubre del año 2000, entró a trabajar a la procesadora de brócoli Provefrut; “cuando empecé a trabajar en la planta fue para probar suerte, porque yo nunca había salido del pueblo y ese fue mi primer trabajo, cuando ingresé a Provefrut.

No me gustó mucho el ambiente de trabajo. Las compañeras eran egoísta, como era nueva nadie nos ayudaba, y había muchos gritos y maltrato. Entonces yo dije voy a cumplir los 3 meses de prueba y

luego pensaba renunciar, pero me puse bien fuerte porque tenía mis hijos estudiando dos en la escuela, dos en el colegio y por necesidad decidí quedarme (TA 03-02: 02/12/2012).

En el año 2005 se quedó embarazada, ante esta situación ella dice:

Creo que una se deja llevar por el momento, no se mide las consecuencias, me dejé llevar por la pasión, me hice ilusiones y me enamoré. Al poco tiempo luego de la aventura, si esta termina en un niño hay hombres que no se hacen cargo del hijo y les dejan a las mujeres solas, muchas veces por irresponsables, otras porque son casados y solo fue una aventura para ellos. Ese fue mi caso, él me dejó porque era casado (TA 03-02: 02/12/2012).

Si bien las mujeres son responsables de sus hijos, en los territorios rurales los hombres no asumen la responsabilidad de lo que es tener hijos. Este es un tema para investigar a profundidad. No solo como un problema de mujeres, sino como un problema de las transformaciones sociales presentes en los territorios rurales.

Entre las estrategias que usó Juana para el cuidado de su quinto hijo fueron: pagar al hijo de la vecina, luego pedir que lo cuide la dueña del cuarto de arriendo:

Prácticamente la vecina crió a mi hijo; él le dice mamá, pasaba más tiempo con ella que conmigo y su relación hasta ahora es muy fuerte. Un día decidí cambiarme de lugar de arriendo, y él se escapó de casa para buscarle a la señora. Me tocó regresar a la casa, prácticamente no puede salir de esa casa porque él está bastante pegado a ella. Es muy duro como madre y como mujer tener que acudir a otras personas para que nos den cuidando a nuestros hijos; cuando doblaba turno mi hijo se quedaba con la señora todo el día y toda la noche (Entrevista a TA 03-02: 02/12/2012)..

Actualmente, Juana manda a su hijo a la guardería privada. En las mañanas, la señora arrendataria le da el desayuno y deja al niño en el transporte de recorrido y ella lo recoge en la tarde:

No hay guardería en la empresa, si existiera la guardería estaríamos cerca de nuestros hijos; saliéramos del trabajo y retiraríamos a nuestros hijos, pero pese a los ofrecimientos en la empresa no hay guardería (Entrevista a TA 03-02: 02/12/2012).

Para ella fue muy difícil el cuidado de los hijos, ya sea los que se quedaban al cuidado de su madre en Penipe, y su hijo que queda al cuidado de la vecina. Actualmente, su hija de 19 años y su nieto de 2 años viven con ella. En las noches, ella se hace cargo de su nieto para que su hija madre soltera pueda estudiar.

Mujer con cónyuge e hijos

Muchas mujeres que tienen cónyuge se integran al agronegocio de brócoli con la finalidad de ayudar en los ingresos del hogar, considerando en muchos de los casos los ingresos de sus maridos como los principales y el de ellas como secundarios.

Elvia nació en la comunidad “San Francisco de Quishuar”, parroquia la Matriz de Pujilí. Se considera indígena; actualmente tiene 28 años de edad y es la segunda de nueve hijos. Cuando terminó la escuela se dedicó a realizar tareas domésticas de su casa junto a su madre. A los 14 años comenzó a trabajar en el ordeño y en el cuidado de los terneros en la hacienda ganadera “Santa Cruz”, lugar en donde actualmente se encuentra el agronegocio de brócoli Agronagsiche S.A.

A los 19 años trabajó en la florícola Agro Rose I, por un tiempo de 8 meses. Dejó de trabajar porque decidió casarse. A los 21 años tuvo su primer hijo y a los 23 su segunda hija. A los 27 años, en febrero del 2012, Elvia entró a trabajar en el agronegocio de brócoli. Los motivos para entrar a trabajar fue el pago de un crédito para la construcción de su casa y para cubrir los gastos de los estudios de sus hijos.

No me alcanzaba lo que mi marido me daba, Él trabaja como albañil en el Oriente [amazonia] y en ese tiempo no tenía un trabajo estable. Entonces yo me puse a trabajar en el cultivo de brócoli, trabajé justo 10 meses y me retiré porque ya no tenía con quien dejar a mis hijos, pues mi madre se enfermó (Entrevista a TC 04-03:02/12/2012).

Para la mayoría de las personas de la comunidad, no es bien visto que las mujeres salgan a trabajar y “ayuden” a sus maridos con los ingresos de la casa. Incluso en un principio su esposo se opuso a que ella trabaje.

Al principio mi marido no quería que yo trabaje. Decía que podía salir solo con la deuda que teníamos, pero él no podía. Justo la temporada que yo me fui a trabajar, él se quedó sin trabajo dos meses, ¡de ley me toco ir a trabajar!. Mi marido me dijo, bueno entonces vaya a trabajar hasta que yo consiga trabajo (Entrevista a TC 04-03:02/12/2012).

Elvia trabajó en campo, realizando tareas de fumigación, fertilización y cosecha. En este sentido, ella sostiene:

Desde mi primer día que ingresé a trabajar a la brocolera, me instruyeron para que cargue las mochilas de fumigar con pesticidas y las aplique en las hileras de brócoli. Había días que nos mandaban a trabajar con azadón; teníamos que ir tapando los abonos, y otros días teníamos que cosechar (Entrevista a TC 04-03:02/12/2012).

No fue difícil entrar a trabajar en la brocolera. Para ello tuvo que presentar su carpeta, el récord policial, cédula, y certificado de embarazo, y pasó 3 meses a prueba. Ella trabajaba con una cuadrilla de 18 personas, de los cuales 4 eran hombres y 14 mujeres; la mayoría de las mujeres eran de Yacubamba. Su jornada de trabajo era de 7h00 a 16h00, algunas veces, la jornada se extendía hasta las 18h00, de lunes a viernes, y en algunos casos trabajó los sábados. Al mes, ganaba \$250, líquidos, ya que le descontaban \$28 del seguro, siete dólares de comida, y tres dólares de medicinas.

No hay médico en Pujilí y las medicinas no nos dan, pero igual nos descuentan; cuando me enfermé tuve que ir a la farmacia a comprar las inyecciones, esto no nos cubre la empresa (Entrevista a TC 04-03:02/12/2012).

Mientras Elvia cumplía con su jornada de trabajo, sus hijos se quedaban al cuidado de su madre que vive cerca de su casa; cuando llegaban de la escuela, los hijos de Elvia se iban a la casa de su abuela, almorzaban y se quedaban hasta que su madre los pase retirando.

Quando estaba trabajando, fue muy duro para mí. Tenía que madrugar para limpiar la casa, lavar la ropa y hacer el desayuno, muchas veces no alcanzaba (Entrevista a TC 04-04:10/12/2012).

Elvia enfatiza que la agroindustria de brócoli y las plantaciones de flores son las únicas fuentes de trabajo en la zona, y que ella regresaría a trabajar en la plantación de flores cuando su hija cumpla 9 años y pueda cocinar y hacer las tareas domésticas.

Trabajar en las flores es mejor porque el trabajo no es muy explotado, se trabaja dentro del invernadero y no al aire libre como en el caso del brócoli. A veces se pasa agachada pero no tanto tiempo como cuando se cosecha brócoli. Además en las flores los trabajos duros hacen solo los hombres; en el brócoli igual nos toca cargar las gavetas con el brócoli cortado y llevarlas a que las suban al camión (Entrevista a TC 04-04:10/12/2012).

Los hombres de su comunidad prefieren salir a trabajar en la construcción porque ganan más que en los agronegocios de brócoli y flores donde se gana solo el básico; por eso su esposo trabaja de albañil en la parroquia “Nuevo Rocafuerte”, provincia de Orellana. Trabaja 22 días y tiene 7 días libres. Al trabajar su marido fuera la mayor parte del tiempo, ella se queda a cargo de los hijos, las tareas domésticas, el cuidado de la chacra y las actividades de la comunidad.

Para mí ha sido muy difícil hacerme cargo del hogar sola, pues cuando mi marido está aquí, él controla a mis hijos y les ayuda con los deberes. Además, tengo que ir a las mingas de la comunidad. Solo cuando mi marido está, él va; caso contrario, me toca ir a mí; cuando hacen las mingas los jueves en el trabajo no me daban permiso. Entonces, me toca pagar a alguien para que acuda a la minga en mi representación, caso contrario me cobraban multa (Entrevista a TC 04-03:02/12/2012).

Elvia, al igual que sus 8 hermanos, heredó de su madre una cuadra de terreno donde cultiva maíz, papas, y coles para el auto consumo y alfalfa para los 10 cuyes, 5 gallinas, una oveja y un cerdo.

Vacas no tengo porque es muy cara la hierba, como el terreno es muy pequeño no me alcanza la hierba; entonces tengo que comprar y no me alcanza el dinero (Entrevista a TC 04-03:02/12/2012).

Gracias a un proyecto gestionado por la comunidad hace algunos años, el terreno cuenta con riego por aspersión; sin embargo, menciona que si las nuevas familias quieren tener riego, tienen que comprar en 4.000 o 5.000 dólares. Ella menciona que “la agricultura es rentable para las personas que tienen bastante terreno y cuentan con riego, pero para las personas que tienen poco terreno lo que cultivan solo alcanza para el autoconsumo y no alcanza para venta”. (Entrevista a TC 04-03:02/12/2012)

Lo que le motiva a seguir trabajando es que sus hijos se eduquen: “sí quiero que se eduquen, que sean algo en la vida y no se queden como una; mi hijo dice que quiere ser militar, hay que ver si contamos con los recursos para darle esa educación”.

Hija soltera con hijos

Patricia nació en la Parroquia de Chantilín Cantón Saquisilí (frontera con la Parroquia de Guaytacama), se considera mestiza, actualmente tiene 28 años de edad, es la cuarta hija de 11 hermanos (7 mujeres y 4 hombres), de los cuales cuatro son casados y siete viven con sus padres.

Cuando Patricia tenía 9 años, ella acudía a la hacienda en donde actualmente es la Hacienda Nintanga. Mientras su madre trabajaba en el ordeño, ella pastaba el ganado, cortaba hierba y recolectaba abono. Su padre trabaja en la construcción, de albañil, en Quito. A los 12 años, por problemas económicos del hogar, se retiró del quinto grado de

escuela y comenzó a trabajar en la Hacienda Nintangá, realizando tareas de cosecha y deshierbe de brócoli. A los 18 años se retiró del trabajo.

Me retiré del trabajo, especialmente porque el ingeniero era súper bravo; nos gritaba y nos golpeaba cuando no hacíamos bien la tarea (TC 04-04:10/12/2012).

A los 22 años, regresó a trabajar en el agronegocio de brócoli, porque su madre se enfermó y tenía que ayudar con los gastos de su enfermedad. Para entrar a trabajar, entregó el récord policial, cédula y certificado de embarazo. Su jornada de trabajo es de 7h00 ha 18h30 de lunes a viernes; ocasionalmente, trabaja los sábados.

En esa época conoce al padre de su hijo que trabajaba también en Nintangá; se quedó embarazada a los 23 años.

Él me decía que era soltero, que estaba dispuesto a casarse conmigo; sin embargo, cuando me quedé embarazada, él se fue, pues él ya había tenido un compromiso con otra chica con la que tenía hijos y convivía (TC 04-04:10/12/2012).

Durante el tiempo de embarazo, Patricia trabajó haciendo las mismas actividades que el resto de trabajadores, deshierbando, fumigando y cosechando, hasta cuando cumplió los 7 meses de gestación. Regresó a trabajar cuando su hijo cumplió cinco meses de nacido. En su casa tuvo que ocultar el embarazo hasta cuando su hermana se dio cuenta y le contó a su madre quien le castigó y le pegó. Ahora Patricia trabaja básicamente para mantener a su hijo y ayudar en el hogar de sus padres.

Yo soy madre soltera y tengo un niño de 5 años, por eso también me obliga a trabajar en la brocolera porque el papá no me pasa nada [dinero] para el niño y tengo que trabajar para darle de comer y para mandarle a la escuela (TC 04-04:10/12/2012).

El hogar de Patricia es extendido, motivo por el cual otros miembros de la familia, en este caso su madre y hermanas, realizan las tareas domésticas y el cuidado de su hijo.

Yo solo me dedico a trabajar, en mi casa mi mamá y mis hermanas lavan la ropa, hacen la comida y cuidan a mi hijo. Como mi trabajo es muy cansado, solo llego a dormir (TC 04-04:10/12/2012).

La familia solo tiene un terreno comprado con la liquidación que recibió su madre por trabajar en la hacienda; aparte cultivan en otro terreno, bajo la modalidad de “al

partir²⁵”. En ese terreno tienen dos vacas, tres cerdos y unas cuantas gallinas; el terreno cuenta con riego proveniente de una acequia que pasa muy cerca de la propiedad. Ella quiere que su hijo estudie, que sea “mejor” y que salga a la ciudad; como se puede ver en el siguiente discurso, existe una connotación negativa ser del campo.

Yo quiero que mi hijo estudie y que sea mejor que yo... Yo le apoyaré en lo que él quiera ser en el futuro. Pero no quiero que se quede en el campo, que salga a la ciudad porque no quiero que sufra como yo he sufrido en el campo (TC 04-04:10/12/2012).

Hija con esposo e hijos

Lidia nació y vive en la parroquia de Guaytacama. Actualmente tienen 42 años de edad y vive con su esposo de 45 años, sus dos hijos de 12 y 6 años, respectivamente y su madre. Estudió hasta el tercer año de colegio y su esposo trabaja de obrero en construcciones en Quito. A los 20 años, entró a trabajar en Provefrut; ha trabajado durante 22 años en esta empresa en horarios 6h00 a 18h00, de lunes a viernes, y los sábados de 8 o 10 horas, dependiendo de las necesidades de la empresa.

Comenzó a trabajar por la necesidad de “ayudar” a su esposo en los gastos de la casa, y dejó a sus hijos con su madre.

El anterior mes trabajé unas 80 horas al 50% y 16 horas al 100%; es decir, trabajé dos sábados al mes. Con esa intensidad en el rol de pago me quedan \$550 al mes y con los descuentos recibo \$310 dólares líquidos al mes (04-02:19/10/2012).

Si analizamos las historias de vida antes narradas, se puede ver que existen diversos factores por los cuales las mujeres venden su fuerza de trabajo, entre los principales son: a) mejorar los ingresos del hogar; b) pagar deudas; c) enfermedad de algún miembro de la familia; d) brindar educación a sus hijos; e) agronegocios únicas fuentes de trabajo en el territorio; f) poca o nula tenencia de tierra; g) baja rentabilidad de la agricultura familiar; h) su condición de madres solteras.

En este contexto, las condiciones históricas de una mala distribución de tierras (capítulo III), y la existencia de procesos de proletarización y semi proletarización entre trabajadores de la agroempresa y agroindustria de La Matriz de Pujilí – y Guaytacama,

²⁵ Modalidad de arrendamiento de tierra, a la cual los agricultores sin tierra pueden acceder temporalmente a la tierra a cambio de trabajo y de la mitad de las ganancias para el dueño de la tierra.

generan distintas características de la fuerza de trabajo (capítulo IV), caracterizándose la fuerza de trabajo femenina como la principal fuerza de trabajo vinculada con el agronegocio del brócoli. Esta fuerza de trabajo femenina se caracteriza por tener hijos, como se analizó anteriormente el 80,4% *tienen hijos*. Condición que determina que realicen más horas extras que las mujeres que no tienen hijos (Tabla 23).

Tabla 23 Promedio horas extras/mes mujeres

Promedio horas extras/mes	Tipo de trabajo					
	Campo Guaytacama		Campo Pujilí		Trabajo Agroindustria	
	Si tiene hijos	No tiene hijos	Si tiene hijos	No tiene hijos	Si tiene hijos	No tiene hijos
Horas extras/mes	37	18	21	0	37	27

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Elaboración: Propia.

Asimismo, si se hace una relación entre el tipo de trabajo y el número de años promedio que trabajan las mujeres en el agronegocio del brócoli, se puede establecer que las mujeres con hijos tienen un promedio mayor en años de trabajo que las mujeres que no tienen hijos (Tabla 24).

Tabla 24 Promedio años de trabajo

Promedio Años de trabajo	Tipo de trabajo					
	Campo Guaytacama		Campo Pujilí		Trabajo Agroindustria	
	Sí tiene hijos	No tiene hijos	Sí tiene hijos	No tiene hijos	Sí tiene hijos	No tiene hijos
	6 años	5 años	3 años	1 años	11 años	7 años

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Elaboración: Propia.

En algunos casos, existen mujeres que vender su fuerza de trabajo, pese a estar enfermas, esto responde a lógicas económicas *para asegurar la reproducción familiar*, ya que son madres solteras y su trabajo es el *único ingresos familiar*, a la valoración

que las mujeres tienen sobre la *educación de sus hijos*; es decir, el *deseo* por algo mejor para sus hijos, en este caso la *educación*.

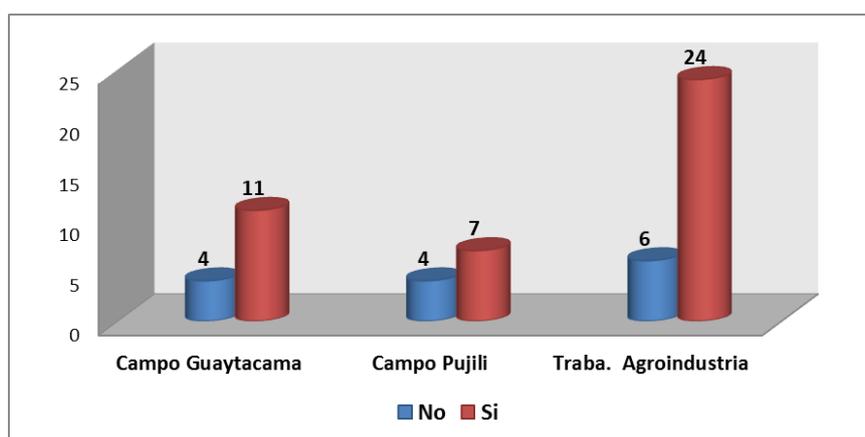
Mi mamá decía que el trabajo en la brocolera era duro y por eso nos decía que teníamos que estudiar mucho y sacar buenas notas y tener una profesión, porque si no teníamos que ir a trabajar en el cultivo del brócoli (Entrevista a PTL 06-08: 26/11/2012).

Al respecto, existe una *valoración por la educación* que está estrechamente relacionada al futuro de sus hijos y por ende, una fuerte carga cultural para *sacrificarse* para que los hijos tengan educación.

Segregaciones por la posibilidad de tener hijos

Las mujeres, en edad reproductiva, confrontan una fuerte segregación por su posible condición de quedar embarazada. De las 56 mujeres encuestadas, un total de 42 mujeres, 72%, afirmaron que se les pidió un certificado de embarazo o se les realizó una prueba de embarazo antes de entrar a trabajar (Gráfico 12).

Gráfico 12 Solicitud de certificado de embarazo



Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Elaboración: Propia

Solo hasta el año 2010, antes de la ley que ampare a las mujeres embarazadas, la empresa pedía certificados médicos entre ellos de VIH y embarazo. Actualmente, pese a que la Ley prohíbe a las empresas solicitar certificado de embarazo a las nuevas

trabajadoras, las empresas buscan maneras de asegurarse que las mujeres que entran a trabajar no estén embarazadas.

Las trabajadoras, sobre todo los de corte, deben estar tres meses a prueba y en ese tiempo, si son buenas cortadoras, para hacerles el contrato se les realiza la prueba de embarazo en la orina, sin que ellas sepan, porque no son legales estos exámenes, esta prueba se les hace en “chiquis” [secreto]; sin embargo, la empresa les cobra a ellas 1,25\$. Si la prueba da positiva, ya no les dan el trabajo (Entrevista a SE 05-02: 18/10/2012).

En el siguiente capítulo se analizan las condiciones de trabajo, las enfermedades y los beneficios de ley que poseen las trabajadoras insertas en este agronegocio, lo cual permitirá conocer la realidad laboral a que se enfrentan, día a día, estas mujeres.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES LABORALES Y ORGANOZATIVAS DE LA FUERZA DE TRABAJO FEMENINA

Resulta difícil sintetizar las condiciones laborales que enfrenta cada una de las personas que trabaja en el agronegocio de brócoli, sean hombres o mujeres. No solo por el trabajo físico y la intensidad del trabajo diario al cual se enfrentan, sino también por las enfermedades laborales que les genera el trabajo.

A continuación, una breve descripción de las condiciones laborales, y enfermedades que tienen las mujeres que trabajan en “campo” y la “agroindustria”, así como también los beneficios de ley y su situación organizativa.

Condiciones laborales en la agroempresa “trabajo en campo”

Solo quien ha cultivado la tierra por más de una hora podría imaginar el arduo trabajo que implica trabajar en los cultivos de brócoli, no solo por la fuerza física que se requiere, sino también por las condiciones y ritmos que se imponen cuando el modelo de agricultura se vuelve empresarial con estrictas normas de “calidad” que exigen los mercados internacionales.

Existe un supervisor que está controlándonos todo el tiempo para que no dejemos ni un minuto de trabajar, cuando una trata de descansar “porque es difícil estar solo agachada” él nos silba para que sigamos trabajando (Entrevista a TC 04-03: 02/12/2012).

Son alrededor de 650 personas que todos los días trabajan al aire libre, expuestas al sol, la lluvia, los agroquímicos, el viento y polvo. Las personas que siembran y cosechan pasan mucho tiempo agachadas y tienen que cargar “bins” pesados, las personas que fertilizan o fumigan están expuestas al contacto con agrotóxicos. Adicional a esto, las personas que trabajan en campo necesitan cubrir su cabeza con cofias²⁶ para evitar que exista contaminación del cultivo con cabellos. Al mismo tiempo tienen que usar guantes, botas plásticas, mandiles y bolsas plásticas para cubrir su ropa de la humedad del cultivo y de contaminación al cultivo con objetos externos.

²⁶ Una cofia es una gorra circular, confeccionada con una tela cosida o plegada que consiste en un casquete para cubrir el cabello.

Fotografía 4 Trabajadoras fumigando, cultivo brócoli



Fuente: Elaboración Propia

El trabajo es muy cansando, hay que cargar las mochilas con los químicos y la espalda duele mucho. Además, los químicos que se fumigan son muy fuertes. Los primeros días que comencé a trabajar me salieron ampollas en la boca. Me fui al doctor quien me dio unas inyecciones y pastillas, luego de nueve meses otra vez me salieron ampollas en la boca (Entrevista a TC 04-03: 02/12/2012).

Fotografía 5 Trabajadoras cosechando brócoli



Fuente: Elaboración Propia

Toda esta protección “plástica” provoca que las personas que la usan suden y pasen todo el día con humedad corporal. “Todo el día andamos forradas con plásticos y sudamos

mucho, esto hace que nos enfermemos por la humedad que tenemos todo el día; me duelen las rodillas, pienso que es porque con las botas plásticas se pasa frío todo el día”. (Entrevista a TC 04-04: 10/12/2012).

A los trabajadores nos proporcionan botas de plástico, para protegerles de la humedad, sin embargo la humedad del cultivo y el sudor hace que todo el tiempo las personas estén con las medias y la ropa húmeda. Provocándonos dolor en las piernas por estar en constante humedad (Entrevista a TC 04-03: 02/12/2012).

El tipo de posturas del trabajo, la duración de las tareas por realizar, el empleo de agroquímicos y los ritmos de trabajo son algunas de las razones para que las personas que trabajan en “campo” sufran de algunas enfermedades: digestivas, respiratorias, problemas estomacales, infecciones, estrés, tendinitis, hernias discales, lumbalgias y dorsalgias.

Ilustración 1 Trabajadoras de campo



Fuente: Esmeralda Yasig

Como parte del trabajo de campo, se acudió al departamento de riesgos del trabajo del Hospital del Seguridad Social de Latacunga. Este departamento diariamente recibe trabajadores/ras agrícolas del sector brocolero para ser atendidos. Pese a que llevan registros internos del número de personas que son atendidas, las dolencias y causas de

sus lesiones, esta información no fue proporcionada²⁷. Para futuras investigaciones es necesario tener esta base de datos para poder cuantificar las enfermedades profesionales de las personas que trabajan en el agronegocio de brócoli.

Condiciones laborales agroindustria “procesamiento”

Los trabajadores de empaque están expuestos al frío, pasan muchas horas de pie en espacio reducido, al igual que las trabajadoras de corte; las máquinas producen mucho ruido y el mayor problema que tienen es la gran presión que se ejerce sobre el personal para que cumplan con *estrictas normas de calidad* que exigen los mercados internacionales.

El personal de control de calidad está en todas las áreas de procesamiento: corte, procesamiento, tamizado y empaque. En cada área existe una mesa de control en donde se mide la *calidad* y el *calibre*²⁸ de brócoli cortado. En el área de corte existen personas que controlan el rendimiento de todas las trabajadoras del área de corte. Y en una balanza pesan cada “gaveta” con el brócoli cortado y toman una muestra de brócoli para controlar que tengan el tamaño designado en *la tarea* y el color uniforme. Si esta calidad no se cumple, el personal de corte tiene que volver a revisar el calibre del producto y extender su jornada de trabajo sin pago.

Los supervisores siempre nos están presionando para que cortemos según los tamaños y calibres que pide el comprador. Si está mal hecha la tarea nos mandan a repetir y no podemos irnos si no terminamos la tarea diaria, se pesan todas las gavetas antes de salir, (Entrevista a algunas mujeres se quedan más tiempo para terminar la tarea y esto no se les reconoce como horas extras TA 03-02:02/10/2012).

Según la Unidad de Seguridad y Salud de PROVEFRUT S.A (2009), las principales enfermedades son las *ergonómicas*, producto de fatigas musculares, posiciones

²⁷ Existe una ley especial para el IESS, que sanciona la distribución de cualquier tipo de la información de historia laboral; es decir, la información existe, pero no es pública. “este trámite lo tienes que hacer en las oficinas de Quito, sin embargo no te autorizarán porque el funcionario que lo haga se arriesga a ser glosado y sancionado, sin importar su cargo” (Entrevista a IT 01-01, 2013).

²⁸ Tamaño del brócoli cortado; ancho de la *cabeza* y largo del *tallo*. Durante la jornada de trabajo se asigna al personal de corte distintos calibres de brócoli, “por ejemplo, se les dice vamos a cortar el calibre 30 a 60 y ellas tienen que cortar las pellas de brócoli en pedazos de tres centímetros de ancho y un máximo de seis centímetros de largo.

incómodas, levantamiento de peso y cantidad de trabajo. Los trabajadores que están expuestos a estas lesiones se encuentran en las áreas de corte, proceso, empaque.

Además, estas enfermedades se producen porque el equipo que se ocupa en el proceso, como cuchillos, gavetas y además, se ven influencias por las condiciones del área de trabajo; entre ellos: temperatura, humedad, posición, espacio físico, ruido. Según la investigación realizada por Calero (2009), en gestión en seguridad y salud ocupacional en la agroempresa PROVEFRUT S.A:

El área de corte de la empresa se encuentra 10 centímetros por debajo del plano de superficie de corte establecido, esta condición genera mayor esfuerzo de contracción de los músculos de cuello, espalda y hombros. La contracción permanente de los grupos musculares genera cansancio muscular lo que determina *discomfort* muscular y posteriormente dolor muscular que podría generar *artrosis* en cuello y hombros. Además el espacio del área de corte entre personas es menor a los estándares requeridos (Calero, 2009:96).

Fotografía 6 Mujeres trabajando en corte de brócoli



Fuente: Empresa PROVEFRUT S.A.
Elaborado por: (Calero, 2009)

Adicional a lo antes narrado, las trabajadoras tienen una permanencia y frecuencia de actividades repetitivas asociadas al corte, durante diez horas, esto es una condición peligrosa, que aumenta las enfermedades laborales (Anexo5).

Entre las enfermedades ocupacionales que se presentan son: lumbalgia, hernia discal, tendinitis, entre otras. Según la Unidad de Seguridad y Salud de PROVEFRUT S.A; en las áreas de corte se registraron los siguientes casos de tendinitis agudas y crónicas, en ocho años (Tabla 25).

Tabla 25 Casos de tendinitis crónicas y agudas en el área de corte

AÑO DE ENFERME	CORTE A N° DE TRABAJADORAS	CORTE B N° DE TRABAJADORAS	CORTE C N° DE TRABAJADORAS	ESCUELITA N° DE TRABAJADORAS
2000	3	0	0	0
2001	1	1	0	0
2002	2	0	1	0
2003	1	0	0	0
2004	5	0	0	0
2005	2	0	0	0
2006	13	4	2	0
2007	19	6	7	2
2008	0	1	1	0
TOTAL	46	12	11	2

Fuente: Empresa PROVEFRUT S.A

Elaborado por: Unidad de Seguridad y Salud de PROVEFRUT S.A. (cit; en Calero, 2009)

Entre las enfermedades que sufren las trabajadoras en la agroindustria *planta procesadora* son: estrés, enfermedades respiratorias, gripes, tos, amigdalitis, enfermedades digestivas, tendinitis, hernias discales, lumbagos. Muchas trabajadoras sufren de tendinitis de muñeca, pero no es solo la ‘muñeca’, pues si el dolor viene desde la cervical es un problema más complejo, que puede llegar a ser crónica. (Entrevista a SE 05-02: 18/10/ 2012).

En algunos casos, el departamento de Riesgos de Trabajo del IESS determina que el paciente padece de una enfermedad laboral crónica. En esos casos y con un certificado médico del IESS el/la trabajadora puede pedir a la empresa cambio de actividad, reducción del número de horas de trabajo o descanso temporal o permanente. Por ejemplo, en el caso de Juana, luego de 8 años de trabajar en el área de empaque se enfermó:

La enfermedad que tengo se llama *túnel carpiano*, que afecta a la movilidad de mis dos manos. Esta enfermedad [mostrando sus manos hinchadas e inmóviles] la adquirí porque en el área de empaque teníamos que sellar manualmente cajas y fundas congeladas, con ese frío hasta ‘los brócolis’ se quedaban pegados en los guantes. Para que mis manos no se me hinchen mucho, como ahora, tengo que irme al IESS, por lo menos 15 días seguidos a rehabilitación. Yo tendría que operarme las dos manos, pero si me opero las dos manos ¿Qué voy a hacer, no tengo a nadie que me ayude, cómo haría con mi hijo pequeño?. Por ahora refiero hacerme la rehabilitación toda la vida hasta cuando ya tenga que operarme (Entrevista a TA 03-02: 02/12/2012).

Existen otras enfermedades que se presentan en el área de empaque, relacionadas con la exposición al frío, de modo que de las diez personas que empezaron a trabajar con Juana: “Ahora solo quedo yo, otra señora que ya se operó una mano, túnel carpiano, el resto son personas nuevas, unos pocos tienen 5 años, el resto meses y pocos años” (Entrevista a TA 03-02: 02/12/2012).

Cuando empezamos a trabajar no nos dieron trajes térmicos, no nos dejaban ponernos zapatos, solo botas plásticas “para mantener la limpieza del cuarto frío”, ¡imagínese! Todo el día en ese cuarto frío con botas de plástico. Cuando doblamos turno estamos hasta 16 horas de trabajo en tremendo frío. A mí me tocaba doblar turno lunes, miércoles y viernes. Y ahora las consecuencias es mi enfermedad. (Entrevista a TA 03-02: 02/12/2012).

Beneficios de ley

En Guaytacama muchas de las personas que trabajan en Nintanganga se movilizan a pie o en bicicleta porque viven cerca de la empresa; otras se movilizan en los recorridos que la empresa les proporciona. La empresa cumple con los aportes del Seguro Social y ofrece alimentación a un costo promedio de 8,10 dólares mensuales. “La empresa cubre el almuerzo en un 80% y al trabajador se le descuenta el 20% del precio del almuerzo”. (Entrevista a REG 07-02: 25/02/2013).

Le empresa Nintanganga no tienen comedor, y la empresa Provefrut, tiene un comedor muy pequeño, con 25 mesas para diez personas cada mesa. Así que, para almorzar se hace turnos de 250 personas, que empieza a las 11h30.

“Tenemos que comer *muy* rápido porque ya llega otro grupo a comer, y se tiene que desocupar la mesa, no podemos quedarnos sentadas conversando en el comedor, la comida no es tan buena, los alimentos se preparan con agua entubada, tiene mucho que ver con los problemas estomacales, no solo a nivel de obreros y también administrativos” (Entrevista a SE 05-02: 18/10/2012).

La planta procesadora cuenta con un dispensario médico, ubicado en Guaytacama, en el cual se pueden atender los trabajadores de Provefrut y Nintanganga, este dispensario está administrado bajo la fundación Julia Céller²⁹.

El dispensario médico solo atiende enfermedades leves (gripes, dolores de cabeza o garganta) y en algunos casos ofrece sesiones de rehabilitación muscular.

²⁹ Muchas empresas crean fundaciones para usarlas como imagen de responsabilidad social.

Los trabajadores de Nintanga van muy pocos al dispensario, el supervisor no les da permiso y los tiene trabajando sin dejarlos salir, únicamente cuando verdaderamente les duele, se sienten mal o tienen algún accidente, les mandan al dispensario médico; caso contrario, ellos tienen que atenderse en el IESS. (Entrevista a SE 05-02: 18/10/2012).

En los casos de lesiones y enfermedades graves o accidentes, los trabajadores tienen que acudir al IESS. Mediante el IESS la agroempresa transfiere los costos de salud de sus trabajadores al Estado ecuatoriano, y el capital agroindustrial se libra de la responsabilidad social de la salud de sus trabajadores/ras. Este es un tema que se tiene que profundizar en futuras investigaciones, especialmente ahora que se pretende reformar el código de trabajo y suspender la obligatoriedad de dispensario médico en las empresas.

Cuando la enfermedad es grave o complicada, inmediatamente les mandan al hospital del Seguro Social. En la empresa se atienden únicamente enfermedades leves, y en algunos casos se les hace sesiones de rehabilitación muscular (Entrevista a SE 05-02:18/10/2012).

Como lo menciona Ruiz (2012:55), “el valor de la fuerza de trabajo también se condiciona por el *salario social*; es decir, los gastos estatales en salud, educación, vivienda, infraestructura urbana y rural, seguridad social, etc., ya que éstos también son valores de uso que son necesarios para la reproducción de la fuerza de trabajo” y son gastados por el Estado.

En cuanto al pago de utilidades, existe diferencia entre las dos empresas. Mientras a los trabajadores de Provefrut les dieron \$300 o \$400, a los de Nintanga les pagaron \$100 de utilidades.

El pago de las horas extras se realiza con el informe del supervisor de cada grupo, de acuerdo con una lista se paga el 25% a quienes trabajaron horas extras de lunes a viernes y el 100% a quienes trabajaron sábado y feriados. No obstante lo anterior, el 80% de los encuestados mencionan que se sienten estafados en el pago de horas extras; sin embargo, no tienen cómo reclamar, ya que los *ingenieros* son quienes llevan estos registros. “Casi nunca les pagan todas las horas extras, siempre les roban; reclaman que les falta el pago por las horas extras, pero nadie les hace caso y se tienen que conformar” (Entrevista a SE 05-02: 18/10/ 2012).

Con relación al trato de las mujeres embarazadas, se les reduce el tiempo de jornal a ocho horas diarias, las actividades son las mismas, salvo en algunos casos en que son las mismas compañeras quienes ayudan a que realicen actividades no forzadas.

En el tiempo de mi embarazo en la brocolera yo hacía las mismas actividades que los demás, tenía que estar todo el día parada, deshierbando, fumigando, cosechando. Pero después de los siete meses de embarazo, me mandaron a casa porque el ingeniero ya no me dejaba trabajar [...] regresé a trabajar ya cuando mi hijo tenía 5 meses (TC 04-01: 03/2013).

No obstante lo anterior, muchas mujeres embarazadas trabajan como si no pasara nada:

Ellas siguen con las mismas horas, no comunican que están embarazadas para que no les quiten el trabajo de las horas extras. Cuando los supervisores se enteran del embarazo las hacen trabajar las 8 horas, pero ellas piden de favor trabajar las 10 horas [...] el trabajo es el mismo, no cambia en nada, no les dan asientos, no les mandan a comer algo en la media mañana, salen a comer a la misma hora que el resto de compañeros y solo tienen media hora para comer y descansar (Entrevista a SE 05-02: 18/10/2012).

Al igual que los trabajadores de la empresa Nintangá, los trabajadores de la empresa Provefrut no tienen guardería. Pese a que la empresa tiene más de 50 trabajadores, no cuenta con este servicio. Según el código de trabajo actualizado en junio del 2011, se menciona:

Artículo Art. 155.- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio. (Código del Trabajo, 2011)

Después de revisar las condiciones (físicas y psicológicas) en que se encuentran, y los beneficios de ley que tienen las personas que trabajan en este agronegocio, responde a lo que Ruiz (2012) menciona como la *devastación* de la fuerza de trabajo ocasionada por la *superexplotación* del trabajo. Para Marini (cit: en Ruiz 2012:43), la *superexplotación* “supone el agotamiento intensivo y anticipado de la fuerza de trabajo; su *devastación* prematura y el *acortamiento* de la vida laboral del trabajador en condiciones de salud normales”.

En el caso de la fuerza de trabajo femenina incorporada a la agroindustria de brócoli, se puede identificar claramente esta *devastación* paulatina de la fuerza de

trabajo, especialmente en las mujeres madres solteras que llevan más de cinco años trabajando en la agroindustria y que presentan enfermedades crónicas que en algunos casos necesitan operación. (capítulo V)

Los mejores indicadores de una *reproducción anormal* lo constituyen las enfermedades psíquicas y corporales que son producto de la prolongación de la jornada de trabajo y los altos índices de rotación laboral en las ramas de la economía que consumen aceleradamente a la fuerza de trabajo. El resultado puede ser el acortamiento de la vida laboral o la existencia de una vida pos-laboral plagada de enfermedades que hubieran sido evitadas bajo condiciones de explotación normales. En este caso, la superexplotación del trabajo es resultado de un grado y frecuencia desmedidos en los incrementos del plusvalor absoluto (Ruiz, 2012:56).

Todas estas amenazas para la vida de los y las trabajadoras del agronegocio de brócoli se podrían controlar si existiera una organización fuerte de trabajadores. A continuación se analizan las condiciones organizativas en que se encuentran estos trabajadores.

Condiciones organizativas

En la agroindustria del brócoli existen dos tipos de organización; una, impulsada por las mismas trabajadoras -sindicato- y otra, creada por los dueños de la empresa denominada con una figura legal como Comité Patronal³⁰, con el fin de contrarrestar las acciones del sindicato.

En este sentido, según las encuestas realizadas, existe un 17% de mujeres asalariadas del área de procesamiento agremiadas al sindicato, notándose que no existen mujeres de Nintanga, Guaytacama y Pujilí que estén afiliadas al sindicato. Asimismo, comparando entre los grupos de trabajadoras de Nintanga, Guaytacama y Pujilí, el 100% de las asalariadas de Guaytacama están afiliadas al comité patronal, mientras que no existe ningún tipo de agremiación de trabajadoras en las plantaciones de Pujilí (Tabla 26).

³⁰ La figura de Comité Patronal es un tipo de organización conformado por representantes del empleador y de los empleados.

Tabla 26 Organización en la Agroindustria

Tipo de Organización en la Agroindustria (%)			
Organización	Provefrut	Nintanga Guaytacama	Nintanga Pujilí
Comité Patronal	82,60	100,00	0,00
Sindicato	17,40	0,00	0,00

Fuente: Encuestas trabajadores agroindustria brócoli 2012.

Elaboración: Propia.

Historia del Sindicato de trabajadoras en procesadora Provefrut.

En el año 2008, seis trabajadoras se enfermaron de tendinitis, producto de sobre carga de trabajo y de la posición al cortar brócoli por más de 10 horas. Ellas expusieron su problema de salud ante los supervisores de la empresa, y la respuesta que tuvieron fue maltratos, e insultos. El supervisor argumentó que ellas no querían trabajar y que se “hacían las enfermas”.

Lo mencionado anteriormente motivó para que ellas acudieran al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en la ciudad de Latacunga, para que les den un certificado de enfermedad. La trabajadora de la institución pública preguntó a las afectadas si tenían algún tipo de organización de trabajadores dentro de la agroindustria para que defiendan sus derechos, y una de las asalariadas respondió que nunca habían pensado sobre las posibilidades de crear una organización de trabajadores, ni siquiera sabían que se podía formar una organización de trabajadores.

La trabajadora social insistió en que tenían que organizarse para que, en primer lugar, conozcan sus derechos como trabajadoras asalariadas, denuncien abusos por el patrono, y exijan cambios para los/as empleadas. Manteniendo la idea, las seis mujeres avisaron a los/as demás asalariados sobre la posibilidad de crear una organización en pro de los derechos laborales en la agroindustria, quedando un pre-acuerdo de buscar información sobre la posibilidad de fundar una organización de trabajadores en Provefrut S.A.

Una de las asalariadas conocía a un abogado especialista en asuntos laborales y fue ella quien visitó al perito con el objetivo de comentarle los problemas que

mantenían en la procesadora con los jefes y la posibilidad de crear una figura legal de organización, respondiéndole el perito que sugería formar un sindicato y como mínimo tenían que registrarse 20 personas asalariadas y hacer sesiones previas para conformar primero al sindicato como organización de hecho y luego de derecho.

Las recomendaciones del perito fueron difundidas entre los/as trabajadoras y decidieron 15 asalariados/as seguir el proceso de conformación del sindicato. No obstante, mucho de ellos/as tenían miedo a que se entere la gerencia de la agroindustria y sean despedidos, esto es mencionado por una de las entrevistadas:

Soy honesta, en un principio yo tenía miedo de ser parte del sindicato y estaba indecisa pero una compañera me dijo... Vea compañera estamos haciendo el sindicato, si usted no quiere entrar no le diga a nadie yo le digo a usted en confianza si quiere entrar sería perfecto...repitiéndome nuevamente, si usted no quiere conformar el sindicato, mantenga el secreto (Entrevista a TA 03-01 20/10/ 2012).

El perito en asuntos laborales como asesor de los 15 asalariados/as dispuestos a constituir el sindicato tenía que hacer las reuniones en lugares y horas improvisadas con el fin de hacer sesiones e informarse sobre el proceso.

Después de dos meses de hacer sesiones ocultas, el día miércoles 2 de abril de 2008, van a la Inspectoría de Trabajo, ubicada en la ciudad de Latacunga, con el fin de denunciar las irregularidades que existían en la agroindustria, principalmente i) maltratos; ii) no remuneración a las horas extras; iii) pagos por debajo del salario mínimo establecido en la época y, iv) falta de atención a los problemas de salud presentes en los/as asalariados.

Una vez hecha la denuncia, exigían a las autoridades del ramo que se apruebe el estatuto de la conformación del sindicato y la declaración del mismo en la empresa procesadora y exportadora de brócoli Provefrut S.A., haciéndose efectiva el mismo el día lunes en hora de la tarde por las autoridades de relaciones laborales. Posterior a esto, hicieron una campaña de afiliación al sindicato, logrando agremiar a 100 asalariados/as, de los cuales 75 fueron mujeres.

Con el sindicato legalmente reconocido por las autoridades y por la empresa, los/as trabajadores lograron mejorar sus condiciones laborales, de contratación y de seguridad laboral. No obstante, un año más tarde el dueño de la empresa institucionaliza

en la agroindustria Provefrut S.A un Comité Patronal con el fin de hacer contrapeso al sindicato. Esto provocó que por medio de intimidación, muchos trabajadores que se inscribieron en el sindicato se cambien al comité y los/as nuevos trabajadores sean obligados a formar parte del mismo.

Esta figura creada por el dueño de la agroindustria hizo retomar el poder patronal, de forma que se iniciaron los abusos de los supervisores a los/as trabajador y que exista una persecución marcada para los/as asalariados que pertenecen al sindicato, lo cual es sustentado por un entrevistado:

En la procesadora me están obligando a trabajar una hora más sin remuneración sin ninguna justificación, conversé con el supervisor de mi área y muy irónicamente me dijo que a los vagos se los hace trabajar o que se vayan porque hay 5 personas afuera esperando por trabajo (Entrevista a TA 03-02: 02/12/2012).

Si bien teóricamente se considera que la mujer no tiene capacidad organizativa, en la práctica se puede comprobar que bajo circunstancias similares las mujeres pueden llegar a organizarse. En la empresa PROVEFRUT existe, desde el 2008, el sindicato de trabajadores, conformado mayoritariamente por mujeres. El sindicato nació como respuesta a las constantes violaciones a los derechos laborales dentro de la Empresa.

Condición organizativa de la fuerza de trabajo

Según el estudio realizado, existe menor posibilidad de organizarse entre los y las trabajadoras que se encuentran en la agroempresa *campo* versus quienes trabajan en la agroindustria *planta*, los factores que influyen son: a) las/los trabajadores/ras de campo poseen tierra agrícola, considerándose como semi-proletarias/rios, por esta razón, venden su fuerza de trabajo temporalmente como estrategia de mejora en los ingresos familiares, b) existe mayor rotación; en algunos casos, rotan de un *proyecto* a otro, y de una *actividad* a otra, según las necesidades de la empresa, esto impide que las personas interactúen y discutan los problemas en la agroempresa.

Es decir, las condiciones de semiproletarización y el sistema productivo de la agroempresa son algunas de las causas por las cuales no se han organizado. Además, hay causas propias de cada trabajador y trabajadora como: el desconocimiento y el

miedo por perder sus trabajos, de las 80 encuestas realizadas el 60% menciona que no se ha organizado por desconocimiento.

Es necesario considerar que las trabajadoras/res de campo representan el 40% de los asalariados en el agronegocio de brócoli, y son estos asalariados que tienen menos beneficios de ley, ya que no tienen un comedor, baños, guardería; en algunos casos, tienen que llevar sus herramientas de trabajo, y en caso de enfermedad tienen que acudir al único dispensario médico ubicado en la agroindustria Provefrut en la parroquia de Guaytacama. Asimismo, existe la modalidad de “apoyos” (capítulo IV), condición de mayor súperexplotación.

Además, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa PROVEFRUT S.A., desde el año 2010 en que la agroindustria conformó el comité patronal, se ve afectado por la reducción del número de asalariados con interés por sindicalizarse, perdiendo la oportunidad de renovación del contrato colectivo de trabajadores, esto porque el comité patronal posee el mayor número de asalariados, por lo cual el sindicato actualmente se enfrenta a *nuevos retos organizativos*.

Según datos oficiales, solo el 2,5% de las agroindustrias privadas registradas en el Ecuador mantienen organizaciones sindicales de obreros. El Sindicato de Trabajadores de la Empresa PROVEFRUT S.A., es una organización afiliada a la CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL ECUADOR (CTE) y al sindicato provincial de Cotopaxi. Estas centrales sindicales, entre otras cosas, están promoviendo la sindicalización por rama de actividad. Por tanto, es *urgente* investigar a profundidad las ventajas y desventajas de esta propuesta, preguntándose si en la actualidad es necesario un sindicato único a nivel nacional por rama de actividad o es necesario el fortalecimiento de los sindicatos en cada empresa y territorio.

Como se ha analizado a lo largo de toda esta investigación, la realidad de cada trabajador/trabajadora está entrelazada con los procesos históricos de cada territorio y pese a que trabajan para la misma empresa, existen diferencias sustanciales que tienen que ser consideradas. Ya que no es lo mismo trabajar en la agroempresa que trabajar en la agroindustria, no es lo mismo ser hombre o ser mujer, ser de Guaytacama o ser de la Matriz de Pujilí, ser indígena o ser mestizo. Al mismo tiempo, es emergente analizar como las agroempresas acumulan capital, basándose en la super- explotación de los/las trabajadoras. Vale la pena concluir este capítulo con un fragmento del discurso de

Eduardo Galeano desarrollado en el Consejo Latinoamérica de Ciencias Sociales CLACSO 2012, pues nos permite reflexionar sobre como ahora en el siglo XXI, se está perdiendo los derechos de los trabajadores que se conquistaron en procesos históricos de luchas obreras y sindicales.

Los pobres del mundo siguen cumpliendo su función tradicional: proporcionan brazos baratos y productos baratos. [...] El poder económico está más monopolizado que nunca, pero los países y las personas compiten en lo que pueden: a ver quién ofrece más a cambio de menos, a ver quién trabaja el doble a cambio de la mitad. A la vera del camino están quedando los restos de las conquistas arrancadas por dos siglos de luchas obreras en el mundo [...] La estabilidad laboral y los demás derechos de los trabajadores, ¿serán de aquí a poco un tema para arqueólogos? ¿No más que recuerdos de una especie extinguida? [...] El miedo al desempleo, que sirve a los empleadores para reducir sus costos de mano de obra y multiplicar la productividad, es, hoy por hoy, la fuente de angustia más universal. ¿Quién está a salvo del pánico de ser arrojado a las largas colas de los que buscan trabajo? Y en tren de preguntas, la última: ante la globalización del dinero, que divide al mundo en domadores y domados, ¿se podrá internacionalizar la lucha por la dignidad del trabajo? (Galeano, 2012).

CONCLUSIONES

Mujeres: la mano oculta del brócoli

1. Un cambio en los patrones de consumo de los países del norte, por productos *orgánicos, exóticos, frescos, saludables*, incentivó a que en países como Ecuador se promoció la producción de productos no tradicionales de exportación como el brócoli. Tan así es, que desde el año 1990 las tradicionales haciendas lecheras de la provincia de Cotopaxi cambian su modelo productivo y se transformaron en agroempresas *productoras* y agroindustrias *procesadoras de brócoli*. En Ecuador, en la provincia de Cotopaxi, las empresas más representativas son la *agroindustria* PROVEFRUT, la *agroempresa* Nintanga y la *comercializadora* AGROFARMING, compañías relacionadas a través de sus accionistas y registradas en paraísos fiscales. El 97% del brócoli que se produce es para la exportación, ubicándolo al Ecuador entre los diez primeros países exportadores de brócoli congelado en el mundo y entre los tres primeros proveedores de la Unión Europea (SCRLA, 2013). Se produce, entonces, una inserción del mundo global en territorios locales. De forma que para que estas empresas puedan competir en los mercados globales exigentes y competitivos bajo un sistema monetario dolarizado, *necesita* que el territorio esté *subsumido* bajo la lógica del agronegocio.
2. Actualmente, el monocultivo se extiende en el valle de la provincia de Cotopaxi, en los cantones Saquisilí, Pujilí, Latacunga y Salcedo, con las parroquias Guaytacama y La Matriz de Pujilí como las más representativas. En estas parroquias, el proceso de distribución de tierra fue distinto, factor determinante para que en la actualidad existan distintos procesos de proletarización y semi proletarización. Así, en la parroquia La Matriz de Pujilí, la fuerza de trabajo tienen mayor acceso y superficie del recurso tierras, caracterizándose por ser semi - *proletarios*, con trabajo permanente o temporal. Al contrario, en Guaytacama la fuerza de trabajo que se encuentra subsumida por la

agroindustria, tiene poco o escaso acceso a tierra, convirtiéndose en *proletarios* permanentes.

3. Entre las principales características sociodemográficas de la fuerza de trabajo inserta en la agricultura de exportación de brócoli, se puede determinar que en la Provincia de Cotopaxi residen cerca del agronegocio de brócoli, especialmente, quienes trabajan en la agroempresa de Guaytacama, mientras que las personas que trabajan en agroempresa ubicada en La Matriz Pujilí son de poblaciones más alejadas como Yacubamba. En promedio, el 45% de la población que trabaja en *campo* están entre los 18 y 25 años de edad y el 45% de la población que trabaja en la *planta* están entre los 26 y 35 años de edad. Es decir, la fuerza de trabajo corresponde a una población joven, especialmente para quienes trabajan en la agroempresa que se consideran, en mayor proporción, indígenas, mientras que quienes trabajan en la agroindustria tienen más edad y se consideran mestizos.
4. No obstante, el agronegocio de brócoli demanda fuerza de trabajo femenina por la naturalización de ciertas habilidades consideradas “femeninas”, lo cual establece una fuerte división sexual del trabajo. De igual forma, en los territorios de estudio existe una gran migración de los hombres, que salen a trabajar principalmente en la construcción a ciudades de la Amazonia y/o a Quito y Guayaquil, lo cual provoca que las mujeres también oferten su fuerza de trabajo en el agronegocio de brócoli y flores, principales fuentes de trabajo cerca de su lugar de residencia. Estos dos factores de demanda y oferta de fuerza de trabajo femenina han provocado que exista un 69% de mujeres y un 31% de hombres en la agroindustria, y un 60% de mujeres y un 40% de hombres en la agroempresa de brócoli ubicadas en la parroquia de Guaytacama y la Matriz de Pujilí, lo cual produce una parcial feminización de la fuerza de trabajo vinculada al agronegocio del brócoli.
5. Existen muchos factores que motivan a que las mujeres vendan su fuerza de trabajo al agronegocio del brócoli. Entre los principales: a) mejorar los ingresos del hogar; b) pagar deudas; c) cubrir gastos de enfermedad de algún miembro de

la familia; d) brindar educación a sus hijos; f) poca o nula tenencia de tierra; g) baja rentabilidad de la agricultura familiar; h) y su condición de madres solteras.

6. El 80,4% de las mujeres que venden su fuerza de trabajo al agronegocio del brócoli *tienen hijos*, y muy al contrario a lo que se pensaría, estas mujeres realizan más horas extras que las mujeres que no tienen hijos. Asimismo, las mujeres con hijos tienen un promedio mayor en años de trabajo en la empresa que las mujeres que no tienen hijos. Además, en el territorio de estudio existe un componente adicional al cual actualmente se enfrentan las mujeres rurales: la condición de ser *madres solteras*. Es una realidad que se ha incrementado en Ecuador; según el último Censo de Población y Vivienda, el 4% de la población ecuatoriana son madres solteras, y en Guaytacama y Pujilí, entre los años 2001 y 2010, se experimentó un incremento del 38 % y 49%, respectivamente, de madres solteras en esas dos localidades. Esta condición, por lo general, solo se analiza en el ámbito urbano y no en los territorios rurales, y es necesario que se profundice en futuras investigaciones, puesto que según algunas entrevistas en la agroindustria de brócoli, en el área de corte puede existir hasta un 60% de madres solteras.

7. En el caso de las mujeres que venden su fuerza de trabajo al agronegocio del brócoli y que comparten el hogar y/o están casadas. En los tiempos *libres* o fuera de la jornada de trabajo, mantienen los roles que culturalmente se le han asignado a la mujer: el cuidado de los hijos, de la unidad familiar, y las tareas domésticas; es decir, cuando las mujeres entran a formar parte del mercado laboral no abandonan el trabajo doméstico ni los roles que se le atribuyen por su sexo dentro del hogar, lo cual determina una *doble jornada laboral*. Asimismo, en el ámbito laboral, la mujer sigue siendo subordinada al sexo masculino, en este caso al del “ingeniero”. Es decir, los roles de *género* asignados culturalmente a las mujeres no se transforman solo por el hecho de que las mujeres entren a trabajar, sino más bien se perpetúan y se reproducen en el ámbito laboral y en el hogar. Queda, entonces, por preguntarnos lo complicado que es para las mujeres del mundo rural *lidiar* constantemente entre su arraigo

cultural que ha entrado en crisis, *madre soltera*, con el mundo capitalista del agronegocio que reproduce sus roles de género dentro de su trabajo.

8. Con relación a las condiciones laborales, en temas de salud, los riesgos a que están expuestos hombres y mujeres son distintos, como lo menciona Torada (2001:81): los hombres se enfrentan a riesgos relacionados con la seguridad y la higiene, mientras que las mujeres se ven afectadas por riesgos relacionados con la organización del trabajo y la ergonomía por movimientos repetitivos, posturas forzadas y ritmo elevado. Ello provoca la devastación de esta fuerza de trabajo, puesto que las principales enfermedades laborales que sufren las mujeres que venden su fuerza de trabajo en el agronegocio de brócoli son tendinitis, hernias discales, lumbalgias y dorsalgias.

9. Las condiciones laborales que diariamente enfrentan los/las trabajadoras/res son físicamente exigentes. En el caso de la agroempresa el trabajo -a campo abierto, con sol, lluvia, humedad, cargando *bins* pesados y en una posición flexionada- es muy fuerte. En la agroindustria -permanecer de pie, en constante frío, ruido bajo rápidos ritmos industriales, largas jornadas de trabajo, especialmente cuando *doblan turno* y la obligatoriedad de cumplir con *la tarea* bajo estrictas normas de calidad y eficiencia, hace que el trabajo se intensifique y se produzca, según Marini (cit: en Ruiz 2012:43), la superexplotación que supone el agotamiento intensivo y anticipado de la fuerza de trabajo; su *devastación* prematura y el *acortamiento* de la vida laboral del trabajador en condiciones de salud normales. En el caso del agronegocio del brócoli, la fuerza de trabajo presenta plusvalor absoluto extensivo al intensificar su trabajo con tareas por hora, y también mantienen un plusvalor absoluto intensivo al trabajar tiempo extra, o doblar turnos.

10. Si bien fueron las malas condiciones laborales, así como la intensificación del trabajo, los factores que incentivaron a la formación del primer y único sindicato de mujeres que existe en Ecuador: sindicato de trabajadoras de Provefrut, que tiene como dirigentes y socias en su mayoría a mujeres. En la actualidad, este sindicato

pasa por una crisis, por cuanto en el año 2010 la empresa conformó el Comité de Empresas de Provefrut con el fin de contrarrestar al sindicato. El *comité* ha sido formado por trabajadores, incluidos los administrativos, y al cual todos los/las trabajadoras/res nuevas deben pertenecer de forma obligatoria. Son las mujeres sindicalistas que actualmente están luchando por defender los derechos de las trabajadoras, especialmente en busca de una estabilidad laboral, que se cumplan las jornadas de trabajo establecidos por ley, el derecho a servicio de cuidado o desarrollo infantil en los sitios de trabajo, servicio de alimentación de calidad y servicio médico. Estos son derechos que en la actualidad se eliminarían de obligatoriedad para las empresas en la propuesta de Reforma del Código Orgánico de Relaciones Laborales, elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales, en septiembre del 2013.

11. Durante la investigación también se encontró una feminización de la organización campesina. Cada vez son más mujeres que acuden a las reuniones de la comunidad, a mingas o a reuniones de la junta de riego. Sin embargo, es necesario profundizar este tema en otra investigación, ya que esta participación podría tener estrecha relación con la migración de los hombres y no necesariamente por un tema de igualdad de género dentro de las comunidades. Además, se tendría que analizar quién toma las decisiones en las comunidades y cuál es la participación real de las mujeres en los gobiernos parroquiales y provinciales.
12. Queda por cuestionar si es imprescindible que el gobierno ecuatoriano *subsidie* a los agroexportadores de brócoli con créditos tributarios un monto de \$149 por cada \$1000 exportados. Acuerdo firmado el 2 de septiembre del 2013, como forma de compensación por la suspensión de las preferencias arancelarias (Atpdea).
13. Muchas de las mujeres que trabajan en el agronegocio de brócoli -- como Martha, Inés, María, Juana, Mónica, Jéssica -- son hijas de mujeres que trabajaron en las antiguas haciendas lecheras. Es decir, esta investigación visualiza cómo la metamorfosis del modelo de hacienda a agronegocio sigue

con la lógica de acumulación del capital en el agro, y extrae el valor generado por la venta de fuerza de trabajo femenina.

14. Finalmente es necesario preguntar: ¿si este modelo, de agronegocio genera desarrollo rural en el territorio o extracción de valor a la fuerza de trabajo femenina?.

BIBLIOGRAFÍA

Abramovay, B, (2006). “Movimientos sociales, gobernanza ambiental y desarrollo territorial, o Editorial Catalonia. Es.

Arriagada, I. (2007). “Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay”. En Gutiérrez, M.A.(comp.) Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política. Buenos Aires, Ar.

Barsky, O. (1978) "Iniciativa terrateniente en la reestructuración de las relaciones sociales en la Sierra Ecuatoriana". Disponible en Revista de Ciencias Sociales. Vol. 11. No. 5. "Los terratenientes serranos y el debate político previo al dictado de la Ley de Reforma Agraria de 1964 en el Ecuador". Cambios en el Agra serrana. FLACSO-CEPLAES. 1980.

Barsky, O. (1980). La Reforma Agraria Ecuatoriana. Primera Edición 1984, Editora TRAMA. Quito. Ec.

Barsky, O; Barril, A; Cosse, G; Morandi, J & Vinueza, H (1980). El proceso de transformación de la producción lechera serrana y el aparato de generación transferencia en Ecuador. Aporte de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Ecuador. Quito, Ec.

Bartra, Armando, (2006). “El capital en su laberinto/ de la renta de la tierra a la renta de la vida”, Itaca, Mx.

Breton, V; Garcia, F; Roca, A, (1999). “Los límites del desarrollo modelos «rotos» y modelos «por construir» en América Latina y África. Editado por Institut Catala d'antropologia (icaria). Es.

C, Marx. (1849). Trabajo asalariado y capital. Editorial La Calabria. Páginas 9-28.

Calero, P. (2009). “Propuesta para la Implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional utilizando el SASST en la Empresa PROVEFRUT S.A., 2009”. Investigación previa a la obtención del título de ingeniero del trabajo, Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, Ec.

Cid, B, (2001). “Debates y Reflexiones. Aportes para la Investigación Social: Trabajadoras Temporeras de la Agroindustria Núcleo de Contradicción en el Nuevo Mundo Rural”. Santiago de Chile. CH.

Código del Trabajo. (2013). **Normas Interpretativas y de Aplicación**. Editorial Jurídica El FORUM, Quito. Ec.

Coleman, J. (1959). Relational Analysis: The Study of Social Organizations with Survey Methods. Publicado por: Society for Applied Anthropology. Pag. 28-36.

CORPEI “Corporación de Promoción de Exportaciones e Inversiones”, (2009). “Perfiles de Productos: Perfil de Brócoli”. Elaborado por Centro de Información e Inteligencia Comercial. Quito, Ec.

Correa, R. (2000). La feminización del trabajo agrícola. Estudio de caso en México. Asociación Colimense de Universidades, Universidad de Colima. Es.

Costales, P (1971). **Historias Sociales del Ecuador: Reforma Agraria**. Editorial: Casa de la Cultura, Quito, Ec.

Dagnino, E. (2002). “Sociedade civil, espaços públicos e construção democrática no Brasil: limites e possibilidades”. In: DAGNINO, E.(Org.). Sociedade civil e espaços públicos no Paz e Terra. São Paulo, Br.

Damiani, O. (2000). “El Estado y la Agricultura no Tradicional de Exportación en América Latina: Resultados y Lecciones de Tres Estudios de Casos”. Documento de trabajo preparado para la Conferencia sobre Desarrollo de la Economía Rural y Reducción de la Pobreza en América Latina y el Caribe, Nueva Orleans, USA.

De Janvry, A. (1994). **Reformas en las áreas económicas y sociales: El desafío de un crecimiento equitativo en la agricultura de América Latina. Volumen 1**.

De Oliveira, O & Salles, V. (1990). Reflexiones teóricas para el estudio de la producción de la fuerza de trabajo.

Deere, D (2006). ¿La feminización de la agricultura?: asalariadas, campesinas y reestructuración económica en la América Latina rural. Center for Latin American Studies University of Florida Gainesville, FL 32611 USA.

Delgado, R. (2009). “América Latina como Reserva Minera: dependencia y deuda Ecológica de EUA. Disponible en línea: www.giandelgado.net.

Diario “Hoy”, (2011). Publicación: “Sin ATPDEA, brócoli pagaría 14%”. 09/Febrero/2011. Disponible en: <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/sin-atpdea-brocoli-pagaria-14-457450.html>. Quito. Ec.

Espino, A (1990). Género, flexibilización e inserción laboral femenina: Una perspectiva sindical desde el Mercosur. Santiago. Ch.

Espino, A. (1999). Género, flexibilización e inserción laboral femenina, una perspectiva sindical desde el Mercosur, *Análisis Laboral N08*. Montevideo, Ur.

FAO (2010). La mujer en la agricultura: El trabajo de la mujer. Disponible en: <http://www.fao.org/docrep/013/i2050s/i2050s02.pdf>

Feder, E (1980). Capital monopólico y empleo agrícola en el tercer mundo. Cuadernos Políticos, número 26, México D. F. MX

Galeano, E. (2012). Los derechos de los trabajadores: ¿un tema para arqueólogos? Información disponible en el sitio archivos Chile, web del Centro Estudio “Miguel Enríquez”, CEME o en línea:

Halperin, L. (2009). Cuestiones de género, mercado laboral y políticas sociales en América Latina: caso Argentina. Documentos de trabajo N° 13. Universidad de Buenos Aires, Ar.

Harvey, L, (2004). “El nuevo imperialismo, acumulación por desposesión. Con el auspicio de Socialist Register, London, Gran Bretaña.

Heras, d &, Serra, m (2001). Mujer y Trabajo. Problemática actual. Editorial: Germania., Valencia 2001. Granados, ES.

Herrera, G. (1999). Venta de fuerza de trabajo femenina y reproducción campesina: las trabajadoras de las flores en Tabacundo, Ecuador. En libro: Estrategia de seguridad alimentaria en América Latina y África. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, Ar. Disponible en la World Wide Web: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/africa/herrera.rtf>

Humphreys S.A. Calificadora de Riesgo. (2008). Informe de calificación de riesgo a la emisión de obligaciones provefrut, procesadora de vegetales y frutas tropicales S. A. Quito, Ec.

Humphreys S.A. Calificadora de Riesgo. (2010). Informe de calificación de riesgo a la emisión de obligaciones provefrut, procesadora de vegetales y frutas tropicales S. A. Quito, Ec.

INEC (2011). Datos Estadísticos de Madres por provincia 2010. Disponible en:

Instituto de Promoción de Exportaciones e Inversiones, (2011). **Ficha Comercial del Estado de Israel: relación comercial Ecuador – estado de Israel. Disponible en línea en:** www.proecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2011/05/PROEC-FC2011-ISRAEL.pdf.

Instituto Interamericano de Cooperación Agropecuaria, IICA. (2010). Desarrollo de los agro-negocios y la agroindustria rural en América Latina y el Caribe: Conceptos, instrumentos y casos de cooperación técnica. San José. C.R.

Kay, C. (2001), “Enfoques sobre el Desarrollo Rural en América Latina y Europa desde Medios del Siglo XX”, en Edelmira Pérez (ed.), La Enseñanza del Desarrollo Rural: Enfoques y Perspectivas. Bogotá: Universidad Javeriana, pp. 49-111.

Kay, C. (2007). “Algunas reflexiones sobre los estudios rurales en América Latina”. Iconos. Revista de Ciencias Sociales. Num. 29, pp. 31-50. Quito, Ec.

Lara, S. (1995). “Las jornaleras del campo”. Edición Paris núm. 46. Mx.

Lastarria, S. (2008). Feminización de la agricultura en América Latina y África: Tendencias y fuerzas impulsoras. Copyright, 2008, Rimisp-Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, Santiago, Ch.

Lehmann, D (1980). Proletarización campesina: de las teorías de ayer a las prácticas del mañana. Seminario: Dinámicas de la economía campesina y del empleo en América. Santiago, Ch.

Lenín, V. (1971). "El desarrollo del capitalismo en Rusia", México. Edición Cultura Popular. 1971.

Long, N. (1996). “Globalización y localización: nuevos retos para la investigación rural”. In: La Sociedad Rural Mexicana Frente al Nuevo Milenio. Grammont, H. C. y Gaona H.T. (Comp.). Unam, Mx.

Losano, W. (1998). “Jornaleros e Inmigrantes”. Facultad latinoamericana de Ciencias Sociales Programa República Dominicana, 189 pág.

Macías, A (2006). “Estrategias Laborales de los Empresarios Hortícolas en México: Caso de Sayula, Jalisco”. Publicado en Cuadernos de Desarrollo Rural, edición número 056. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Co.

Manzano, B. (2004). Cuestión Agraria: conflictualidad y desarrollo territorial. Publicado en: Lincoln Center Institute of Land Policy y en Havard University. USA.

Manzano, B. (2010). “Territorios en disputa: campesinos y agribusiness”. Universidad Estadual Paulista (São Paulo State University) – UNESP. Br.

Martínez, L. (2004). “Trabajo flexible en las nuevas zonas bananeras de Ecuador”. En publicación; La gobernabilidad en América Latina: balance reciente y tendencias a futuro. Los 43 aportes más representativos de las unidades académicas de la FLACSO

en el 2004 (formato CD). FLACSO, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Quito, Ec.

Marx, C (1975). El Capital: Críticas a la Economía Política, Tomo II. Editado por Siglo XXI editores. Mx.

Marx, C (1977). El Capital, 4ª edición. Editado y traducido en México: Tomo I, II, III.

Marx, C. (1847). “Informe Manifiesto del Partido Comunista: Trabajo Asalariado y Capital, conferencia pronunciada en la Asociación de cultura obrera de Bruselas, Bl.

Marx, C. (1849). Trabajo Asalariado y Capital: conferencia pronunciada en la Asociación de cultura obrera de Bruselas.

McMichael, P, (1994). “The Global Restructuring of Agro-Food Systems”. University Press.

Meillassoux, C. (1987). “Mujeres, graneros y capitales. Siglo XXI, México: La explotación de la comunidad doméstica: el imperialismo como modo de reproducción de mano de obra barata”. Mx.

Mingo, E. (2011). Entre el hogar y el trabajo: Mujeres asalariadas en la agricultura del Valle de Uco – provincia de Mendoza- Argentina. Con el apoyo de CEIL-PIETTE CONICET, Buenos Aires, Ar.

Mingo, E. (2011). Género y trabajo: la participación laboral de las mujeres en la agricultura del Valle de Uco, Mendoza, Argentina. Papeles de Trabajo, Año 4, N° 7, Buenos Aires, Ar.

Mingo, E. (2012). “El trabajo de las mujeres en la agricultura y la agro-industria del Valle de Uco, provincia de Mendoza: Trabajo asalariado, trabajo doméstico y división sexual del trabajo”. Con el apoyo de CEIL-PIETTE CONICET, Buenos Aires, Ar. Disponible en Línea: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/divulgacion/articulo-del-mes/el-trabajo-de-las-mujeres-en-la-agricultura-y-la-agro-industria-del-valle-de-uco-provincia-de-mendoza-trabajo-asalariado-trabajo-domestico-y-division-sexual-del-trabajo-elena-mingo/>

Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca –MAGAP- (2010). Costos de la producción de productos agrícolas de ciclo corto.

Murmis, M (1980). "El agro serrano y la vía prusiana de desarrollo capitalista "Introducción al Volumen FLACSQ-CEPLAES 1980 pp. 19-21. Disponible en Revista de Ciencias Sociales. Vol. 11. No. 5. "Los terratenientes serranos y el debate político previo al dictado de la Ley de Reforma Agraria de 1964 en el Ecuador"

North, L. Timothy, D. y Patroni, V. (2006). “Community rights and corporate responsibility”. Canadian Mining and Oil Companies in Latin America, Toronto, Between the Lines, Ca.

Organizaciones del Pueblo Indígena de Junta Juigua (2009). Recorriendo el camino de nuestros abuelos. Primera Edición, 2009. Cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi, EC.

Ormachea, E (2012). *Redefinir la tierra colectiva y conquistar los derechos laborales del campesinado. Entrevista realizada por el Centro de Derechos Económicos y Sociales (CEDES).*

Ploeg, J.D. Van der (2010). The Food Crisis, Industrialized Farming and the Imperial Regime. Journal of Agrarian Change, Vol. 10 No. 1, pp. 98–106.

Revista Vistazo (2013). Más de la mitad de mujeres en Ecuador son madres. Artículo semanal disponible en: <http://www.vistazo.com/webpages/pais/?id=24475>

Ribas, M (2004). Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual. Tema de investigación para el departamento de economía aplicada. Fr.

Rubio, B, (2001). “Explotados y Excluidos: Los campesinos latinoamericanos en la fase agroexportadora neoliberal. Edición 2001, Plaza Valdés. Mx.

Rubio, B. (2002). La fase agroalimentaria global y su repercusión en el campo mexicano, II Congreso Mundial sobre Desarrollo Rural en el Marco de la Globalización, celebrado en Laguardia, España, del 24 al 26 de octubre del 2002.

Rubio, B. (2004). “La fase agroalimentaria global y su repercusión en el campo mexicano”. Publicado en COMERCIO EXTERIOR, Vol. 54, Núm. 11, noviembre de 2004. Mx.

Ruiz, M (2013). Devastación y superexplotación de la fuerza de trabajo en el capitalismo periférico: Una reflexión desde América Latina. Trabajo realizado para el Instituto de Altos Estudios Nacionales del Ecuador, Quito. Ec.

Schneider, S. & Peyré, I. (2006). “Territorio y Enfoque Territorial: de las referencias cognitivas a los aportes aplicados al análisis de los procesos sociales rurales”. Pag 71 al 102. Trabajo publicado en libro de MANZANAL, Mabel; NEIMAN, Guillermo y LATTUADA, Mario. (Org.). Desarrollo Rural. Organizaciones, Instituciones y Territorio. Buenos Aires. Ar.

Schneider, S., Tartaruga, I. (2006). Territorios y enfoque territorial: de las referencias cognitivas a los aportes aplicados al análisis de los procesos In: *Desarrollo Rural.*

Organizaciones, Instituciones y Territorio. Ediciones Ciccus. pág. 71-102. Buenos Aires, Ar.

Sociedad Calificadora de Riesgos Latinoamericanos –SCRLA- (2013). Actualización de la calificación de riesgo a la primera emisión de obligaciones de la compañía PROVEFRUT S.A. Disponible en línea: [www.scrla.fin.ec/Base%20datos/PDF/Mercado%20de%20valores/PROVEFRUT-EO01-\(2013-09\)-LG.pdf](http://www.scrla.fin.ec/Base%20datos/PDF/Mercado%20de%20valores/PROVEFRUT-EO01-(2013-09)-LG.pdf).

Shneider, S. (2009). “Ciências sociais, ruralidade e territórios: em busca de novas referências para pensar o desenvolvimento, campo-territorio”. *Revista de Geografia Agraria, Brasil*.

Teubal, M y Javier R, (2002). “Agro y Alimentación en la Globalización: Una Perspectiva Crítica”. Buenos Aires: Editorial La Colmena, caps. 4 y 5, pp. 41-61.

Teubal, M, (1995). ‘Internacionalización del capital y complejos agro-industriales: impactos en América Latina’, en Miguel Teubal, *Globalización y Expansión Agroindustrial: ¿Superación de la Pobreza en América Latina?*, Buenos Aires: Ediciones Corregidor, cap. 2, pp. 45-79.

Vallejo, M. (2004). **Plan Participativo de Desarrollo Provincial de Cotopaxi. Apoyo técnico de la fundación Heifer-Ecuador.**

Vergara, G. (2010). Trabajo, pobreza y género: Un análisis desde la Sociología de los cuerpos y las emociones de los conflictos en las mujeres recolectoras de residuos de Córdoba –Argentina-. Disponible en: *Conflicto Social*, Año 3, N° 4. Buenos Aires, Ar.

Watt, M (1990). Peasants under contract: Agro-food Complexes in the third world.

ENTREVISTAS

CÓDIGOS

IT = Inspectoría de Trabajo 01- 01

GL = Gobierno Local 02- 01

TA = Trabajadores/as Agroindustria 03-04

TC= Trabajadores/as Campo 04-06

SE = Supervisores de las Empresas (Campo, procesadora) 05- 03

PTL = Personas Territorio Local 06 -09

REG = Responsable Empresarial 07-04

ER= Experta en temas relacionados 08-02

IT 01-01 Fuente reservada – Trabajadora del IESS Latacunga.

GL 02-01 César Iza Presidente del Gobierno Parroquial Guaytacama 27 septiembre 2012.

TA 03-01 Marta – Guaytacama 20 octubre de 2012

TA 03-02 Juana – Guaytacama 02 diciembre de 2012

TA 03-03 Inés – Guaytacama 04 diciembre de 2012

TA 03-04 Marco – Guaytacama 09 de diciembre de 2012

TC 04-01 Bertha- Pujilí 18 de octubre de 2012

TC 04-02 Roberta- Pujilí 19 de octubre de 2012

TC 04-03 Elvira- Pujilí 2 de diciembre de 2012

TC 04-04 Patricia- Guaytacama 10 de diciembre de 2012

TC 04-05 Inés- Guaytacama 5 de diciembre de 2012

TC 04-06 María 3, Campesina – Jornalera Yacubamba – Pujilí, marzo 2012)

SE 05-01 Ingeniero Hacienda Selva Alegre - Agripomum S.A 5 de septiembre 2012

SE 05-02 Diana 1 - Guaytacama 18 de octubre de 2012

SE 05-03 Diana 2 – Guaytacama 22 de octubre de 2012

PTL 06-01 Esmeralda - La Matriz Pujilí – Cotopaxi 15 de julio 2012.

PTL 06-04 Amable – Quishuar – Pujilí 5 diciembre 2012

PTL 06-02 María 1 (Madre de trabajadora de brócoli) – Quishuar- Pujilí 5 de septiembre 2012

PTL 06-03 Eduardo- Saquisilí - 5 julio 2012

PTL 06-05 María 2– Quishuar – Pujilí 5 diciembre 2012
PTL 06-06 Roberta – Pujilí noviembre 26 de 2012
PTL 06-07 Sofía- Pujilí noviembre 26 de 2012
PTL 06-08 Myriam-Pujilí noviembre 26 de 2012
PTL 06-09 Karen- Pujilí noviembre 26 de 2012
ER 08-01 Jaqueline, Experta en temas de género- 4 diciembre 2012
ER 08-02, Roberto, Experto en asuntos laborales.
REG 07- 01 Fuente Reservada, Guaytacama. 25 de febrero de 2013
REG 07-02 Fuente Reservada. 25 de febrero de 2013
REG 07- 03 Fuente Reservada. 26 de febrero de 2013.
REG 07- 04 Fuente Reservada 26 de febrero de 2013.

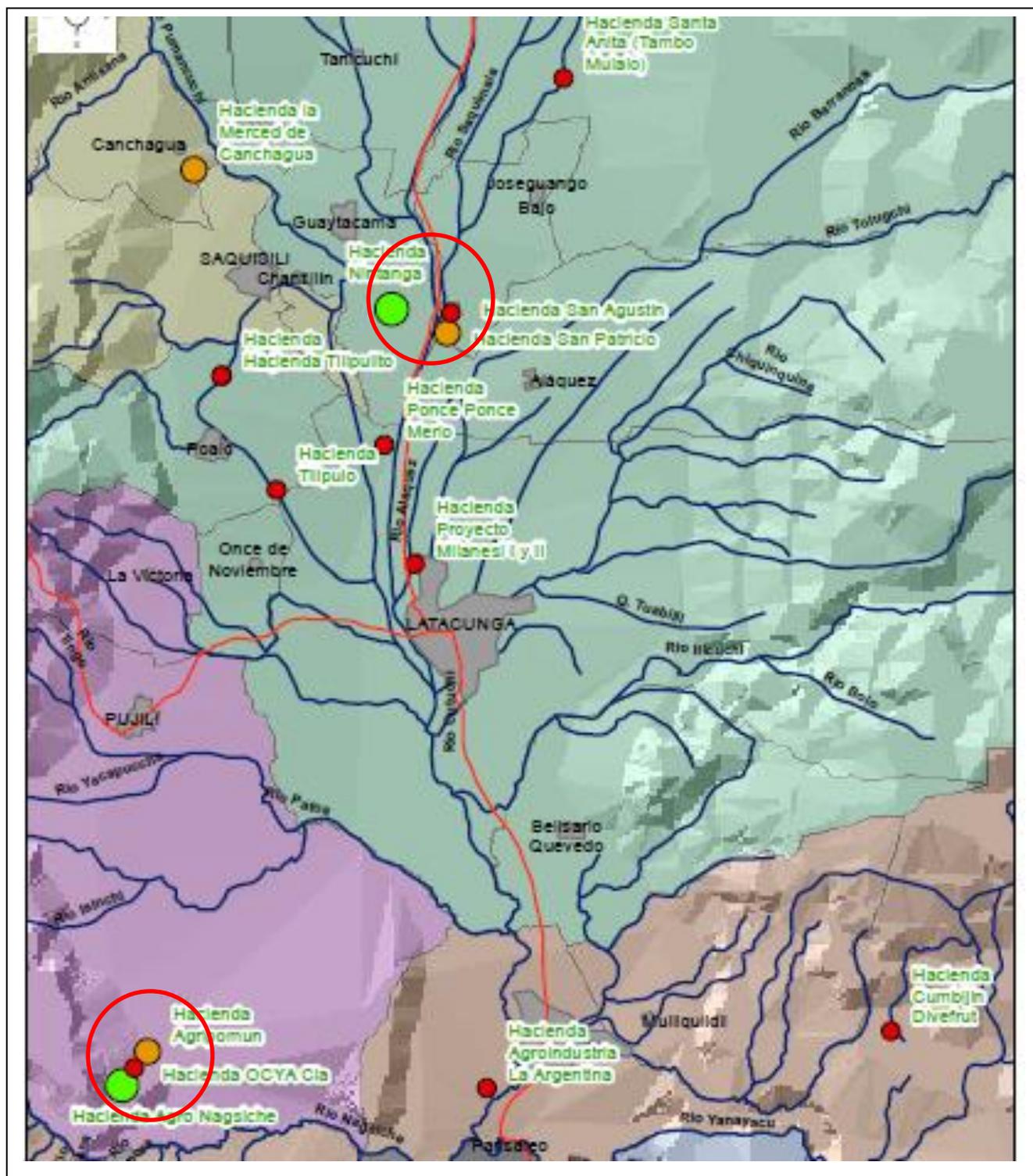
ANEXOS

Anexo 1 Diferencia entre Hacienda y Agronegocio

Ítem	Hacienda	Agronegocio
Requisitos de aplicación para el trabajo	Ser familiar o conocido de un trabajador	Carpeta (record policial, cartas de recomendación, certificado médico, certificado embarazo)
Trabajo	Todos realizaban iguales actividades (ordeño)	% del trabajo por sexos y grupos especializados
Persona de Control	Capataz	Ingeniero
división del Predio	Cultivos	Bloque 1 - Proyecto
Relaciones Personales	Directas con el dueño	Relación indirecta con relación al dueño
Usos de la propiedad y seguridad	Pastar animales, sacar leña, caminos de paso	No se permite el paso, se cerca el terreno y se pone guardias
Fuerza trabajo	Poca demanda (todas edades, y sexo)	Alta demanda (jóvenes y selección de sexo por actividad)

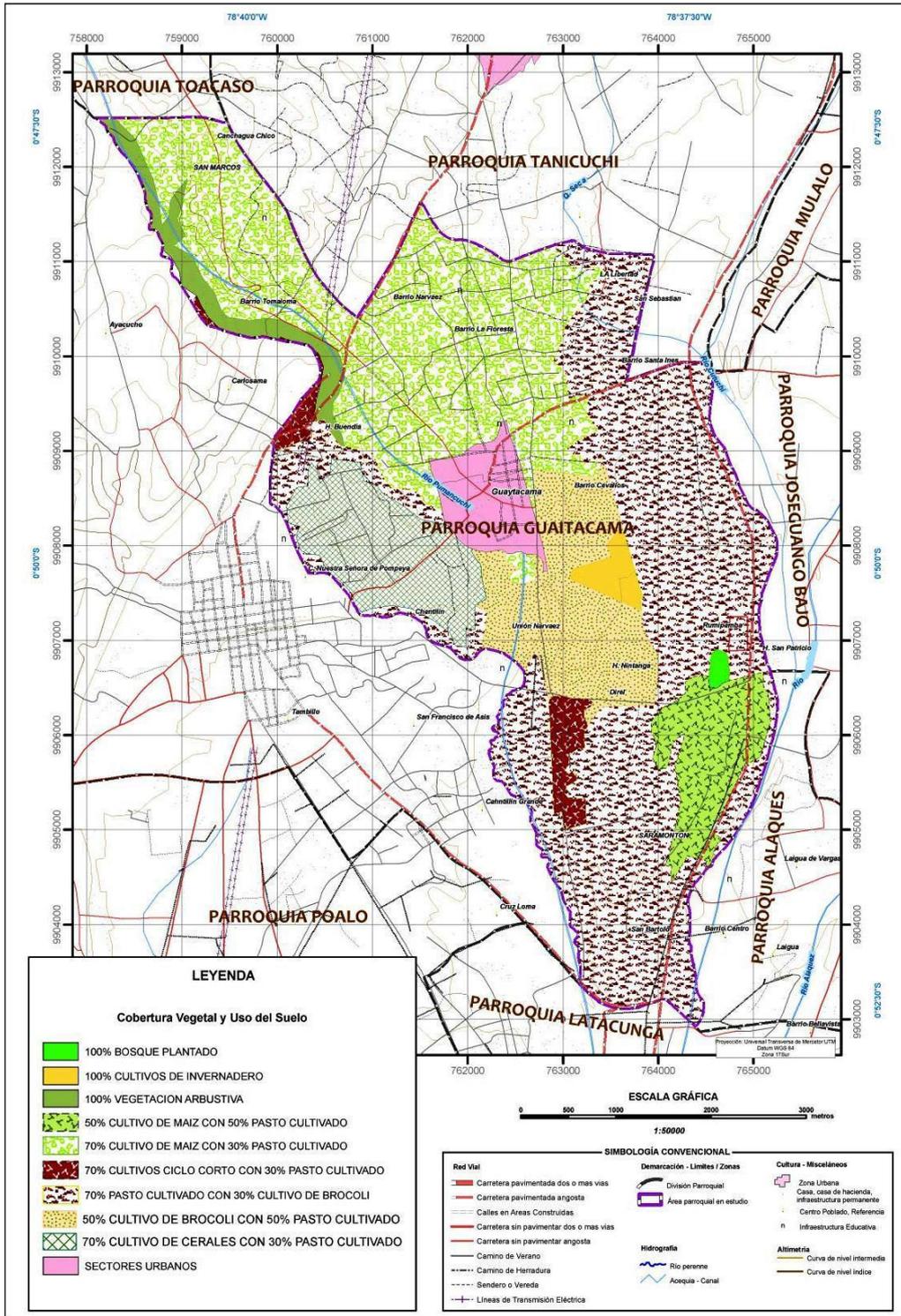
Fuente: María Rosa Yumbla

Anexo 2 Mapa cultivo de brócoli en Cotopaxi



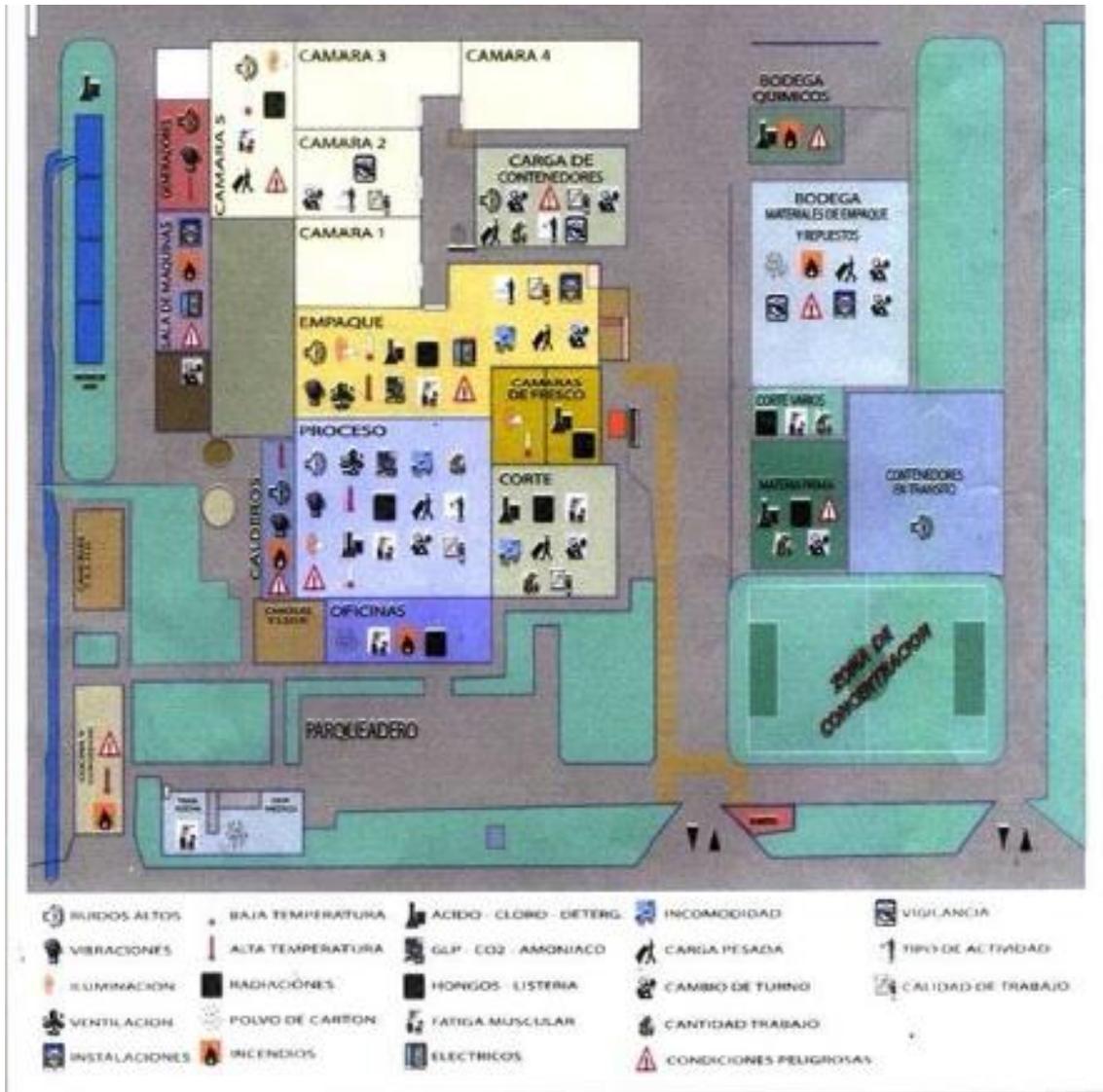
Fuente: María Rosa Yumbra

Anexo 3 Uso de suelo Parroquia Guaytacama



Fuente: Plan de Desarrollo Parroquial Guaytacama 2012

Anexo 4 Mapa de la Empresa PROVEFRUT S.A.



Fuente: Empresa PROVEFRUT S.A.

Elaborado por: Unidad de Seguridad y Salud de PROVEFRUT S.A.

Anexo 5 Evaluación de Riesgos empresa Provefrut S.A

FACTORES DE RIESGOS	PROBABILIDAD DE LA OCURRENCIA			GRAVEDAD DE LAS CONSECUENCIAS			RIESGO
	LEVE	MEDIA	ALTA	LEVE	MEDIA	ALTA	
RIESGOS FÍSICOS							
RUIDO		X			X		MODERADO
VIBRACIONES	X				X		TOLERABLE
ILUMINACIÓN	X			X			TRIVIAL
VENTILACIÓN	X				X		TOLERABLE
FRIO - CALOR		X			X		MODERADO
RADIACIONES NO IONIZANTES	X			X			TRIVIAL
RIESGOS QUÍMICOS BIOLÓGICOS							
POLVO DE CARTÓN	X			X			TRIVIAL
ACIDO, CLORO, DETERGENTE		X			X		MODERADO
HONGOS, LISTERIA	X				X		TOLERABLE
RIESGOS ERGONÓMICOS							
FATIGA MUSCULAR		X				X	IMPORTANTE
POSICIONES INCOMODAS		X				X	IMPORTANTE
LEVANTAMIENTOS DE PESO		X				X	IMPORTANTE
RIESGOS PSICOSOCIAL							
CAMBIOS DE TURNO		X		X			TOLERABLE
CANTIDAD DE TRABAJO		X			X		MODERADO
VIGILANCIA	X			X			TRIVIAL
ACTIVIDAD	X			X			TRIVIAL
CALIDAD DE TRABAJO		X		X			TOLERABLE

Fuente: Calero (2009)