

ECUADOR DEBATE 94

Quito-Ecuador, abril 2015

PRESENTACION / 3-8

COYUNTURA

El proceso de reforma laboral en el régimen de Alianza País: anotaciones desde la política y el poder / 9-22

Conflictividad socio-política: Noviembre 2014-Febrero 2015 / 23-30

TEMA CENTRAL

Reconfiguración de la relación estado-sindicalismo petrolero público en el Ecuador de la Revolución Ciudadana

Magali Marega / 31-42

Protección social o el reino de las mujeres pobres: Continuidades, cambios y rupturas en el Ecuador de los 2000

Alison Vásconez Rodríguez / 43-68

Los modos de ser de la informalidad: ¿hacia una nueva era de la precarización estructural del trabajo?

Ricardo Antunnes / 69-80

Situación de las trabajadoras remuneradas del hogar y su organización

Miriam Moya Herrera / 81-98

La precarización salarial y el capitalismo en Brasil. Un balance de la década del neodesarrollismo

Giovanni Alves / 99-114

Condiciones de trabajo en las empresas chinas

Raúl Harari / 115-130

DEBATE AGRARIO-RURAL

Fuerza de trabajo femenina en la agricultura de exportación de brócoli en Cotopaxi

María Rosa Yumbra Mantilla / 131-144

ANÁLISIS

Para el Debate. Algo sobre la soberanía energética

Teodoro Bustamante / 145-158

El campo intelectual en Bolivia: el Grupo *Comuna*

Christian J. Kanahuaty / 159-170

RESEÑAS

Alternativas virtuales vs. cambios reales. Derechos de la naturaleza, buen vivir, economía solidaria / 171-174

Lo público insurgente. Crisis y construcción de la esfera pública / 175-180

DEBATE AGRARIO-RURAL

Fuerza de trabajo femenina en la agricultura de exportación de brócoli en Cotopaxi*

María Rosa Yumbra Mantilla**

En la provincia de Cotopaxi, el cultivo de brócoli se extiende principalmente en las parroquias de Guaytacama cantón Latacunga y en la parroquia Pujilí cantón Pujilí, territorios en los cuales al conformarse este agronegocio se genera una oferta y demanda de fuerza de trabajo especialmente femenina, que bajo el estereotipo de ‘cualidades femeninas’ de docilidad y precisión son contratadas para cumplir altas normas de calidad exigidas por mercados internacionales. Se analiza las características y las condiciones de la fuerza de trabajo en la agricultura de exportación de brócoli, así como los principales factores que influyen en la incorporación de esta fuerza de trabajo en este agronegocio.

Lo global en lo local

Un cambio en los patrones de consumo de los países del norte, aumentó la demanda por productos orgánicos, exóticos, frescos y saludables. En países como Ecuador se incentiva el cultivo de productos no tradicionales de exportación, como el brócoli y las flores. A partir de 1990, las tradicionales haciendas lecheras de la provincia de Cotopaxi se transforman en agronegocios¹ no tradicionales de exportación.

Las condiciones agroclimáticas estables permiten una producción continua del cultivo de brócoli. Actualmente se estima que existen alrededor de 6.000 hectáreas cultivadas. 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 (CORPEI, 2009); en Cotopaxi, se produce principalmente en las parroquias de Guaytacama cantón Latacunga y la parroquia Pujilí, en donde opera la agroempresa NINTANGA y la

* Este artículo se basa en la tesis Yumbra, María Rosa. En prensa. Fuerza de trabajo femenina en la agricultura de exportación de brócoli en la provincia de Cotopaxi. Quito: FLACSO Ecuador.

** Máster en Agroecología de la Universidad Internacional Andalucía – España y Máster en Desarrollo Territorial Rural – FLACSO – Ecuador, mryumbra@yahoo.com

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).

agroindustria PROVEFRUT. La agroindustria PROVEFRUT, está ubicada en la parroquia Guaytacama desde 1989 y se abastece de materia prima de la agroempresa Nintang S.A, ubicadas en Guaytacama en Latacunga y Pujilí.

Las empresas más representativas en el agronegocio de brócoli son: agroempresa NINTANGA² y agroindustria PROVEFRUT.³ Compañías que desde el año 2012 tienen como principal accionista la compañía escocesa; South American Frozen Foods LLP, consolidándose la cadena de brócoli como un sistema de integración vertical de compañías relacionadas a través de sus accionistas (Yumbra, en prensa). Nintanga maneja un promedio de 850 has, el 70% son terrenos propios de la empresa, el 20% son de “proveedores externos” y el 10% son terrenos arrendados. La agroindustria PROVEFRUT cuenta con 5 líneas de producción; cuatro son de procesamiento IQF⁴ y una es de procesamiento en Wet Pake o Bloque⁵, la planta trabaja las 24 horas de domingo a domingo.

El 97% del brócoli se dirige a la exportación; los principales destinos son: Japón 33.36%; Estados Unidos 22.04%; Alemania 14.18%; Países Bajos 7%;

Suecia 8%, Ecuador se sitúa entre los diez países exportadores de brócoli congelado del mundo y entre los tres primeros proveedores de la Unión Europea (SCRLA, 2013). La comercialización del producto se realiza directamente con grandes empresas transnacionales como: Walmart,⁶ Siemssen, ALDI, Mitsubishi, Tiefkuhl-Produkte-GMBH.

Para poder exportar brócoli a estos países el producto tiene que cumplir estrictas normas de trazabilidad,⁷ inocuidad y calidad, los mercados como Japón e Israel son muy exigentes, para Israel se exporta brócoli con certificación Kosher,⁸ debido a costumbres religiosas y culturales, certificación que obliga a la agroempresa a limpiar todas las máquinas de procesamiento. Al mismo tiempo, es necesario considerar que el principal competidor para Ecuador, en la Unión Europea, es España y, en América Latina, México y Guatemala (CORPEI 2009). Los costos de producción en Guatemala son de 2.215\$/hectárea (Rodríguez, 2006); México 2.500\$/hectárea; y en Ecuador 2.600\$/hectárea (USAID –RED 2010). De forma que los costos de producción de las agroempresas

- 2 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 PROVEFRUT para el procesamiento de producto congelado.
- 3 PROVEFRUT se dedica al procesamiento de la materia prima, es decir a producir brócoli congelado, como producto final.
- 4 IQF por sus siglas en Inglés 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.
- 5 Dicho sistema consiste en el congelamiento en bloque, en otras palabras, el agua une a los productos, los solidifica y compacta.
- 6 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.
- 7 Las normas de trazabilidad se determinan bajo códigos en los que se conoce de qué campo vino el producto, la línea de procesamiento y cuándo y a qué hora fue empacado.
- 8 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).

ecuatorianas son más altos que la de sus competidores que además no tienen su sistema económico dolarizado. Por estas razones para que las empresas ecuatorianas puedan competir en los mercados internacionales necesitan reducir costos fijos y mantener una alta “calidad” del producto a través del uso intensivo de fuerza de trabajo, una programada división del trabajo⁹ y la flexibilización laboral.¹⁰

Al mismo tiempo, para cumplir las estrictas normas de calidad exigidas por el mercado internacional, inserta fuerza de trabajo femenina, porque dentro del proceso agroindustrial existen tareas como las de corte, floreteo y procesamiento, a las que se les atribuye ser actividades netamente “femeninas,” en concordancia con el estereotipo de la “delicadeza” y “precisión” de las mujeres. De esta forma, el principal problema que surge en el territorio rural de esta provincia es que cada vez va en aumento la población rural femenina que se incorpora en la agricultura de exportación, como menciona Pedreño (1998:38), es la metáfora de la nueva lógica de acumulación: todo el territorio local preparado y subsumido para la producción y circulación de mercancías a nivel global. Se produce entonces una inserción del mundo global en los territorios rurales (Long, 1996).

Con lo expuesto se produce una división sexual del trabajo,¹¹ ya que el agronegocio incorpora a las mujeres en puestos socialmente definidos como “femeninos” que son extensión de las propias tareas de la labor doméstica”. Para Mingo (2012: 3),

las cualidades que la normativa de género aplicada al sexo femenino se convierte 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. Esta tendencia se puede ver claramente en la planta de procesamiento de brócoli, las mujeres realizan los trabajos manuales más intensivos y repetitivos como: corte, clasificación y empaque de brócoli, ocupando posiciones subordinadas en los mandos de control y supervisión que por lo general realiza el hombre (“El Ingeniero”). Al asignar tareas en función del sexo está implícita una distinta valoración social, económica y simbólica entre hombres y mujeres.

Además, es necesario considerar que las mujeres que se incorporan al trabajo remunerado no dejan de realizar las tareas domésticas generándose una “doble jornada de trabajo”; en el trabajo y en el hogar. Si se incorpora una dimensión temporal: tiempo de trabajo y tiempo liberado de trabajo tanto en el agronegocio como en el hogar también se puede visibilizar una diferenciación entre hombres y mujeres.

A continuación se describen: a) las características de la fuerza de trabajo incorporada al agronegocio de brócoli de exportación, b) cuáles son las condiciones de la fuerza de trabajo en el trabajo, y en el hogar y c) los factores que influyen en la inserción de la fuerza de trabajo femenina en el agronegocio de brócoli.

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

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

11 División sexual del trabajo diferencias basadas en el género con respecto a los trabajos que realizan hombres y mujeres (Castro, 2013).

Fuerza de trabajo femenina incorporada al agronegocio de brócoli de exportación

La fuerza de trabajo incorporada al agronegocio de brócoli se divide en dos grandes grupos: las personas que trabajan en la producción del cultivo "CAPO" realizando tareas de siembra, trasplante, fumigación y cosecha; y quienes trabajan en "planta" efectuando labores de corte, selección, procesamiento¹² y empaque de brócoli.

En la provincia de Cotopaxi, la agroempresa NINTANGA y la agroindustria PROVEFRUT incorporan un porcentaje significativo de fuerza de trabajo, según el Jefe de Recursos Humanos de la agroindustria NINTANGA en Guaytacama trabajan aproximadamente 500 trabajadores y en la Matriz de Pujilí alrededor de 150 trabajadores, dando un total de 650 trabajadores/ras de "campo", al mismo tiempo en la agroindustria ubicada en Guaytacama "procesamiento" trabajan alrededor de 990 personas. Para determinar las características de la fuerza de trabajo, 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).

Características socio-demográficas de trabajadores/ras

En la agroindustria y en las agroempresas de Guaytacama y Pujilí no existe

preferencia del personal según su etnia sin embargo existe 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% mestizo; en campo Pujilí (TCP) un 88% se consideran indígenas y un 12% mestizos, mientras que en la agroindustria (TAG) un 30% se identifican como indígenas y un 66% mestizos.

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, las personas que trabajan en campo Guaytacama (TCG) tienen un 40% de trabajadores con edades entre 18 y 25 años, mientras que las personas que trabajan en campo Pujilí (TCP) en un 50% tienen edades entre los 18 y 25 años. Al contrario las personas que trabajan en agroindustria (TAG) en un 45% 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 y las personas que trabajan en campo Pujilí (TCP) se movilizan de una a dos horas de su residencia al trabajo, a diferencia de las que trabajan en campo Guaytacama (TCG) que residen cerca de la agroempresa.

¿Proletarización o semi – proletarización?

Los territorios de La Matriz de Pujilí, y Guaytacama, pese a estar geográficamente muy cerca uno del otro, tienen procesos

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, blanqueado (pre-cocción con vapor de agua a 90 grados centígrados), congelado bajo el sistema de IQF y Wet Pack (los vegetales pasan por un túnel de aire que enfría al producto en menos presión) y empaque (fundas plásticas o en cajas, según los requerimientos del cliente).

históricos distintos en “redistribución de la tierra”, el cual podría ser uno de los principales factores condicionantes para que su población venda su fuerza de trabajo.

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 trabajadores

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 campo Guaytacama y La Matriz de Pujilí. Con relación a las personas que trabajan en la agroindustria de procesamiento de brócoli en Guaytacama (TPG), solo el 48% posee tierras, con un promedio de 0,65 hectáreas (Tabla 1).

Tabla 1
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
Si	10	50	11	69	21	48	42	52,5
Total	20	100	16	100	44	100	80	

Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli, 2012.

Elaboración: María Rosa Yumbla.

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 lluvia.

En este aspecto, existe una relación directa entre la disponibilidad de recur-

sos: -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.

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, podría decirse que en La Matriz de Pujilí, la proletarianización se encuentra en una etapa temprana, mientras que en Guaytacama quienes trabajan en la “agroindustria” tienen la tendencia a proletarianizarse permanentemente.

Organización del trabajo

Una 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, en concordancia con Meillassoux (1977:147), “el éxito expansionista del capital se debe al doble manejo del mercado de trabajo”. En la provincia de Cotopaxi, tanto la agroempresa y la agroindustria mantienen este sistema.

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

Trabajo permanente en campo

Las personas contratadas de forma permanente realizan todas las tareas que

requiere el cultivo de brócoli, desde la siembra hasta la cosecha. Así, la fuerza de trabajo en campo se distribuye por actividades: “hombres” que operan maquinaria agrícola o riegan el cultivo; “mujeres” que siembran, fertilizan, fumigan y cosechan, es decir existe lo que se conoce como “especialización flexible del trabajo” las personas aprenden a realizar múltiples tareas en el proceso de producción.

Al mismo tiempo, pese a que este trabajo es remunerado con el salario mensual básico unificado los trabajadores tienen que cumplir ciertos rendimientos, por ejemplo: fertilización 1,14 hectáreas/día, siembra 0,5 hectárea/día, riego 8 hectáreas/día,¹³ el cumplimiento de estos rendimientos no implica una mejor remuneración, sin embargo responden a la lógica de “intensificación laboral”, que busca mayor rendimiento por día trabajado.

La jornada de trabajo es de 9 horas incluido almuerzo, sin embargo, los resultados de las 80 encuestas realizadas muestran que existe una diferencia en las jornadas horarias, en La Matriz de Pujilí, con 9 horas diarias y en Guaytacama 11 horas por día (Tabla 2), esta diferenciación nos da una dimensión “territorial” del trabajo, en cuanto las personas venden su fuerza de trabajo según las condiciones históricas estructurales de su territorio.

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

Tabla 2
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

Las personas que trabajan en campo laboran dos sábados al mes en promedio, acumulado en promedio quienes trabajan en Guaytacama 28 horas extras y en Pujilí 25 horas extras.

Trabajo temporal en campo

Pese a que no existen períodos cíclicos de producción, la agroempresa demanda mayor número de trabajadores por unidad de superficie en actividades como siembra y cosecha. Para esto negocia con un “cabecilla” o jefe de cuadrilla para que realice estas actividades en un tiempo y monto acordado. El cabecilla acude a las comunidades y subcontrata 20 ó 30 personas como “apoyos” o jornaleros. Estas personas trabajan de dos a cuatro semanas, según la superficie y actividad solicitada por la empresa.

Los “apoyos” no tienen contrato, seguro, baños, guardería, alimentación y trabajan por 10 dólares al día y su remuneración la reciben directamente del cabecilla a quien la empresa le paga 12 dólares por persona/día. Por consiguiente, la empresa se ahorra en contratos permanentes, no cumple con obligaciones laborales mínimas exigidas por Ley y tiene un grupo de trabajadores que

rotan por todas las agroempresas o “proyectos”. En el trabajo de campo se pudo observar a menores de edad trabajando bajo la condición de “apoyo”, en jornada de 7 am a 4 pm, de lunes a viernes y un sueldo de 100 dólares quincenales.

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 (TC 04-0, octubre de 2012, entrevista cit: en Yumbra, en prensa).

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

Trabajo prueba

En esta sección se encuentran alrededor de cuarenta mujeres trabajando bajo esta modalidad. Muchas mujeres son jóvenes que desean trabajar en la planta procesadora, sin embargo tienen que pasar temporalmente por la sección que se conoce como “la escuelita”. En este lugar aprenden a cortar en los calibres y rendimientos deseados. El tiempo

a “prueba” es de uno a tres meses, en jornadas de trabajo de 7h00 am a 14h00 pm, de lunes a viernes, reciben el sueldo básico unificado, sin los beneficios de transporte, seguro médico y alimentación. Con ese sistema la planta procesadora garantiza “alto rendimiento” de la fuerza de trabajo, una forma indirecta de intensificar y precarizar el trabajo por “anticipado”, pues las personas que no cumplen con los rendimientos de corte (rapidez y precisión) deseados por la empresa, no son contratadas para trabajar en la planta procesadora.

Trabajo permanente

Las instalaciones de la planta procesadora PROVEFRUT S.A se encuentran en la parroquia Guaytacama, sector denominado “La Brigada Patria”. En promedio trabajan 990 personas en todas las áreas de procesamiento, 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. En forma general existe una “especialización” de los trabajadores en una tarea determinada. El área de corte, selección y empaque es donde más fuerza de trabajo “femenina” existe. Esta área está conformada por tres grupos de corte: A, B y C, que rotan por semanas en turnos de la mañana, tarde y noche, en los siguientes horarios: de 06h00-14h00, 14h00 a 21h00 y de 21h00 a 06h00.

El trabajo de sábados y domingos dependerá de las necesidades de la plan-

ta. Al mismo tiempo dependerá de la cantidad de materia prima receptada por la agroindustria para requerir que las/los trabajadoras “doblen el turno”.

Según los datos de la encuesta las personas de procesamiento (TPG), trabajan en promedio 37 horas extras por mes. No obstante, 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, bajo el sistema de doble turno. “Cuando me toca doblar turno entro a las 6 a.m. y salgo 9 pm en la noche; es muy cansando trabajar todo el día” (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, del calibre¹⁴ 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 ganan el sueldo básico unificado y la jornada diaria es de ocho horas, quienes no cumplan con esta tarea tienen que trabajar horas sin remuneración hasta terminar la tarea.

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”. Es decir en el caso del agrogocio del brócoli, la fuerza de trabajo presenta plusvalor absoluto *extensivo* al intensificar su trabajo con tareas por hora, y también mantienen un plusva-

14 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.

lor absoluto *intensivo* al trabajar tiempo extra, o doblar turnos.

Como se analizó anteriormente, tanto en “campo” como en “planta” se estaría produciendo una intensificación del trabajo y al mismo tiempo flexibilización laboral. En el caso de las personas que trabajan en “campo” la organización del trabajo tienen características pos-fordistas, en cuanto se espera que las personas que trabajan en “campo” realicen múltiples tareas productivas en el menor tiempo posible. Y en el caso de las personas que trabajan en “planta” la organización del trabajo tiene características tayloristas puesto que se especializa el trabajo en una tarea determinada en cada área de procesamiento.

En la agroempresa como en la agroindustria de brócoli, existe una clara división del trabajo por sexo. Por ejemplo: en “campo” existen más mujeres en tareas de fumigación, cosecha y siembra, mientras que en labores de riego y manejo de maquinaria son actividades destinadas a los varones. De igual forma, existe división sexual de trabajo en la agroindustria “planta” 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. 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.

Condiciones de la fuerza de trabajo

Muchas de las mujeres que trabajan en el agronegocio de brócoli son hijas de mujeres que trabajaban como ordeñadoras en las haciendas lecheras, su incorporación en el agronegocio podría pensarse como una mejora en su calidad de vida, sin embargo se trata de una ardua labor, no solo por la fuerza física que se requiere, sino también por las condiciones y ritmos que se imponen en el proceso productivo, a más de las estrictas normas de calidad por lo que durante la jornada de trabajo necesitan cubrir su cabeza con cofias,¹⁵ usar guantes, botas plásticas, mandiles y bolsas plásticas. Todo esto para evitar que exista contaminación del cultivo con cabellos y objetos extraños: “todo el día andamos forradas con plásticos y sudamos mucho, esto hace que nos enfermemos por la humedad que tenemos todo el día” (TC 04-04: 10/12/2012).

El trabajo es muy cansando, hay que cargar las mochilas con los químicos. 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 dijo que era (TC 04-03: 02/12/2012).

El tipo de posturas en el trabajo, la duración de las jornadas, la exposición a agroquímicos y los ritmos de trabajo, son algunas de las razones para que las personas que trabajan en “campo” sufran de algunas enfermedades. Al mismo tiempo, las personas que trabajan en “planta”, diariamente se enfrentan a condiciones laborales que perjudican su salud. Los

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

trabajadores de empaque están expuestos al frío, pasan muchas horas de pie en espacio reducido al igual que las trabajadoras de corte.

Según la Unidad de Seguridad y Salud de PROVEFRUT S.A. (2009), las enfermedades ocupacionales que se presentan son: lumbalgia, hernia discal, tendinitis. Además padecen de problemas digestivos, respiratorios, estomacales, infecciones, estrés y dorsalgias.

Las condiciones laborales que diariamente enfrentan los/las trabajadoras/res son físicamente exigentes, 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.

Las deplorables condiciones laborales, así como la intensificación del trabajo, fueron factores que incentivaron a que en el año 2008 se forme el primer y único sindicato de mujeres que existe en Ecuador: El **Sindicato de trabajadoras de PROVEFRUT**, que tiene como dirigentes y miembros en su mayoría a mujeres. En el año 2010, este sindicato atraviesa un momento de crisis, por cuanto la empresa conformó el Comité de Empresas de PROVEFRUT con el fin de contrarrestar al sindicato. El comité fue formado por trabajadores, incluidos los administrativos, todos los/las trabajadoras/res nuevos deben pertenecer de forma obligatoria. Son las mujeres sindicalistas las que actualmente están luchando por defender los derechos de las trabajadoras, especialmente en busca de estabilidad laboral, el

cumplimiento de las jornadas de trabajo según lo establecido por ley, el derecho a servicio de cuidado infantil en los sitios de trabajo, servicio de alimentación de calidad y servicio médico.¹⁶

Factores que influyen en la inserción de la mujer en la agroindustria del brócoli

Existen muchos factores que influyen en la inserción de la mujer en el agronegocio de brócoli, ya sea por un incremento en la demanda de fuerza de trabajo femenina por la agroindustria, así como también por el incremento de la oferta de la fuerza de trabajo femenina. En algunos casos la oferta está afectada y pulsada por factores estructurales, como medios productivos: tierra, agua. En otros casos, existen lógicas más relacionadas a su ciclo reproductivo, a periodos de gestación y a su condición de mujeres madres solteras que en busca de ingresos económicos venden su fuerza de trabajo en lugares cercanos a su lugar de residencia.

De las 56 mujeres encuestadas para este análisis, según la relación en el hogar, el 57% de las mujeres 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 tienen hijos, resaltando que un 17,9% de madres solteras y el 19,6% no tienen hijos. En la provincia de Cotopaxi, en las parroquias de Guaytacama cuenta con 228 madres solteras, un 38,2% más que en el año 2001, y en Pujilí existen 1.045 madres solteras un 49% más que en el año 2001. Existen muchas mujeres abandonadas por sus parejas, quedándose

16 Se estarían eliminando como obligatoria para las empresas en la propuesta de Reforma del Código Orgánico de Relaciones Laborales, elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales, y entregado a la Asamblea el 1 mayo 2014.

encargadas del cuidado de los hijos, las tareas domésticas y el sustento familiar. De las 56 mujeres encuestadas, 12 mujeres (21%) se encuentran en esta condición.

La condición de madres es un factor a considerar como una de las causas por la que muchas mujeres venden su fuerza de trabajo al agronegocio del brócoli. En

algunos casos esta condición también podría ser la razón para que intensifiquen su trabajo, doblando turnos o trabajando más horas extras, según las encuestas realizadas se pudo establecer que las mujeres que tienen hijos realizan más horas extras que aquellas que no tienen (Tabla 3).

Tabla 3
Promedio horas extras/mes mujeres

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

Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli, 2012.

Elaboración: María Rosa Yumbra.

Asimismo, si se hace una relación entre el tipo de trabajo y el número de años promedio que trabajan las mujeres, se puede

establecer que las mujeres con hijos tienen un promedio mayor en años de trabajo que las mujeres que no tienen hijos (Tabla 4).

Tabla 4
Promedio años de trabajo

Promedio años de trabajo	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
	6 años	5 años	3 años	1 año	11 años	7 años

Fuente: Encuestas, trabajadores agroindustria brócoli, 2012.

Elaboración: María Rosa Yumbra.

En algunos casos, existen mujeres que laboran pese a estar enfermas; esto corresponde a lógicas económicas para asegurar la reproducción familiar, ya que

son madres solteras y su trabajo es el único ingreso familiar, responde también, a la valoración que las mujeres tienen sobre la educación de sus hijos, es decir,

el deseo por “algo mejor” para sus hijos. Se podría inferir una ligera tendencia de las mujeres a buscar ingresos como asalariadas, impulsadas por condiciones particulares tales como el ser jefas de hogar, madres solteras, esposas o hijas que buscan aportar a la economía del hogar. No solo buscando una vía de subsistencia económica, sino también una vía de ingresos para cubrir los costos de educación de sus hijos o la enfermedad de sus padres.

Conclusiones

Se ha tratado de visualizar la metamorfosis del antiguo modelo de hacienda al agronegocio, perpetúa la lógica de acumulación capitalista en el agro, siendo uno de los principales cambios en el territorio rural el que cada vez es mayor la población femenina que se incorpora como fuerza de trabajo, en el caso que nos ocupa, en la agricultura de exportación de brócoli. En el caso de tener tierras se convierten en “campesinas – proletarias”, con trabajo permanente o – temporal, con el abandono de la unidad de producción familiar o una doble carga laboral. Y en el caso de no tener tierras, son asalariadas - proletarias (permanentes o temporales) afrontando malas condiciones laborales, intensificación del trabajo salarial y desigualdad laboral respecto a su género.

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 agroindustria que las mujeres que no tienen hijos.

Es imprescindible analizar la relación que existe entre el salario básico unificado US\$354 y la canasta básica familiar US\$660, esta diferencia hace que muchas trabajadoras madres solteras y jefas de hogar doblen turno o trabajen horas extras, pese a que ha mejorado su sueldo mensual con relación a los anteriores años, tienen que seguir sobre-explotándose para mejorar sus ingresos.

Por último 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, una superexplotación de la fuerza de trabajo especialmente de las mujeres madres solteras se estaría perpetuando las desigualdades estructurales que históricamente han permanecido en estos territorios.

Bibliografía

- 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.
- Castro, A.
2013 La División Sexual del Trabajo, en línea: www.fesamericacentral.org/files/fes-americacentral/actividades/el_salvador/Actividades_ES/131114_15%20Brecha%20salarial/La%20Division%20Sexual%20del%20Trabajo.pdf.
- CORPEI
2009 “Corporación de Promoción de Exportaciones e Inversiones”. “Perfiles de Productos:

- Perfil de Brócoli". Elaborado por Centro de Información e Inteligencia Comercial. Quito, Ec.
- 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.
- 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: <http://www.archivoschile.com/Homenajes/1mayo/1may0024.pdf>
- Humphreys S.A. Calificadora de Riesgo
2013 Informe de calificación de riesgo a la emisión de obligaciones PROVEFRUT, procesadora de vegetales y frutas tropicales S. A. Quito, Ec.
- 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.
- Lara, S.
1995 "Las jornaleras del campo". Edición Paris núm. 46. Mx.
- Long, N.
1996 "Globalización y localización: nuevos retos para la investigación rural". En: La Sociedad Rural Mexicana Frente al Nuevo Milenio. Grammont, H. C. y Gaona H.T. (Comp.). UNAM, Mx.
- 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 Harvard University. USA.
- 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.
—. 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.
—. 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/>
- Pedreño, A.
1998 "Economía Flexible y Ruralidad: El Caso de la Vega Media del Río Segura en la Región de Murcia", en Ybarra, J.A.
1998 Economía Sumergida: El Estado de la Cuestión en España. Iniciativas de Futuro-U.G.T., Murcia – Es.
- PROECUADOR
2013 "Boletín de Comercio Exterior", Ministerio de Comercio Exterior. Dirección de Inteligencia Comercial e Inversiones, año 3, número 10, Quito – Ecuador.
- Rodríguez, Salvador
2006 "Sistematización de las experiencias de los programas fitosanitarios en el cultivo de brócoli (brassica oleracea) de exportación en Chimaltenango", Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- 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, Miguel
2013 "Destavación y superexplotación de la fuerza de trabajo en el capitalismo perifé-

144 *MARÍA ROSA YUMBLA MANTILLA* / Fuerza de trabajo femenina en la agricultura de exportación de brócoli en Cotopaxi

- rico: una reflexión desde América Latina, Dossier: Debate sobre la superexplotación, Revista: Razón y Revolución n° 25, Argentina.
- SCRLA - Sociedad Calificadora de Riesgo
- 2013 "Actualización de la calificación de riesgo a la primera emisión de obligaciones de la compañía Provefrut s.a.", en línea: www.scrta.fin.ec/Base%20datos/PDF/Mercado%20de%20valores/PROVEFRUT-EO01-%282013-09%29-LG.pdf, Quito – 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.
- Yumbla, M.
- 2014 Fuerza de trabajo femenina en la agricultura de exportación de brócoli en la Provincia de Cotopaxi. Tesis FLACSO. Quito.