



Empleo y condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas

TOMO 2



NACIONES UNIDAS



Organización
Internacional
del Trabajo



CEPAL



Empleo y condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas

Coordinadores: Fernando Soto Baquero y Emilio Klein

TOMO 2



Las denominaciones empleadas en este producto informativo y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, por parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), juicio alguno sobre la condición jurídica o nivel de desarrollo de países, territorios, ciudades o zonas, o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. La mención de empresas o productos de fabricantes en particular, estén o no patentados, no implica que la FAO los apruebe o recomiende de preferencia a otros de naturaleza similar que no se mencionan.

ISBN 978-92-5-307360-3

Todos los derechos reservados. La FAO fomenta la reproducción y difusión del material contenido en este producto informativo. Su uso para fines no comerciales se autorizará de forma gratuita previa solicitud. La reproducción para la reventa u otros fines comerciales, incluidos fines educativos, podría estar sujeta a pago de tarifas. Las solicitudes de autorización para reproducir o difundir material de cuyos derechos de autor sea titular la FAO y toda consulta relativa a derechos y licencias deberán dirigirse por correo electrónico a: copyright@fao.org, o por escrito al Jefe de la Subdivisión de Políticas y Apoyo en materia de Publicaciones, Oficina de Intercambio de Conocimientos, Investigación y Extensión, FAO, Viale delle Terme di Caracalla, 00153 Roma (Italia).

© FAO 2012

Índice

Presentación	9
Capítulo I. Caso de Costa Rica	
I. Mujeres temporeras en la agricultura del café en Costa Rica.	
Introducción y contexto general del estudio	13
I.1. Cambios en la importancia relativa del sector agrícola en las últimas décadas	13
I.2. Agroindustria del café: importancia relativa de las exportaciones	14
I.3. Precios internacionales y estructura de costos en la agricultura del café	15
I.4. La pobreza rural en Costa Rica: fluctuaciones en los niveles de pobreza	16
I.5. Pobreza rural por rama de actividad y sexo	17
I.6. Reservorios de la pobreza rural: el trabajo temporal y estacional	17
II. ¿Quiénes son los trabajadores y trabajadoras temporeros del café?	19
II.1. Justificación de la elección de la región de Los Santos: características relevantes	19
II.2. Nivel de desarrollo	19
II.3. Los productores de café en la zona de Los Santos	20
II.4. Tamaño de las empresas	21
II.5. La cadena de producción y su impacto sobre el empleo	21
II.6. Movimientos migratorios de costarricenses desde y hacia la zona	22
II.7. Trabajadores temporeros en Los Santos	22
II.8. Demanda y oferta de fuerza de trabajo temporal	23
II.9. Los procesos migratorios	24
II.10. La pobreza como sustrato de la migración laboral en la agricultura	24
II.11. Trayectorias y redes laborales	28
III. Empleo y condiciones de trabajo	33
III.1. El empleo de las mujeres en el área rural costarricense: características generales	33
III.2. Brechas de género en el mercado de trabajo rural	34
III.3. Lugar de residencia y diferencias de ingreso	34
III.4. Brechas en el uso del tiempo de las mujeres rurales	35
III.5. El empleo de los temporeros del café en la zona de Los Santos	36
III.6. Relaciones laborales atípicas	37
III.7. Condiciones de vida de la población migrante en Los Santos	37
III.8. Los impactos sobre la salud	38
III.9. Descripción del trabajo de recolección	39
III.10. Remuneraciones del trabajo	40
III.11. Trabajo infantil en la agricultura	42
III.12. El trabajo de los niños indígenas	44
III.13. La precariedad laboral genera pobreza	45
IV. La institucionalidad y las políticas públicas y privadas para las trabajadoras en el agro costarricense	47
IV.1. Premisas que orientan la indagación institucional	47
IV.2. Política de género en el sector agropecuario	47

IV.3.	La equidad de género: una meta elusiva.....	48
IV.4.	¿Dónde estamos ahora?.....	49
IV.5.	Institucionalidad de la protección social en la agricultura	49
IV.6.	Ralentización de las políticas del Estado de Bienestar y su impacto en la vida de las trabajadoras agrícolas	50
IV.7.	Elementos de la institucionalidad laboral y migratoria con impacto sobre los temporeros	51
IV.8.	Derechos y obligaciones de los migrantes laborales	52
IV.9.	Leyes laborales en relación con el trabajo temporal en la agricultura en Costa Rica, Nicaragua y Panamá.....	54
IV.10.	Relaciones laborales atípicas: la posición de los empleadores y la posición de los defensores de los derechos de los trabajadores	56
IV.10.1.	El punto de vista de los empleadores.....	56
IV.10.2.	La opinión de los defensores de los derechos laborales	56
IV.10.3.	Comentario síntesis.....	57
V.	Conclusiones y recomendaciones.....	59
V.1.	Síntesis: situación de los/as temporeros/as.....	59
V.2.	Situación de los productores cafetaleros	60
V.3.	El Estado ausente: la flexibilización de los derechos laborales por razones históricas y por falta de presencia institucional	60
V.4.	Las recomendaciones de las instituciones y de otros actores	61
V.5.	El punto de vista de los productores cafetaleros.....	61
V.6.	Los recolectores temporeros hombres y mujeres.....	62
V.7.	Perspectivas jurídicas sobre derechos laborales.....	64
V.8.	Los escenarios que no pueden obviarse.....	65
VI.	Bibliografía	68
VII.	Entrevistas y trabajo de campo.....	71
VIII.	Anexo estadístico	72
Capítulo II. Caso de Ecuador		
I.	Introducción	81
I.1.	Pobreza y mujeres en el sector agrícola ecuatoriano	81
I.2.	Exportaciones, producción y exportación florícola en Ecuador.....	85
I.3.	Empleo en las florícolas.....	88
II.	Características de las mujeres temporeras en la floricultura ecuatoriana.....	92
II.1.	Características demográficas y educativas	92
II.2.	Pobreza y condiciones de vida.....	94
II.3.	El trabajo en la floricultura desde la experiencia de mujeres y hombres.....	95
II.3.1.	Migración y temporalidad: dos problemáticas entrecruzadas.....	95
II.3.2.	El trabajo en las florícolas y el trabajo temporal	97
III.	Empleo y condiciones de trabajo	100

III.1. Organización laboral y temporalidad	100
III.2. Trayectorias laborales y temporalidad	102
III.3. Condiciones y cumplimiento de derechos laborales.....	105
IV. Regulaciones y políticas en torno a los derechos de las trabajadoras agrícolas y temporeras en Ecuador	111
IV.1. La nueva Constitución del Ecuador.....	111
IV.1.1. Derechos laborales de las mujeres	111
IV.2. Contexto y cambios en el marco legal	112
IV.2.1. Trabajo temporal y migrante.....	114
IV.2.2. Derechos de maternidad y cuidados	116
IV.3. Certificaciones y control de calidad	117
IV.4. Agenda de la política laboral.....	117
IV.5. Políticas e intervenciones locales.....	118
V. Conclusiones y recomendaciones de política pública	120
V.1. Conclusiones generales	120
V.2. Recomendaciones y lineamientos para las políticas públicas.....	122
V.2.1. Eje de la pobreza	122
V.2.2. Eje de derechos laborales y empleo	122
VI. Bibliografía	125
VII. Anexos	126
VII.1. Guías de entrevistas y grupos.....	126
VII.1.1. Trabajadoras.....	126
VII.1.2. Empleadores y supervisores	127
Capítulo III. Caso de México	
I. Presentación: condiciones de trabajo de las mujeres temporeras asalariadas en la agricultura de exportación en el estado de Sinaloa, México.....	131
II. Introducción	132
II.1. La importancia de las hortalizas en la agricultura	132
II.2. El empleo femenino en el sector agropecuario.....	133
II.3. La pobreza rural y de los jornaleros agrícolas	135
III. Características sociodemográficas de las mujeres temporeras en la agricultura de exportación en el estado de Sinaloa	138
III.1. Referentes.....	138
III.2. Procesos de los cultivos y composición de la fuerza de trabajo	138
III.3. Características de la población jornalera familiar y asalariada.....	139
III.3.1. Estructura de la familia de la población jornalera	139
III.3.2. Características de la población jornalera asalariada	141
III.4. Jornaleros temporales según tiempo de incorporación al mercado de trabajo y condición étnica por grupos de edad y sexo.....	145
III.5. Niveles de escolaridad de las mujeres temporeras por grupos de edad.....	146

III.6.	Condición migratoria de los jornaleros temporales por sexo.....	148
III.6.1.	Riesgos de la migración	150
III.7.	Condición en el hogar de las mujeres jornaleras	151
III.8.	Condiciones de vida de las jornaleras temporeras.....	152
IV.	Procesos laborales e instituciones del mercado de trabajo del estado de Sinaloa	155
IV.1.	Estacionalidad e intermitencia de la demanda de jornaleros en los mercados de trabajo de hortalizas	155
IV.2.	Características de las empresas que contratan mujeres jornaleras temporeras migrantes en Sinaloa	156
IV.3.	Mecanismos de contratación de los jornaleros en la producción de hortalizas	160
IV.4.	Formas de contratación, formas de pago y condiciones de trabajo.....	164
IV.5.	Niveles salariales y cumplimiento del pago del salario mínimo	169
IV.6.	Seguridad social y seguridad en el empleo	173
IV.7.	Prestaciones	176
IV.8.	La sindicalización y la negociación colectiva de los jornaleros agrícolas y la participación femenina.....	178
V.	La institucionalidad y las políticas públicas y privadas dirigidas hacia las temporeras... ..	180
V.1.	Referentes legales	180
V.2.	El papel del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de las Mujeres, la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y las organizaciones no gubernamentales.....	180
V.3.	Oferta de programas sociales para población en condiciones de pobreza y programas específicos para la mujer rural y para la mujer asalariada rural	183
VI.	Conclusiones y recomendaciones.....	188
VI.1.	Conclusiones.....	188
VI.2.	Recomendaciones	188
VII.	Bibliografía	194

Capítulo IV. Caso de Perú

I.	Introducción: Empleo temporal femenino en la agricultura de exportación de espárgagos	199
I.1.	El empleo rural y la situación de las mujeres. Una mirada de conjunto	200
I.2.	La agroexportación: contexto económico, pobreza y empleo.....	202
I.3.	La agroindustria.....	206
I.4.	La importancia del espárgago	208
II.	Las mujeres que trabajan en la agroindustria de exportación del espárgago en Ica.....	211
II.1.	El departamento de Ica: población, empleo y pobreza	211
II.2.	La agroindustria del espárgago.....	219
II.3.	Las mujeres que trabajan en la agroindustria de exportación del espárgago	223
III.	El empleo y las condiciones de trabajo.....	228
III.1.	El marco normativo	228

III.2. Las divisiones del trabajo en el campo	231
III.3. Algunos problemas identificados	235
III.4. Condiciones de la fuerza laboral femenina y factores que inciden en su incorporación al mercado de trabajo	240
IV. La institucionalidad y las políticas públicas y privadas dirigidas hacia las temporeras...	242
IV.1. Organizaciones de la sociedad civil.....	242
IV.2. Marco normativo y políticas públicas.....	248
IV.3. Opiniones de los sectores públicos y privados involucrados	251
V. Conclusiones	254
VI. Referencias	259
VII. Anexo metodológico	261

Capítulo V. Conclusiones

I. Empleos precarios y pobreza: las temporeras en la agricultura intensiva latinoamericana	271
II. Introducción	273
III. Diferentes entornos de pobreza en el medio de las asalariadas temporales.....	282
III.1. Mayor urbanización en el Cono Sur y Brasil.....	282
III.2. Ruralidad y migraciones laborales en los países andinos y centroamericanos.....	282
IV. Intermitencia, inestabilidad y rotaciones laborales de las temporeras.....	287
V. Lugar y condiciones de trabajo de las temporeras: espárrago, flores, hortalizas y café....	289
VI. La extensión de la informalidad laboral.....	292
VII. Marcos legales, políticas sociales y contextos nacionales.....	295
VIII. Temas y problemas para una agenda.....	298
IX. Bibliografía	301

Presentación

La importancia del empleo en la superación de la pobreza y en la mejora de las condiciones de vida de la población fue subrayada por las Naciones Unidas en 2008, cuando se adoptó una nueva Meta del Milenio (Meta 1.B), que propone «lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes».

En este contexto, la Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe, con la colaboración de la CEPAL y la OIT, desarrolló entre 2009 y 2011 una investigación regional sobre *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural*. Allí se profundizó sobre las condiciones laborales de las mujeres temporeras en el mercado de trabajo agrícola y su relación con la pobreza, y se publicó el Tomo 1 del libro *Empleo y condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas*, en el que se incluyen los estudios de caso de los mercados de trabajo del limón y el tabaco en Argentina, de la uva de mesa y el mango en Brasil, y de la fruta de exportación en el valle central de Chile. En este Tomo 2 se presentan los estudios sobre los mercados de trabajo del café en Costa Rica, las flores en Ecuador, las hortalizas en México y los espárragos en el Perú.

La estrecha relación existente entre la situación laboral de las mujeres y la pobreza rural fue confirmada por estas investigaciones, que ilustran las condiciones de precariedad del trabajo temporal así como la creciente participación de las mujeres en este sector, tanto en la producción primaria como en su procesamiento.

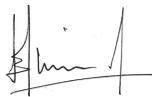
Los trabajos que se presentan a continuación constituyen una nueva colaboración entre agencias de Naciones Unidas en este tema. Debido a la vital importancia de las áreas rurales en los desafíos de superación de la pobreza y los déficits de trabajo decente en América Latina, la Oficina Regional de la OIT y la Oficina Regional de la FAO han suscrito un acuerdo de colaboración, en cuyo marco se han realizado los estudios que se presentan en este libro. La región ha observado en los últimos años un enorme crecimiento del sector agroexportador, que ha generado muchos puestos de trabajo para las mujeres. Desde esta posición, ellas han contribuido al crecimiento económico y a la superación de la pobreza. Sin embargo, las mujeres han debido enfrentar persistentes desigualdades de género, que limitan su acceso a un trabajo decente y a la superación de la pobreza.

Además, esta es la continuación de los esfuerzos conjuntos desarrollados por la FAO y la CEPAL en relación con el estudio sobre la situación del empleo de las mujeres rurales, que ha constatado que «pese a que desde los años 90 ha crecido la participación de las mujeres rurales en el mercado de trabajo, sus condiciones laborales poco han contribuido a superar la pobreza existente en las áreas rurales de América Latina»¹.

Al poner estos estudios a disposición de tomadores de decisiones y del público en general, esperamos contribuir a la formulación de políticas orientadas a la mejora de las condiciones laborales de las mujeres temporeras.



Alicia Bárcena
Secretaría Ejecutiva,
CEPAL



Elizabeth Tinoco
Directora Regional de la OIT para América
Latina y el Caribe



Raúl O. Benítez
Subdirector General
Representante Regional de la FAO
para América Latina y el Caribe

¹ CEPAL/FAO. 2009. *El empleo de las mujeres rurales. Lo que dicen las cifras*. Roma.



Capítulo I

Caso de Costa Rica

Janina Fernández Pacheco

I. Mujeres temporeras en la agricultura del café en Costa Rica. Introducción y contexto general del estudio

Este análisis de caso sobre el trabajo temporal en la agricultura del café en Costa Rica forma parte de un proceso de investigación iniciado en 2009, coordinado y dirigido por la Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe en colaboración con la CEPAL y la OIT. Las investigaciones se centraron en el análisis de las articulaciones entre políticas del mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina. En esos primeros estudios se demostró que las más pobres entre los pobres en el área rural son las mujeres que trabajan como temporeras en la agricultura.

En esa primera etapa, el estudio de caso de Costa Rica fue realizado por Juan Diego Trejos. Con ese estudio se abrió de nuevo en el país la oportunidad de analizar las posibilidades y limitaciones del empleo en la agricultura y en otras ramas de actividad en las áreas rurales. Este tipo de análisis ha sido prácticamente inexistente por mucho tiempo, debido a que el énfasis analítico se ha centrado en los aspectos económicos y técnicos de la agricultura, y no en las relaciones sociales y laborales que genera.

En una segunda fase se realizaron estudios de caso sobre el trabajo temporal de mujeres en la agricultura en la Argentina, Brasil y Chile, que permiten acercarse al tema de la pobreza rural en la agricultura desde una perspectiva de género. El presente estudio se centra en las condiciones de trabajo de los temporeros en la agricultura del café en Costa Rica y forma parte de esa segunda fase en la que se amplía el análisis, junto con los análisis de casos de Ecuador, México y Perú.

Los nexos entre trabajo agrícola, pobreza y género en el presente estudio se cruzan con otras formas de exclusión, como son la pertenencia a una etnia y la condición migratoria.

En el análisis de caso que presentamos se ha tenido la valiosa orientación de Rocío Loría, de la Universidad Nacional de Costa Rica, para acceder al complejo mundo del trabajo temporal en la zona de Los Santos.

También se contó con la colaboración de informantes clave, que brindaron su tiempo y sus puntos de vista en las cuatro visitas realizadas al terreno, destinadas a un acercamiento cualitativo al tema.

I.1. Cambios en la importancia relativa del sector agrícola en las últimas décadas

El área rural costarricense ha sufrido un proceso de cambio acelerado. Por un lado, la agricultura ha perdido importancia relativa en términos de valor de las exportaciones, y por otro, ya no solo se exporta café y banano, sino que la exportación más importante consiste en productos frescos, o productos agrícolas con valor agregado por procesos de industrialización. En lo que respecta a la ocupación por rama de actividad, el sector agropecuario (primario) redujo significativamente su participación en el empleo total, de 24,8 % en 1990 a 17,3 % en 2000, y a 12,3 % en 2008, hasta llegar al 11,1 % en 2010. Esta reducción está asociada con una caída en el número absoluto de ocupados en la actividad².

² Sánchez et al. (2010). *Implicaciones de la política macroeconómica, los choques externos y los sistemas de protección social en la pobreza, la desigualdad y la vulnerabilidad en América Latina y el Caribe*. Costa Rica, CEPAL, México.

No solo la agricultura para la exportación ha perdido importancia relativa, sino que los cambios han afectado un tema sensible como la autosuficiencia alimentaria: Costa Rica ha reducido las áreas cosechadas de granos básicos en forma dramática, al pasar de 186 000 hectáreas con 45 000 productores en 1987, a 69 200 hectáreas con 7 600 productores en 2006-2007³. Las mujeres representan un 17 % del total de productores agrícolas, y su participación en el empleo de temporada está invisibilizado, ya que toman parte de la recolección, el desgranado del maíz y desenvainado del frijol.

Si bien el empleo agrícola ha disminuido progresivamente en los últimos veinte años, el sector agropecuario ocupa el tercer lugar en la generación de empleo en el país. Es importante señalar que en las estadísticas sobre empleo agropecuario no se contabilizan los empleos temporales, y también se subestima el empleo generado por los encadenamientos de la agroindustria⁴.

Para 2009 se estimaba en 813 241 personas la población ocupada en la zona rural. La ocupación por sexo y en orden de importancia fue la siguiente: hombres en el sector primario (con un 28,6 %), seguido por el comercio, los servicios y las actividades industriales o agroindustriales. Por el contrario, más de la mitad de las mujeres se ocupan en los servicios, una tercera parte en el comercio, menos de una quinta parte en la industria, y apenas una décima parte en la agricultura. Dicho de otra forma, el empleo de los hombres en la agricultura triplica el de las mujeres⁵.

I.2. Agroindustria del café: importancia relativa en las exportaciones

La agroindustria del café, a pesar de su disminución relativa tanto en términos de volumen como de valor en las exportaciones de Costa Rica, sigue siendo la actividad que más demanda mano de obra temporal en los períodos de cosecha⁶. En la fase de la recolección de grano, se estima que se requieren a nivel nacional más de 190 000 recolectores de café, y se calcula que aproximadamente un 30 % son mujeres⁷.

Existen diferentes estacionalidades en la maduración del café, según la zona y el clima del año. Para la cosecha de verano (diciembre 2011-marzo 2012) el Instituto del Café de Costa Rica (ICAFFE)⁸ estima que se requiere contratar unos 76 000 recolectores a nivel nacional para terminar la cosecha en las zonas de maduración tardía en el país.

El cultivo del café cubre la mayor área cultivada del país, aunque su extensión ha disminuido de 113 387 ha en 2005 a 98 681 ha en 2010. Otros productos de exportación como el banano mantienen casi la misma área de cultivo, y otros productos han incrementado sus áreas, como la fresa, la naranja y la piña⁹.

³ Baumeister, Eduardo (2010). *Pequeños productores de granos básicos en América Central, Proyecto Ruta, Honduras*.

⁴ Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial Agropecuaria (SEPSA). *Informe de gestión 2006-2010, Ministerio Agricultura y Ganadería, Costa Rica*.

⁵ Ver Cuadro 1, Anexo estadístico.

⁶ En otro tipo de cultivos la demanda de trabajo temporal es la siguiente: melón 2 000, caña de azúcar 2 700, cítricos 2 500, piña 1 000, palma africana 500. En *La Nación*, miércoles 25 de enero de 2012, declaraciones del portavoz del Ministerio de Trabajo, Gerald Jiménez. *La mayor demanda de mano de obra temporal se presenta en Costa Rica a partir de mediados de diciembre, pero crece desde enero, cuando se juntan las cosechas de caña de azúcar, melón, naranja, sandía, mango y café en la parte de maduración media y tardía*.

⁷ Instituto del Café de Costa Rica (ICAFFE).

⁸ Datos del 12 de enero de 2012.

⁹ *Promotora del comercio exterior de Costa Rica (PROCOMER), 2011*.

El café representa menos del 3 % del total de las exportaciones, pero su impacto real en la economía nacional se relaciona con el empleo que genera y con la generación de ingresos para miles de familias que mantienen pequeñas fincas. Los destinos más importantes para las exportaciones de café son los Estados Unidos, los países europeos, y de a poco ha ganado importancia la exportación a China, como parte de la dinámica del Tratado Libre Comercio firmado con esa nación.

El peso determinante que tienen los mercados de los Estados Unidos y de Europa es relevante al analizar las exigencias de certificación de las empresas compradoras¹⁰.

1.3. Precios internacionales y estructura de costos en la agricultura del café

La economía cafetalera depende de la demanda y de los precios del mercado mundial. Los productores cafetaleros dependen de esos precios para subsistir en su actividad, y ese es un factor importante para el análisis que se propone en este trabajo. Vista en perspectiva, lo que más ha crecido en la economía cafetalera son los costos de producción asociados a la importación de abonos, agroquímicos, etc. La salida para los productores más exitosos ha sido posicionar sus marcas con certificados de origen, para obtener mejores precios en el mercado internacional.

Los precios del café han mostrado una tendencia a la fluctuación desde finales de 1998, cuando se produjo un desplome de precios por exceso de oferta en los mercados internacionales.

Los expertos afirman que la caída de precios se debió a las nuevas tecnologías, que producen plantas con mayores rendimientos, así como a una mayor producción en países como Vietnam, Brasil y Colombia.

En Costa Rica el precio del quintal de café cayó de 166,4 USD en 1997 a 67,3 USD en 2001¹¹. Esta caída tuvo graves impactos socioeconómicos en el país, asociados a la menor rentabilidad de la actividad cafetalera, con la eliminación de una cantidad importante de empleos temporales y permanentes en la agricultura del café.

Como consecuencia, se ha dado una acelerada tendencia hacia la urbanización de tierras de excelente calidad agrícola en zonas periurbanas cafetaleras, o el cambio de los cultivos hacia otras actividades agrícolas que presentan nuevas oportunidades en los mercados.

Los costos de mano de obra permanente para el cultivo, así como los costos de mano de obra para la recolección, representan poco más de un 60 % de la estructura de costos de producción del café, como se observa en el gráfico.

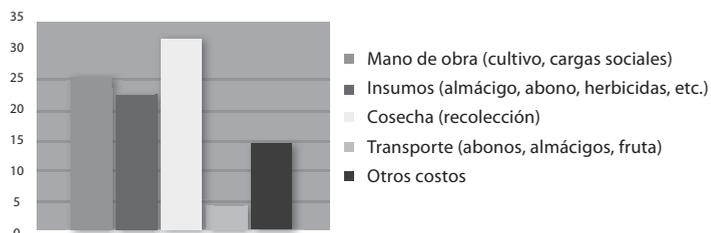
Este dato es variable, ya que en determinadas zonas con escasez de mano de obra agrícola, incluso migrante, el precio pagado por recolección de cajuela se incrementa en un promedio de 1 100 a 1 300 CRC¹².

¹⁰ Por ejemplo en el caso del café orgánico. El sello de comercio justo garantiza a los consumidores que el café ha sido comprado directamente a organizaciones de pequeños productores bajo términos comerciales más favorables, con un precio y trato justo estipulados en los criterios definidos por la Fairtrade Labelling Organization (FLO), que es la organización paraguas que agrupa a todas las organizaciones que otorgan un sello y que certifican a productores y comerciantes (FLO, 2000). En Amador et al., *Tendencias del mercado orgánico del café*, Universidad Nacional.

¹¹ Colin, F. (2004). *Sistematización de la experiencia de la asociación de familias productoras agroecológicas del Sur*. Pérez Zeledón, Costa Rica. Acosta, A.; Bratescu, A.; Flores, M.; Martínez, J.; Oviedo, J. (2002). *Centroamérica: el impacto de la caída de los precios del café*.

¹² Tipo de cambio: 495 colones (CRC) por USD, precio de compra a 501 CRC (2011).

Estructura de costos de la producción de café



Fuente: *Elaboración propia con base en datos de ICAFE.*

Frente a esta estructura de costos, las preguntas que surgen son:

¿Cómo resolver la situación de los temporeros migrantes, que requieren de servicios de vivienda, transporte, salud, etc., sin afectar la fluctuante tasa de ganancia del productor?

¿Cómo conciliar los márgenes de ganancia, sobre todo de los pequeños productores, que constituyen la mayoría, con una sustancial mejora de las condiciones de trabajo del trabajador temporal?

Además de la estructura de costos, es importante tener presente que el productor recibe un 76,72 % del precio f.o.b. pagado en la Bolsa de Nueva York¹³.

Estas tres variables (precios internacionales, estructura de costos de la producción, y ganancia del productor) son medulares frente a las necesidades de mejores condiciones laborales para los hombres y mujeres temporeras.

Si se ignoran los costos y las ganancias del productor, no se entenderá por qué se ha reducido el área cafetalera, para ser utilizada en otros tipos de desarrollos económicos. En esta actividad, como en todas, los equilibrios económicos son sustanciales para mantener y generar empleo.

1.4. La pobreza rural en Costa Rica: fluctuaciones en los niveles de pobreza

Históricamente, Costa Rica ha sido uno de los cuatro países de América Latina con menor incidencia de la pobreza¹⁴ en los últimos 30 años.

En 1991 la pobreza en el país fue de un 31,9 %, con una tendencia sostenida hacia la reducción hasta 1998, en que alcanzó un 19,7 %, con fluctuaciones hacia arriba y hacia abajo. En 2009 se observa una reducción: 18,5 % en el total del país y 19,2 % en el área rural, lo que está dentro de los mínimos históricos por dos razones: en primer lugar porque se acorta la brecha de pobreza entre zonas urbanas y rurales, y en segundo lugar porque se rompe el techo histórico que fluctúa

¹³ Acosta et al. *Al precio f.o.b. deben pagarse gastos de exportación, costos del beneficiado, utilidad del beneficio, impuesto de ICAFE.*

¹⁴ Pobreza definida en la estadísticas nacionales, como la insuficiencia de los ingresos para garantizar el consumo mínimo de bienes y servicios.

alrededor del 20 %¹⁵. Para 2010, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la pobreza total se incrementó a 21,3 % a nivel del país¹⁶.

Los niveles de pobreza varían de acuerdo con el desarrollo relativo de cada región administrativa del país. Por ejemplo en la Región Brunca, un 35 % de la población es pobre, en contraste con el 17 % de pobreza en la Región Central¹⁷.

La zona rural muestra una incidencia mayor de la pobreza y de la pobreza extrema respecto del área urbana. La pobreza total rural es ocho puntos porcentuales mayor, y afecta al 26,3 % de los hogares, y la pobreza extrema afecta al 9 % de los hogares, más del doble que en el área urbana¹⁸. En los análisis realizados por el INEC¹⁹ se demuestra que:

Los ingresos de los hogares por quintil de ingreso per cápita reflejan que los hogares del último quintil tienen un ingreso promedio per cápita 16,7 veces mayor que el de los hogares del primer quintil²⁰.

Es pertinente destacar que la pobreza muestra una tendencia a crecer en 2011, de acuerdo con las cifras preliminares del INEC²¹, a pesar de que se han introducido nuevos aspectos en la medición de los ingresos. Por ejemplo, en las nuevas encuestas a partir de 2010 se incluye una mayor especificación en las preguntas para captar si en el hogar se reciben salarios en especie, aguinaldo, salario escolar y otras retribuciones o transferencias, lo que obviamente incrementa los ingresos de los hogares pobres con este tipo de beneficios.

1.5. Pobreza rural, por rama de actividad y sexo

En el Cuadro 2 del Anexo los datos revelan que la pobreza rural, distribuida por rama de actividad, es tres veces mayor en el sector primario o agrícola que en el comercio y los servicios. Desde otra perspectiva se observa que la pobreza distribuida por tipo de empleador está sobrerrepresentada en el empleo generado por la empresa privada, sobre todo en las microempresas, y en menor medida en la mediana y gran empresa. En la pequeña empresa es donde hay menos pobres.

1.6. Reservorios de la pobreza rural: el trabajo temporal y estacional

En el Cuadro 3 del Anexo estadístico se muestra la distribución porcentual del trabajo ocasional entre la población rural pobre (21,6 %) y la poca significancia estadística del trabajo estacional (3,2 %). Es evidente que existe un subregistro del trabajo estacional en la agricultura, que probablemente se deba al mes en que se realiza la encuesta, en el cual casi no existe trabajo estacional agrícola.

¹⁵ Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Índices de pobreza para el total de hogares con ingreso conocido, según zona y año, 1989-2009.

¹⁶ INEC (2010). Nueva Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), Año 1, Cifras básicas sobre fuerza de trabajo, pobreza e ingresos de los hogares a julio de cada año, San José, Costa Rica.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ En 2010, los ingresos de quintil más rico eran 16,7 veces superiores a los ingresos del quintil más pobre, y para el 2011 esa relación pasó a 18,2. Asimismo, durante ese año, los ricos han incrementado su ingreso en un 11,6 %, mientras que los pobres solamente los incrementaron en un 2,5 % (valores per cápita). Además, según los resultados de la encuesta ENAH, en el 2011 los hogares ricos obtuvieron CRC 130 012 más con respecto a 2010, mientras que los hogares más pobres obtuvieron CRC 4 539 menos que en 2010. Costa Rica enfrenta mayor desigualdad en la distribución del ingreso, Noticias INEC, Costa Rica.

²¹ INEC, Noticias del Censo de Población 2011.

Un punto ciego es el conocimiento de cuánto del empleo precario e informal en el área rural es de tipo temporal.

Se han consultado los informes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que registran la cantidad de empleo demandada para las cosechas agrícolas por los empleadores de diferentes actividades. Se puede afirmar que esta demanda refleja un porcentaje sustancialmente menor del empleo real generado en los diferentes tipos de cosechas.

Además, este subregistro pueden estar relacionadas con la evasión de las cargas laborales, así como de la normativa de protección laboral a las mujeres y sobre el trabajo de niños y niñas.

Para el caso en estudio podríamos distinguir dos tipos de pobreza: estructural y coyuntural. La pobreza estructural, endémica y permanente en el tiempo e incluso intergeneracional, generalmente afecta a los grupos étnicos minoritarios y a las mujeres, que se caracterizan por tener un precario capital social (falta de educación, falta de organización, falta de representación política, falta de acceso a crédito). La pobreza coyuntural afecta a los pequeños productores, que son vulnerables a choques externos, como la caída de precios o los desastres naturales, y se caracterizan por tener un acceso insuficiente al capital financiero, a la tecnología y a las redes de mercado, todo lo cual provoca desequilibrios en la generación de ingresos económicos y empleo.

II. ¿Quiénes son los trabajadores y trabajadoras temporeros del café?

II.1. Justificación de la elección de región de Los Santos. Características relevantes

En la zona de Los Santos se ejecuta desde hace siete años un proyecto sobre salud y trabajo de la población temporera migrante. Este proyecto es la única experiencia que existe en el país de investigación-acción sobre condiciones de trabajo y salud de temporeros hombres y mujeres²².

¿Por qué la zona de Los Santos? Esta zona se ubica al suroeste del Valle Central y la conforman tres Cantones principales, de fuerte vocación agrícola: San Pablo de León Cortés, San Marcos de Tarrazú y Santa María de Dota.

En Los Santos confluyen tres fenómenos relevantes del trabajo temporal:

- La migración interna de costarricenses, desde zonas con desempleo.
- La migración de nicaragüenses, de origen rural y jóvenes, de ambos sexos.
- La migración de indígenas panameños. Estos últimos migran en grupos familiares con sus niños y menores de edad.

Se entrecruzan de esta forma tres variables: migrantes de países limítrofes, migrantes internos, e indígenas.

Los Santos²³ es una zona intermontana ubicada al suroeste de la Provincia de San José, en regiones que van de los 1 200 a los 1 900 metros de altitud. La actividad principal es el cultivo y beneficiado del café, pero han ganado espacio otras actividades como el agroturismo y la producción de moras, miel de abejas y aguacates, entre otros.

El clima de Los Santos se caracteriza por presentar una época lluviosa de siete meses (de mayo a noviembre) y una época seca (de diciembre a abril) bien definidas, situación que favorece la floración del café. En promedio, la precipitación es de 2 400 milímetros por año, con una temperatura promedio anual de 19 °C. Los terrenos en los que se siembra el café son muy accidentados, lo que hace más arduo el trabajo de recolección del grano.

La recolección de café comprende un período de cinco meses, de noviembre a marzo. Coincide con la época seca, lo que permite obtener una maduración uniforme y un fruto de alta calidad. Esta época también permite utilizar la luz solar para un adecuado secado del café.

II.2. Nivel de desarrollo

La población está conformada por 35 426 habitantes. La composición por sexo es equilibrada, con la misma proporción que existe en todo el país²⁴.

Sus tres cantones pueden ser considerados de desarrollo medio, con un 94 % o más de población adulta alfabeta y altas tasas de matriculación en la educación primaria y secundaria en un pequeño territorio de 743 km². El cantón de Dota es el que ostenta un mayor grado de desarrollo relativo, tal como se observa en el siguiente cuadro.

²² Programa Salud, Trabajo y Ambiente en América Central (SALTRA), Censo 2006. Población migrante temporera en la zona de Los Santos.

²³ Información de www.zonadelossantos.com.

²⁴ Censo 2011, INEC, Costa Rica. Cantones Tarrazú, Dota y León Cortés.

La escolaridad de la población y el desarrollo de la infraestructura y de los servicios explican de alguna forma que la población haya abandonado los oficios más duros de la agricultura para insertarse en otras ramas de actividad, aun cuando persiste una gran cantidad de pequeñas fincas cafetaleras, cuyos propietarios, además de desempeñarse como agricultores, contratan fuerza de trabajo en el período de recolección de café maduro.

Costa Rica: Los Santos, cantones de Tarrazú, Dota y León Cortés. Indicadores de Desarrollo Humano, 2009

ÍNDICE O INDICADOR	Tarrazú	Dota	León Cortés
Índice de Desarrollo Humano cantonal	0,651 (76)	0,757 (43)	0,679 (72)
Esperanza de vida (años)	76,8	78,9	80,2
Tasa de matriculación primaria (%)	94,4	100,0	85,5
Tasa de matriculación secundaria (%)	66,1	86,4	74,4
Tasa de matriculación global (%)	73,2	89,8	77,2
Tasa de alfabetización adulta (%)	94,0	95,9	95,4
Consumo per cápita (kW-h/persona)	469,9	623,7	411,6
Población	16 452	6 693	13 285

Nota: Entre paréntesis se indica la posición del cantón con respecto a los otros cantones.

Fuente: PNUD. Atlas de Desarrollo Humano Cantonal de Costa Rica 2011.

II.3. Los productores de café en la zona de Los Santos

En el área en estudio (cantones de San Marcos de Tarrazú, Santa María de Dota y San Pablo de León Cortés), la mayoría de los productores de café son pequeños propietarios de terrenos que van de 1 a menos de 5 hectáreas. Los ingresos de esta actividad han permitido una movilidad social ascendente a las familias cafetaleras, sus hijos han estudiado y se desempeñan fundamentalmente en las áreas de servicios, en el comercio, o como técnicos calificados y profesionales.

En el último Censo Cafetalero se observa que un 32,4 % de los miembros de los hogares de los productores cafetaleros está dedicado al trabajo agrícola en las fincas: resiembra, poda, control de sombras, control de malezas y enfermedades, fertilización, y riego en caso de ser necesario.

En promedio los productores de café tienen entre 45 y un poco más de 50 años de edad.

El trabajo agrícola por sexo en las fincas de las personas que pertenecen a hogares productores de café muestra que un 59 % de los hombres y un 9,5 % de las mujeres trabajan en la agricultura del café²⁵. Sin embargo este es un dato que hay que relativizar, porque las mujeres campesinas desempeñan una gran cantidad de trabajo en las fincas relacionado con la provisión de alimentos para el autoconsumo y la venta de excedentes (cría de aves, vegetales, incluso cerdos), además del trabajo doméstico no remunerado, realizado en beneficio de toda la familia.

En el caso de Los Santos existen además datos muestrales sobre las condiciones de salud y la seguridad ocupacional de la población temporera, que son producto de la investigación de varios años del Programa SALTRA²⁶.

²⁵ INEC, Censo Cafetalero 2006. Cuadro sobre Los Santos: Tarrazú, Dota y León Cortés. Personas dedicadas al trabajo en la finca pertenecientes a hogares cafetaleros.

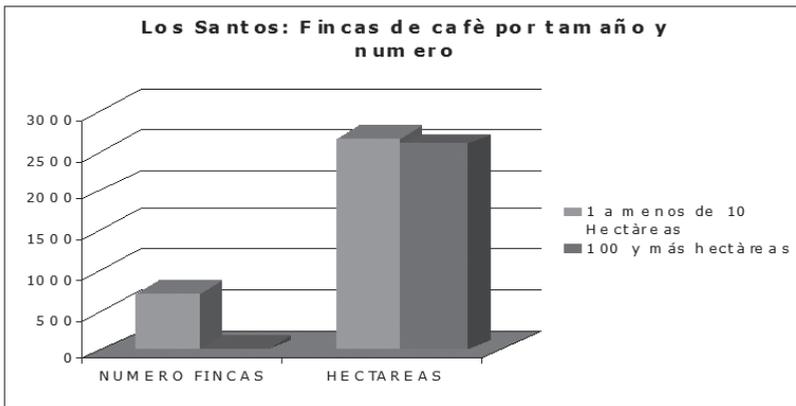
²⁶ Programa Salud, Trabajo y Ambiente en América Central.

II.4. Tamaño de las empresas

El tamaño de las empresas es relevante, porque es un factor que tiene impacto en el empleo asalariado. En las pequeñas fincas de menos de dos hectáreas el trabajo es generalmente de familiares no remunerados, lo que implica una mayor precariedad en sus condiciones de vida y empleo.

La zona de Los Santos es la principal productora de café del país, con un 32% de la producción total.

Las fincas cafetaleras pequeñas (de 1 hectárea a menos de 10 hectáreas) suman 728 predios, con un total de 2 650 hectáreas, lo que se iguala a las fincas de 100 o más hectáreas, que numéricamente son solo 13, pero aglutinan 2 563 hectáreas²⁷.



Fuente: Cuadro 4 del Anexo Estadístico, con base en datos del Censo Cafetalero 2006, INEC.

II.5. La cadena de producción y su impacto sobre el empleo

Los productores de café venden su producto a las cooperativas de la zona, a beneficiadores privados y microbeneficiarios familiares. Estos a su vez comercializan el café hacia los mercados internacionales o a intermediarios en el mercado nacional, que a su vez venden en los supermercados.

El impacto sobre el empleo de las mujeres se da en varios tramos de la cadena, pero en empleos de diferente calidad:

En la fase de mantenimiento y cuidado de los cafetales en fincas pequeñas y medianas, las mujeres vinculadas a la agricultura se desempeñan fundamentalmente en tres tipos de ocupaciones: a) actividades generadoras de ingresos en la agricultura; b) actividades en la economía reproductiva de cuidado de las familias; y c) como productoras de alimentos para el consumo familiar y la venta de excedentes, que frecuentemente incluyen la cría de gallinas y cerdos, o la producción de verduras o granos.

Sin embargo, debido a la dinámica de desarrollo de la zona, las mujeres han abandonado los oficios más duros en la agricultura para insertarse en el comercio y en los servicios, en actividades

²⁷ Ver Cuadro 4, Anexo estadístico.

como el turismo rural o la venta de alimentos típicos en puestos en la carretera, donde ofrecen productos de origen agrícola como flores, plantas, aguacates, miel y moras.

Lo central es tener en claro que en las pequeñas fincas las mujeres de las familias, así como los niños en su período de vacaciones escolares, también se desempeñan en las labores agrícolas, y fundamentalmente en la recolección. Este trabajo está invisibilizado, porque forma parte del trabajo familiar no remunerado.

II.6. Movimientos migratorios de costarricenses desde y hacia la zona

Los descendientes del campesinado productor de café en Los Santos han experimentado procesos de movilidad social ascendente, y han accedido a nuevas y más sofisticadas formas de vida y consumo²⁸. Ya no son jornaleros y recolectores de café durante la cosecha. El aumento del nivel educativo, la mejora en los indicadores de salud y el propio desarrollo de la infraestructura en la zona, paralelamente a la poca oferta de empleo no agrícola, produjeron un movimiento de migración de población joven hacia áreas urbanas o a los Estados Unidos²⁹.

II.7. Trabajadores temporeros en Los Santos

A la región de Los Santos llegan anualmente aproximadamente 13 000 trabajadores y sus familias a recolectar café. Esto significa un impacto de un 37 % de población adicional en los tres cantones.

Quienes llegan son principalmente indígenas Ngöbe y Buglé de Panamá, así como nicaragüenses, y en menor porcentaje costarricenses de diversas zonas³⁰.

Los costarricenses son oriundos de los tres cantones o de poblados cercanos, así como de San Isidro del General o de zonas de expulsión de fuerza de trabajo como Guanacaste o la zona sur del país.

Los panameños que emigran temporalmente hacia la zona de Los Santos proceden principalmente de la comarca indígena Ngöbe-Buglé en las provincias de Chiriquí y Bocas del Toro.

«Ingresan a Costa Rica por los poblados de Río Sereno y Paso Canoas. En Costa Rica laboran en Coto Brus, Pérez Zeledón y en la zona de Los Santos»³¹.

«La población nicaragüense viene de los departamentos de Jinotega, San Juan, Matagalpa, León y Chontales. Ingresan al país por la Cruz o Los Chiles en el norte de Costa Rica. La mayoría labora en fincas de monocultivos, tales como caña de azúcar, yuca, melón y piña, para luego incorporarse a la poda y recolección del café»³².

²⁸ Un 75 % son hombres y un 25 % son mujeres. El promedio de años de educación de los migrantes rurales es de 6,5 años, y su edad promedio 36 años. La mayoría migra para mejorar sus ingresos (84 %) y envían remesas a sus familias. El 61 % de las familias considera que su situación ha mejorado por las remesas, y de hecho entre los migrantes pobres la incidencia de pobreza era de un 43 % y se redujo a un 30 %. Migran a Nueva Jersey, Nueva York, Pensilvania, Florida, California y Arizona. Tomado de Céspedes, Oswald (2010). *Tendencias y consecuencias de la migración internacional en Costa Rica*, Academia de Centroamérica, San José, Costa Rica.

²⁹ Gómez, M. y Madrigal, J. (2001). *Migración interna en Costa Rica en el período 1972-2000*, INEC, UCR, Costa Rica.

³⁰ Estimaciones del Proyecto SALTRA, Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica y de ICAFE.

³¹ Proyecto SALTRA, *Empoderamiento de Migrantes Recolectores de Café en Costa Rica*, web

³² *Ibidem*.

II.8. Demanda y oferta de fuerza de trabajo temporal

Ya hemos dicho que la demanda de mano de obra temporal para las cosechas del café durante todo el año en el país es de aproximadamente 190 000 recolectores. Esto representa un impresionante 69 % de la fuerza de trabajo permanente en la agricultura³³.

Sin embargo en las zonas en las que el café madura en el verano, entre las que se encuentra Los Santos, se estima en 76 000 la demanda de trabajadores entre enero y marzo, aplicada a la cosecha que para el período 2011-2012 se prevé de 41 millones de cajuelas³⁴.

Para evaluar la importancia de esta fuerza de trabajo temporal requerida a nivel nacional durante el verano es interesante destacar que constituye casi un 28 % de la totalidad de la población ocupada en la agricultura, estimada en 276 769 trabajadores, de los cuales un 88 % son hombres y un 11 %, mujeres³⁵.

Existen diferentes cálculos sobre el porcentaje de temporeros migrantes en el café. Según los cálculos, del 50 % al 61 %³⁶ o más de la población temporera corresponde a migrantes nicaragüenses o indígenas panameños. Los indígenas panameños se encuentran claramente localizados en la zona sur del país y en Los Santos, con recientes desplazamientos a otros sitios de la meseta central como Aserrí e incluso otras provincias como Alajuela, en el poblado de Naranjo. Este dato sobre la importancia de la fuerza de trabajo migrante en opinión de algunos especialistas es conservador, porque no se consideran como migrantes a los residentes extranjeros documentados e indocumentados que están establecidos en el país y cuya primera llegada data de hace varios años. Por ejemplo, en la caña de azúcar se observa un periplo de los temporeros que va de la recolección del café en la zona sur hacia las regiones cañeras en Alajuela y Guanacaste. Esta fuerza de trabajo está compuesta en un 98 % por nicaragüenses³⁷.

El Proyecto SALTRA ha estudiado durante siete años las rutas migratorias de los temporeros en Los Santos, con los siguientes resultados:

- Nicaragua: Jinotega, León, Matagalpa, Chontales y Ríos San Juan.
- Panamá: Comarcas indígenas localizadas en Bocas del Toro y la provincia de Chiriquí.
- Costa Rica: Migración interna de lugares vecinos o expulsores de mano de obra.

Fuente: Proyecto SALTRA. Empoderamiento de migrantes recolectores en Costa Rica.

³³ ENAHO 2010.

³⁴ Datos de ICAFE, San José, Costa Rica, 10 de enero de 2012. Es importante distinguir entre la demanda anual de trabajadores para la cosecha de café, que es de más de 190 000, de la demanda para la estación de verano, que se estiman en 76 000 y forman parte del estimado anual.

³⁵ ENAHO 2010.

³⁶ Estimaciones basadas en la opinión de expertos de ICAFE, de acuerdo con estudios muestrales realizados en 2009-2010. El dato de un 61 % de recolectores extranjeros se basa en un estudio realizado en 54 fincas.

³⁷ En las zonas de Huetar Norte y el Pacífico Central la mayoría de los trabajadores (90 %) proviene de la recolección de café de Pérez Zeledón, Naranjo, Palmares y Los Santos; se trata de fuerza de trabajo interna caracterizada por trabajadores que no salen del país. Los extranjeros en situación irregular o indocumentados (que poseen pasaporte pero su visa está vencida) representan el 15 % del total de extranjeros contratados por los ingenios de la zona. Un 98 % de los encuestados en una investigación del Ministerio de Trabajo eran trabajadores nicaragüenses, y solo uno de ellos tenía nacionalidad panameña. Trabajan 28 días mensuales, por lo que solo tienen dos domingos libres al mes. Tomado de Acuña, Guillermo (2004). Diagnóstico sobre la agroindustria de la caña de azúcar en Costa Rica. Características, organización y condiciones laborales, ASEPROLA, folleto.

II.9. Los procesos migratorios

Las/os recolectoras/es agrícolas constituyen una fuerza laboral móvil, de tipo temporal pendular, que sigue los procesos cíclicos domésticos y transfronterizos, tanto en Nicaragua como en Panamá.

Tiene lugar tanto la movilidad golondrina (grupos que anualmente viajan a recolectar al mismo lugar) como la estacionaria (ajustada a la demanda de mano de obra entre actividades agrícolas de distintos lugares). La gente se moviliza a través del transporte público, y también muchos son trasladados por los mismos patrones. El costo del traslado se obtiene mediante préstamo entre parientes³⁸.

Los migrantes poseen activos intangibles que los ayudan a sobrevivir. En las familias ampliadas esos activos son mayores que en las familias nucleares, porque existen más recursos para el cuidado de menores o de ancianos que son –sobre todo en el caso de las mujeres– apoyos necesarios para migrar por trabajo. Es lo que Bourdieu llamó capital social: formas de capital (no económicas, pero con efectos en lo económico) que en este caso poseen los colectivos de migrantes. Estas redes facilitan el empleo en Costa Rica porque, en primer lugar, los migrantes cuentan con personas que se encarguen de los cuidados de sus dependientes mientras trabajan, y en segundo lugar porque por medio de los procesos relacionales informales de las redes pueden identificar zonas con las mejores ofertas de empleo, así como lugares para encontrarse con otros migrantes que les puedan brindar información.

Por ejemplo, existe un punto de encuentro socioafectivo y cultural en Costa Rica para los migrantes nicaragüenses que llegan a la capital: el Parque de la Merced. En este espacio confluyen tanto migrantes hacia las ciudades como migrantes agrícolas temporeros, hombres y mujeres que buscan trabajo fuera de la estación de cosecha. En los períodos en que no existe trabajo en la cosecha de café las mujeres se orientan hacia el trabajo doméstico remunerado y los hombres pueden incursionar como peones en la construcción, o ambos sexos como vendedores ambulantes³⁹.



II.10. La pobreza como sustrato de la migración laboral en la agricultura

Los migrantes nicaragüenses provienen tanto de zonas muy alejadas de Costa Rica como Jinotega y León, como de zonas limítrofes como el Río San Juan. La migración es una decisión individual y no colectiva, como en el caso de los migrantes indígenas panameños.

³⁸ Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Instituto de Seguridad e Higiene del Trabajo (2011). *La recolección de café, una labor por visibilizar. En Una mirada a las condiciones de trabajo de algunos colectivos especialmente vulnerables, España.*

³⁹ *Observación participante: Dos visitas de fin de semana para observar y conversar con nicaragüenses en el Parque de la Merced en San José, sábado 17 y domingo 18 de febrero.*

En el siguiente cuadro se observa que la pobreza en Nicaragua mostró una reducción de cuatro puntos porcentuales entre 2005 y 2009 en las áreas urbanas. Para ese mismo período la pobreza tuvo una relevante reducción en las áreas rurales de siete puntos porcentuales. Aun así, en Nicaragua son sustancialmente mayores los niveles de pobreza que en Costa Rica, y puede comprenderse que la población rural pobre migre para obtener mejores remuneraciones que las percibidas en su país de origen.

Nicaragua: Comparación 2005-2009 de la pobreza general y extrema según área de residencia

Año	Área de Residencia	Condición de Pobreza	Estimado
2005	Urbano	Pobres Generales	30,9
		Pobres Extremos	6,7
	Rural	Pobres Generales	70,3
		Pobres Extremos	30,5
2009	Urbano	Pobres Generales	26,8
		Pobres Extremos	5,6
	Rural	Pobres Generales	63,3
		Pobres Extremos	26,6

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Nivel de Vida (EMNV) 2005 y 2009.

Paralelamente al fenómeno de la incidencia de la pobreza, es importante tener presente que en los departamentos de Nicaragua de los que proviene la fuerza de trabajo temporal para las cosechas de café en Los Santos la ocupación de los migrantes está relacionada preferentemente con la agricultura, ya sea en forma temporal o permanente.

Destacan las siguientes características de la población que trabaja en el sector primario:

- Para más del 58 % de los hombres y hasta un 83 % de los mismos, en los departamentos seleccionados, la ocupación principal es la agricultura.
- Para una tercera parte de los hombres y hasta para el 70 % registrado en Chontales, el trabajo temporal en la agricultura es su empleo principal.
- En el caso de las mujeres, más de un tercio se dedica al trabajo temporal con excepción de las trabajadoras agrícolas del Río San Juan, con un 23 % de temporeras.

Desde cualquier punto de vista, todas estas cifras superan con creces la participación de las mujeres costarricenses en la agricultura, que es de un 10,8 %.

Es importante tener presente que, a diferencia de los migrantes temporeros indígenas, muchos de los nicaragüenses llegan a Costa Rica para quedarse en el país.

Nicaragua: Porcentaje de población por departamentos seleccionados que trabaja en el sector primario, por tipo de ocupación permanente o temporal y sexo, 2005, en porcentajes

	Jinotega %	Matagalpa %	Chontales %	Río San Juan %
Sector Primario	72	55	43	72
Hombres	83	68	58	82
Mujeres	18	14	6	22
Temporeros	34	43	28	28
Hombres	34	56	70	29
Mujeres	28	47	31	23

Fuente: Elaboración propia (cifras redondeadas) con base en el INIDE, Serie de documentos sobre los departamentos de Nicaragua, y datos del Censo 2005.

A esta información habría que agregar que la población migrante a Costa Rica de origen rural está constituida en un 80 % por adolescentes y jóvenes. La explicación, según el PNUD, se relaciona con los altos niveles de subempleo, así como por el menor acceso a la educación, y el emparejamiento temprano, que conlleva responsabilidades familiares⁴⁰.

En el caso de los indígenas panameños que migran a Costa Rica para las cosechas de café, estos pertenecen a dos pueblos: los Ngöbe y los Buglé, que juntos suman una población de 156 746 habitantes⁴¹, concentrados en las provincias panameñas de Bocas del Toro y Chiriquí, ambas limítrofes con Costa Rica.

Las tasas de actividad promedio de ambos grupos son bajas: 34 % entre los Ngöbe y de un 29 % entre los Buglé.

Un 86 % de la población trabaja en la agricultura, un 7 % en la industria, y un 2 % en el comercio o en los servicios⁴².

Esta población indígena presenta un 46 % de desocupación⁴³.

- En 2010, un 35 % de los hogares de las comarcas Ngöbe-Buglé presentan jefatura femenina⁴⁴, con un tamaño promedio de 5,6 miembros por hogar.
- Un 46 % de las mujeres ocupadas de las áreas indígenas no recibe ingresos.
- En áreas rurales, un 96,3 % de la población indígena es pobre.
- Solo un 38 % de las viviendas tienen acceso a agua potable.
- Un 77 % de los niños tienen déficit de talla de acuerdo a su edad.

⁴⁰ PNUD. Informe Nacional sobre Desarrollo Humano 2011: Las juventudes construyendo Nicaragua, Nicaragua.

⁴¹ Censo 2010, Panamá, Resultados Básicos.

⁴² PNUD Panamá, Atlas de Desarrollo Humano.

⁴³ Censo 2010, Panamá. Cuadro 26. Condición de actividad de la población indígena de 10 años y más de edad, según sexo, grupo al que pertenece y grupos de edad.

⁴⁴ Sistema de Indicadores con Enfoque de Género de Panamá (SIEGPA).

Panamá: Mujeres indígenas de 15 o más años de edad por estado conyugal, 2010.

	Total	Estado conyugal			
		Solteras	Casadas	Unidas	Viudas
NGÖBE	66 769	10 765	5 893	40 119	2 892
BUGLÉ	6 469	1 264	757	3 587	250

Fuente: Elaboración propia con base en el Censo 2010.

Los datos censales de 2010 en Panamá sobre estado civil de las mujeres Ngöbe-Buglé muestran que conviven en unión libre un 61 %, y un 9 % están casadas.

Esto muestra ligeras diferencias con las recolectoras migrantes, entre las que un 45 % se auto-define como casada o «unida» y un 55 % como soltera. Esto de alguna forma indica una mayor disponibilidad a migrar de las mujeres solteras o sin pareja⁴⁵. Este dato tiene relevancia, ya que en la cultura indígena las mujeres que se casan o se unen abandonan sus núcleos familiares de origen y son integradas en forma subordinada al núcleo familiar del hombre. Llama la atención, en las visitas realizadas a la zona, que los intentos por entablar conversación con las mujeres están mediados por los hombres: ellas callan o apenas balbucean, y son ellos los que hablan. En contraste, las mujeres con las que se logró entablar comunicación fluida estaban en ese momento solas o rodeadas de sus niños.

Escolaridad de la población Ngöbe-Buglé panameña, migrante temporera en la zona de Los Santos en Costa Rica. Censo 2003-2004 (en porcentajes)

Características	Hombres (3 047)	Mujeres (1 777)	Total (4 825)
Primaria	42	27	36
Secundaria	7	2	5
Ninguna	33	43	37
En edad no escolar	18	28	22

Fuente: Proyecto SALTRA, Universidad Nacional.

El cuadro muestra que las mujeres Ngöbe-Buglé tienen un menor nivel educativo que sus pares hombres, lo que establece una diferencia adicional con las mujeres costarricenses, que tienen un mayor nivel educativo que los hombres a partir de la educación secundaria.

En los tres cantones analizados en Costa Rica, el 71 % de las mujeres Ngöbe-Buglé se dedica a la recolección de café, así como el 83 % de los hombres. Solo un 3 % de las mujeres se dedica al cuidado de los niños y al trabajo doméstico como única actividad⁴⁶. El resto de las mujeres que migran con sus hijos, compañeros o familias asume tanto el trabajo productivo como el reproductivo. De las visitas hechas a la zona y de la observación en el terreno surge que los niños y niñas pequeños son cuidados por niñas apenas un poco mayores que ellos, a las que se puede llamar «niñas-madre», porque comparten con sus madres la responsabilidad del cuidado de sus hermanos.

⁴⁵ Censo realizado por el Proyecto SALTRA, 2004-2005.

⁴⁶ Proyecto salud y trabajo de las personas migrantes temporales en Los Santos y la participación de la población ngöbe panameña. Situación y Propuesta.

Algunos Ngöbe-Buglé han declarado que en Costa Rica son mejor tratados que en sus comarcas de origen, y que ganan más que en la recolección de café en su país.

«Indígenas panameños prefieren los cafetales ticos. Los indígenas dicen que en Costa Rica los tratan mejor.

Los productores de café del distrito de Renacimiento, en la provincia de Chiriquí, a pesar de ser optimistas por el aumento de producción que registran los cultivos de este rubro, dicen que están muy preocupados, ya que está sucediendo lo que tanto temían. Los indígenas, principal mano de obra en las labores de la recolección de este grano, este año están atravesando la frontera para ir a cosechar a los cafetales de Costa Rica». Diario *La Estrella* de Panamá, 17 de noviembre de 2011.

Tratar los problemas de las mujeres temporeras indígenas es delicado, porque puede interpretarse que no se está respetando el estatuto de autonomía cultural de cada etnia. Sin embargo, es necesario señalar que son los hombres indígenas quienes cobran por el trabajo de mujeres y niños. Y es esperable que al tratar de solucionar esos problemas de derechos humanos surjan resistencias e incluso denuncias de un cierto intervencionismo en las costumbres de los pueblos indígenas⁴⁷.

II.11. Trayectorias y redes laborales

Las trayectorias laborales describen formas de movilización de los recursos y valores asociados al trabajo, como por ejemplo actitudes, educación y saberes. Esas trayectorias varían en función del tipo de trabajo, según sea asalariado, formal, informal, etc.

Para comprender en profundidad la dinámica de la pobreza, es necesario estudiar transversalmente las trayectorias laborales de las temporeras, a partir de cinco ejes articuladores⁴⁸:

En primer lugar la continuidad, a lo largo del ciclo vital, del trabajo no remunerado familiar y el trabajo remunerado, como una tensión que se mantiene a lo largo de la vida productiva.

En segundo lugar, analizar cuál es la probabilidad que tienen las mujeres que se desempeñan en la agricultura de obtener un empleo estable y decente, o dicho de otro modo, cuáles son las características de la demanda de fuerza de trabajo y qué parte de esa oferta permite una movilidad social ascendente para las trabajadoras.

En tercer lugar, señalar cuáles son las capacidades y habilidades objetivas que tienen las mujeres de la agricultura, como sus saberes y experiencias y sus condiciones subjetivas, como los mandatos culturales de género, que operan tanto en la elección de oficios como en la tensión que existe entre trabajo y familia.

En cuarto lugar, es fundamental analizar la variable tiempo, desde el inicio de la trayectoria laboral, la cronología de los acontecimientos que van estructurando esta trayectoria, y la identificación de fracturas y períodos de crisis o estabilidad laboral.

En quinto lugar, observar cómo se manifiesta la exclusión social hacia las mujeres por ser mujeres, por ser campesinas, por ser indígenas y por ser migrantes, a partir de una de estas características o de la combinación de varias.

⁴⁷ El Proyecto SALTRA ha trabajado en explicaciones sobre esta situación de enajenación de derechos que sufren las mujeres indígenas.

⁴⁸ Estos cinco puntos son apenas esbozados en el presente estudio de caso. Queda pendiente una investigación rigurosa al respecto.

En el caso de las temporeras, el acercamiento realizado para este estudio por medio de entrevistas permite obtener una primera impresión sobre esta situación⁴⁹.

Temporeras en Los Santos y Aserrí: ocupaciones previas desempeñadas

Total	30	Porcentaje
Recolectoras agrícolas	10	33
Empleada doméstica o misceláneas	8	27
Jornalera en una finca	4	13
Trabajo en finca propia o familiar	12	40
Trabajo doméstico en la familia	30	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta realizada a 30 mujeres.

Las trayectorias laborales están signadas por la continuidad entre trabajo no remunerado en las familias y diversos trabajos precarios remunerados. Incluso entre las mujeres que migran y dejan a sus hijos a cargo de parientes, la constante es que formen nuevas familias en el país de acogida con nuevas parejas y continúen con los roles y tensiones propios de la ecuación trabajo-familia, que además pervive por medio del envío periódico de remesas familiares. En las treinta entrevistas realizadas a mujeres, todas manifestaron desempeñar trabajo doméstico no remunerado en su familia, tanto en el pasado como en la actualidad.

En la agricultura no existe una demanda de empleos estables que absorba la oferta de fuerza de trabajo femenina disponible. Los trabajos estables son ocupados en su mayoría por hombres, incluso en procesos como recolección, selección y empaque de productos. De esa forma, los saberes y habilidades obtenidos, por ejemplo en las pequeñas fincas familiares, donde la mayoría de las mujeres oriundas de Nicaragua y Panamá tuvieron sus primeras experiencias laborales, no les son útiles para conseguir mejores empleos en la agricultura agroexportadora, que es la que contrata la mayor parte de la fuerza de trabajo. Tampoco parece determinante que en muchos casos las mujeres tengan más años de escolaridad que sus pares hombres.

En el caso de los migrantes temporales, las entrevistas revelan⁵⁰ que la estación de cosecha del café permite un período de menos estrechez económica, pero si no logran dar continuidad a su trayectoria laboral en actividades que ofrezcan ingresos similares, al final del período estas personas se ven nuevamente en la pobreza⁵¹.

En el caso de las mujeres nicaragüenses, una vez concluido el ciclo de la cosecha, la mayor parte de ellas opta por el trabajo doméstico remunerado. Para los hombres nicaragüenses las opciones son el empleo como peones de la construcción o como vendedores ambulantes en los semáforos y calles en los centros urbanos en el país.

En el caso de las indígenas panameñas, al retornar a su país vuelven a la agricultura de subsistencia en su comarca de origen, o bien intentan montar pequeños emprendimientos artesanales como los servicios de costura o el comercio minorista.

⁴⁹ Entrevistas con informantes clave y encuesta a 30 mujeres temporeras en la zona de Los Santos y en Aserrí, realizadas por Janina Fernández Pacheco.

⁵⁰ Conversación sostenida con cuatro mujeres (tres nicaragüenses y una panameña) y dos hombres nicaragüenses recolectores en Aserrí, adonde llegaron desde Los Santos, 25 de febrero del 2012.

⁵¹ Es un desplazamiento entre regiones y entre provincias: San José, Alajuela.

En el caso de las costarricenses temporeras, o bien vuelven al trabajo doméstico remunerado –aunque cada vez en menor proporción– o bien buscan empleo en pequeños negocios de comida o en hoteles, etc.

La migración hacia Costa Rica tiene un componente central en el empleo, pero las motivaciones para migrar en forma temporal o permanente no son únicamente económicas, sino que son multidimensionales. Abarcan desde los deseos de emancipación de las mujeres jóvenes hasta la reunificación familiar o la búsqueda de nuevos horizontes para los jóvenes. O bien bienes tangibles, como las posibilidades de recibir tratamientos especializados en salud para alguno de los miembros de la familia migrante, o la oportunidad de que los hijos estudien con becas estatales, si logran quedarse en el país y formar parte de la población que recibe transferencias económicas condicionadas.

Las redes migratorias agrícolas pueden basarse en vínculos fuertes o vínculos débiles. Son fuertes cuando su arraigo está en la estructura familiar o en los amigos cercanos, y son débiles cuando se basan en la información que brindan conocidos de paso o intermediarios de empleo⁵².

La migración de los Ngöbe-Buglé, conocidos en Costa Rica como «guaymis», se da en grupos conectados por relaciones de parentesco y/o pertenencia a la comarca indígena Ngöbe-Buglé, en Panamá. Esta migración, a diferencia de la nicaragüense, no se da en forma individual sino colectivamente, en conglomerados familiares siempre dirigidos por hombres, ya se trate de esposos, compañeros, padres, o hijos mayores.

La experiencia migratoria es diferente para hombres y mujeres indígenas. Si bien ambos sexos migran con el bagaje de su cosmovisión y de sus prácticas socioculturales, estos valores son mucho más subordinantes y férreos para las mujeres indígenas. El hombre indígena interactúa más con la cultura que lo recibe y ejerce mayores grados de libertad y transculturación, incluso en su ropa y en sus costumbres. Las mujeres indígenas están subordinadas a los varones, y sus márgenes de decisión y acción son limitados. La ropa que usan las identifica a la distancia como mujeres indígenas, al igual que la forma en que llevan las cargas o portan a sus hijos pequeños. Se las puede ver los fines de semana, durante horas, cargando a sus niños o rodeadas por ellos, esperando a que sus compañeros salgan de los billares y cantinas donde gastan parte de los salarios ganados por toda la familia, o acompañadas por los jefes de familia, comprando ropa usada americana en los comercios que proliferan en la zona⁵³.

Los Ngöbe-Buglé llevan más de veinte años como trabajadores temporeros en la recolección de café en Costa Rica. Paralelamente, se observa un fenómeno incipiente, que es la creciente práctica de la mendicidad por mujeres Ngöbe-Buglé en los alrededores del mercado de Heredia y en San José. Cuando comenzaron, estas prácticas incluían a los niños, pero actualmente las realizan mujeres solas, para evitar que intervenga el Patronato Nacional de la Infancia⁵⁴.

⁵² Granovetter, M. (2000) *La fuerza de los vínculos débiles. Política y Sociedad, Análisis de redes sociales. La noción de «vínculos débiles» se refiere a personas conocidas superficialmente o de paso dentro de la red y que son transmisores de conocimientos prácticos sobre el empleo en el país de recepción. «Vínculos fuertes» son los intercambios de información y los apoyos posibles de familiares y amigos con experiencias previas o conocimientos sobre el empleo en el país receptor.*

⁵³ *Observación no participante en los alrededores de las plazas de San Marcos de Tarrazú y Santa María de Dota. Las tiendas de ropa usada americana son conocidas por los costarricenses como «american chuicas», y la palabra «chuica» significa harapo, ropa de mala calidad o muy usada.*

⁵⁴ *La Prensa, lunes 12 de febrero de 2012, Panamá. Mendicidad Ngöbe en Costa Rica. Se sospecha que existen bandas que explotan a las mujeres indígenas tanto en la mendicidad como en el comercio sexual.*

Los Santos: Trayectoria laboral y condición migratoria de los indígenas Ngöbe-Buglé panameños (en porcentajes)

Características	Masculino	Femenino	Total
Primera vez en Los Santos	17	11	11
Ha estado entre 1 y 3 veces	45	43	44
Viaja acompañado	97	98	98
Viaja con salvoconducto	89	88	89
Viaja en condición irregular	4	5	4
Tiene visa de residencia	7	7	7
Piensa regresar el próximo año	94	94	94

Fuente: Proyecto SALTRA, Universidad Nacional.

Casi la mitad de los hombres y mujeres han trabajado varias veces en las cosechas de café y la mayoría de ellos obtiene un salvoconducto para desplazarse. Sin embargo, la trayectoria laboral, tanto en Costa Rica como en su país de origen, muestra rupturas y discontinuidades con el trabajo remunerado y con los derechos inherentes a ese tipo de trabajo. Se trata en general de formas precarias de desempeño laboral, que se resuelven en sí mismas y que no trascienden en términos de protección social y calidad del trabajo. Un elemento importante para comprender la dinámica migratoria de la población indígena es que su estadía en Costa Rica está circunscrita a las cosechas. No vienen para quedarse, sino para lograr una cantidad de dinero que les permita sobrevivir y acaso invertir en diferentes microiniciativas en su comarca de origen.

Las características de las trayectorias laborales de los temporeros y sus familias permiten un acercamiento a la comprensión de la dinámica de la pobreza.

Tanto en el caso de los indígenas panameños como de los temporeros nicaragüenses y costarricenses, su historia laboral se ha desarrollado en el área rural, y su experiencia viene de su trabajo como campesinos, peones agrícolas, trabajadores familiares no remunerados o alguna de las tres en diferentes momentos. Los tres grupos son población pobre, y en el caso de las mujeres costarricenses y nicaragüenses la mayoría son jefas de hogar. En el caso de las indígenas, aproximadamente la mitad migra con su pareja, pero todas están subordinadas a algún hombre del grupo que migra.

En Costa Rica, las mujeres nicaragüenses amplían su trayectoria laboral por medio de un periplo campo-ciudad que las lleva a desempeñarse como recolectoras y como trabajadoras domésticas⁵⁵, tanto en el área rural como en la urbana. En el caso de los hombres nicaragüenses, el periplo pasa por diferentes tareas agrícolas en distintos lugares del país y muchos se insertan como peones en la construcción, para aprender oficios como ayudantes de albañilería o calificarse en alguna especialidad.

⁵⁵ Es un mito creer que las nicaragüenses que se desempeñan en el trabajo doméstico tienen los más bajos niveles educativos. Muchas han concluido su educación secundaria e incluso son maestras de escuela primaria. Las razones para migrar son económicas y personales, pero la realidad es que una trabajadora doméstica en Costa Rica gana más que una maestra en Nicaragua. De forma tal que las familias que las contratan tienen mucho más que una trabajadora doméstica: tienen una educadora en el domicilio, para reforzar la escolaridad de sus hijos. Fernández Pacheco, Janina (2006), Taller de encuentro con trabajadores migrantes del campo, Nicaragua, Materiales del Proyecto de promoción del trabajo decente para mujeres pobres y migrantes en Centroamérica.

En el caso de las mujeres costarricenses, se observa un abandono creciente de la actividad en la recolección de café y un mayor desempeño en otros oficios, como mucamas, encargadas de limpieza en bares y establecimientos turísticos.

En síntesis, puede afirmarse que no existen continuidades en las trayectorias laborales, y que además, desde el punto de vista los derechos laborales, son trayectorias fracturadas. Es posible que los/as trabajadores/as, sin derechos laborales como temporeros, logren acceso a la seguridad social como trabajadora doméstica, como peón agrícola permanente o trabajador en la construcción, pero sus permanencias en estos empleos son inestables, lo que dificulta que accedan a beneficios por incapacidad o vejez. Muy pocos logran salir del círculo de la pobreza. Esta es la conclusión que se extrae del testimonio de Socorro, una trabajadora nicaragüense que vuelve a su país:

«He vivido aquí diez años. No he parado de trabajar cosechando café o trabajando en casas, y me voy como vine: con una mano atrás y otra adelante, a empezar de nuevo en mi país, donde por lo menos tengo el apoyo de mi familia⁵⁶. A la larga no se gana nada viniendo aquí, mejor allá donde puedo llamar mío a lo mío. No puedo llevarme nada de lo que compré, ni el tele, ni la refri, ni siquiera las camas, porque los transportistas cobran una barbaridad. Allá mis hijos igual pueden estudiar. Todo esto fue un error...»

Otra trabajadora, de nombre Luz Marina, relata su historia⁵⁷:

«Vine aquí hace cinco años, porque me dijeron que se ganaba mucho en la cogida de café. Cogí café por todos lados y luego me traje a las chiquitas y busque empleo fijo en una casa, con dormida, pero el patrón abusó de mi chiquita mayor. Ahora alquilo una casita y trabajo con gente muy buena. Las chiquitas van a la escuela y están bien comidas y vestidas. No quiero volver a Nicaragua por problemas con mi familia».

⁵⁶ Conversación sostenida el 20 de diciembre de 2011.

⁵⁷ Conversación sostenida el 22 de enero de 2012.

III. Empleo y condiciones de trabajo

III.1. El empleo de las mujeres en el área rural costarricense: características generales

La población rural en Costa Rica representa en promedio un 41 % del total del país, del cual un 12 % estaba ocupado en el sector agropecuario en 2010.

Este dato oculta las grandes heterogeneidades que existen entre las seis regiones administrativas y las siete provincias en que se organiza el país⁵⁸. Por ejemplo, en regiones como la de Huetar Norte, colindante con Nicaragua, la población rural alcanza el 81 % del total, y la ocupación en el sector agropecuario el 34,5 %⁵⁹.

El porcentaje de mujeres ocupadas en el sector rural era de un 28,7 % en 2009, del cual un 10,9 % trabajaba en la agricultura, un 16,5 % en la industria, un 36,4 % en el comercio y un 57,0 % en los servicios⁶⁰. Esta tendencia de la reducción de la presencia de mujeres en la agricultura no es un dato exclusivo de Costa Rica, sino que se observa en muchos países de la región. En este sentido, sería importante contar con información sobre la forma en que se captura en las estadísticas el empleo de las trabajadoras en el procesamiento y empaque de productos agrícolas, ya que es probable que sean clasificadas como trabajadoras en la rama industrial rural.

Si bien es cierto que ha disminuido la participación de la mujer costarricense en el trabajo agrícola remunerado, también es notoria la forma en que se ha incrementado su participación en la PEA rural no agrícola, sobretudo en el comercio y en los servicios.

Costa Rica: Participación de la PEA rural femenina en la PEA rural entre 1980 y 2010 (en porcentajes)

1980	1990	2000	2005	2009	2010
12,6	20,3	25,2	27,2	28,7	29,1

Fuente: CEPAL, sobre la base de cifras oficiales.

Las cifras de empleo no ponderan adecuadamente la importancia de los trabajadores agrícolas migrantes indocumentados. Por ejemplo, en 2005 en la cosecha de caña de azúcar se calculaba que un 98 % de la fuerza de trabajo agrícola era migrante, y la mayoría de ellos en situación irregular.

La investigación sobre el mercado de trabajo rural (agrícola y no agrícola) en Costa Rica ha sido una deuda pendiente que empieza a ser saldada con el estudio realizado por la FAO-CEPAL-OIT⁶¹. Los énfasis de los estudios previos en general estaban puestos en las prácticas agrícolas y comerciales de la producción agropecuaria, y no en las condiciones y necesidades de la fuerza de trabajo que hace posible esta producción.

Es importante asumir que el desarrollo rural no es homogéneo en los países. Conocer la heterogeneidad del desarrollo y las distintas condiciones de trabajo es crucial para comprender los cruces

⁵⁸ Provincias: San José, Alajuela, Heredia, Cartago, Guanacaste, Limón y Puntarenas. Regiones: Central, Chorotega, Región Pacífico Central, Región Brunca, Región Huetar Atlántica y Región Huetar Norte.

⁵⁹ Ver Cuadro 6, Anexo Estadístico.

⁶⁰ INEC, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de 2009.

⁶¹ El estudio sobre el mercado de trabajo rural en Costa Rica fue realizado por Juan Diego Trejos.

entre la pobreza y las diferentes actividades económicas rurales, ya sean agrícolas o no agrícolas⁶². Los datos de los agregados estadísticos sobre pobreza ocultan realidades como el hecho de que el nivel de pobreza de ciertas zonas rurales de Costa Rica sobrepasa el 30 %, lo que está muy por encima del promedio nacional⁶³.

III.2. Brechas de género en el mercado de trabajo rural

En 2010, de acuerdo con la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), la tasa de participación de las mujeres rurales fue de un 34,9 %, menos de la mitad de la tasa de participación de los hombres en esa misma área, que fue de un 77,2 %⁶⁴.

Si se comparan las tasas de participación femenina entre áreas urbana y rural, se observa que las mujeres rurales (34,9 %) tienen una tasa 13 puntos menor que la de las mujeres urbanas (48,1 %) en materia de participación económica.

Para ese mismo año, en el área rural la tasa de ocupación masculina fue de un 73%, más del doble de la femenina, que alcanzó el 31 %. Pero más aún: si se compara entre mujeres por áreas de residencia, se comprueba que las mujeres rurales tienen menores niveles de ocupación (31 %) que las mujeres urbanas (43,9 %)⁶⁵.

Estos datos revelan que las mujeres en el área rural tienen menos fuentes de trabajo, lo que evidentemente contribuye a la pobreza de los hogares, y especialmente de aquellos con mujeres como jefas de hogar.

No es sorprendente que la tasa de desempleo de las mujeres rurales sea la más alta del país, con un 11,2 %, en contraste con la de los hombres en el área rural, que es de un 6,3 %, y la de las mujeres en el área urbana, que es de un 8,8 %⁶⁶.

III.3. Lugar de residencia y diferencias de ingreso

En las zonas rurales, la inversión en infraestructura (carreteras, electricidad, abastecimiento de agua), las tecnologías de comunicación, los servicios sociales y la presencia institucional de todo tipo (bancaria, educativa, judicial, las oficinas ministeriales, los servicios de salud comunitaria, etc.), ha contribuido a la diversificación productiva en las últimas décadas, sobre todo en las áreas de servicios turísticos, la agroindustria y la maquila.

Un resultado del desarrollo económico en las zonas rurales ha sido la disminución de las brechas de ingresos entre zonas urbanas y rurales.

En la investigación realizada por Juan Diego Trejos sobre políticas del mercado de trabajo y pobreza rural en Costa Rica se afirma que «la zona de residencia deja de ser una variable relevante para explicar la desigualdad del ingreso laboral y sus cambios en el tiempo»⁶⁷. Es necesario aclarar

⁶² Resultan absolutamente insuficientes, por ejemplo, afirmar que Guanacaste, siendo una de las provincias más ricas de Costa Rica, ha expulsado históricamente fuerza de trabajo, y resulta una simplificación repetir que esto se debe al desarrollo de la ganadería extensiva, porque Guanacaste es una de las zonas donde han surgido nuevos cultivos y encadenamientos productivos, así como un fuerte desarrollo turístico orientado al mercado internacional.

⁶³ ENAHO 2011. Regiones Chorotega y Brunca con más de un 30 % de pobreza, INEC Noticias.

⁶⁴ ENAHO 2010. Nueva Encuesta Nacional. Cifras básicas sobre fuerza de trabajo, pobreza e ingresos. INEC.

⁶⁵ ENAHO 2010.

⁶⁶ ENAHO 2010.

⁶⁷ Trejos, op. cit.

que esta afirmación es válida únicamente para la población nacional vinculada al ERNA⁶⁸. Las brechas de ingresos reales entre los trabajadores agrícolas asalariados y el resto de los trabajadores son relevantes, sobre todo en el caso de los temporeros, ya sean o no migrantes, debido a que la agricultura es por excelencia el espacio de la evasión de los derechos laborales y la protección social.

La legislación que rige las relaciones laborales⁶⁹ no se respeta en las zonas rurales. La proporción de la población rural ocupada con ingresos inferiores al salario mínimo muestra el siguiente comportamiento por país: Costa Rica 47,0 %; Nicaragua 36,4 %; Panamá 77,6 %⁷⁰.

Además de estas anomalías, existen en los países diferencias salariales entre el área urbana y el área rural, así como diferencias en las condiciones de trabajo, los niveles e intensidad de la pobreza y la oferta de bienes y servicios tanto públicos como privados.

Es importante acotar que en el análisis de los mercados de trabajo no hay nada más letal que las simplificaciones. Si bien es cierto que los salarios mínimos en la agricultura no se respetan para casi la mitad de la población ocupada en actividades agrícolas, también es cierto que:

- Se ha acortado la brecha salarial entre el empleo rural no agrícola (ERNA) y el empleo urbano, tal como afirma Trejos;
- Las remuneraciones obtenidas por los recolectores de café no discriminan por sexo, y además están por encima de los salarios que reciben los jornaleros agrícolas contratados en forma permanente en las fincas.

Esta segunda afirmación debe ser matizada, en el sentido de que los temporeros logran esas remuneraciones durante pocos meses al año, excepto que se conviertan en trashumantes permanentes en pos de las cosechas en diferentes zonas y productos, y aun así están excluidos de derechos laborales fundamentales como las vacaciones, el aguinaldo, la cobertura de salud, las pensiones por incapacidad, los beneficios por maternidad, el pago de jornadas extraordinarias, el derecho de sindicalización, etc.

III.4. Brechas en el uso del tiempo de las mujeres rurales

La encuesta sobre el uso del tiempo se aplicó a 18 848 hombres y mujeres, en proporción similar, en el área rural.

En el siguiente cuadro se evidencia que las mujeres disponen de 8 horas con 23 minutos al día para necesidades como el sueño, la atención de sí mismas o la recreación.

Las horas de trabajo doméstico significan casi una jornada de trabajo, a la que se suma la jornada remunerada, y casi triplican el tiempo que los hombres dedican a las mismas actividades, y que fundamentalmente se relacionan con el tiempo para pagar recibos y hacer gestiones fuera de la casa o hacer pequeñas tareas de mantenimiento.

⁶⁸ Empleo rural no agrícola.

⁶⁹ Salario mínimo, formas de contratación de la mano de obra, derecho a la protección de la maternidad, prestaciones de salud y seguridad en el trabajo, jubilación, protección contra el despido injustificado, derecho a sindicalización, etc.

⁷⁰ OIT (2008). Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana: el área rural y la agricultura frente a la crisis, en *Panorama Laboral 2008 de América Latina y el Caribe*.

**Costa Rica: Trabajo remunerado y trabajo no remunerado en el área rural,
por día, por sexo.
(En horas y minutos, 2004)**

	Trabajo remunerado	Trabajo doméstico no remunerado	Otros tipos de trabajo no remunerado	Carga global de trabajo
Mujeres	7.35	6.25	1.37	15.37
Hombres	8.42	2.44	2.09	13.35

Fuente: *Elaboración propia con base en la Encuesta de uso del tiempo 2004, INEC.*

La carga global de trabajo de las mujeres es dos horas superior a la de los hombres, pero además implica un trabajo más enajenante, porque significa la ritualización cotidiana de las mismas tareas de cuidado de la familia, sin días festivos, vacaciones o renuncia al trabajo.

Este es uno de los mayores desafíos para las políticas públicas, ya que en las áreas rurales, aun más que en las urbanas, las mujeres asumen las tareas domésticas de la familia: el cuidado de niños, enfermos y ancianos, y la atención de todas las necesidades domésticas del grupo familiar.

Incluso en los cafetales, la fuerza de trabajo femenina es acompañada por una fuerza de trabajo infantil-femenina, a cargo del cuidado de los hermanos menores y de una real sustitución de tareas –usualmente realizadas por las mujeres adultas– que son trasladadas por necesidad a las niñas, que de ese modo se convierten en niñas-madre antes de convertirse en adultas.

III.5. El empleo de los temporeros del café en la zona de Los Santos

1 019 fincas de café en los cantones de Tarrazú, Dota y León Cortés, en Los Santos, contratan mano de obra temporal para la colecta del grano. (Ver Cuadro 2 del Anexo estadístico).

Los trabajadores migrantes temporales en Los Santos se ocupan preferentemente en la cosecha de café, pero también realizan otros oficios, como se observa en el cuadro siguiente.

- El trabajo de cosecha es realizado con un 34 % de mujeres y un 66 % de hombres.
- Durante la cosecha, trabajan cuatro veces más hombres que mujeres en los cafetales.
- Al cuidado de niños se dedican igual cantidad de hombres que de mujeres.
- El trabajo doméstico no remunerado en las familias de temporeros migrantes lo realizan en un 90 % las mujeres.

Los Santos: Trabajadores migrantes por tipo de actividad y sexo en cifras.

Trabajadores	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Cosechadores	4 664	2 384	7 048
Otros trabajos agrícolas	64	16	80
Trabajo doméstico	11	80	91
Cuidado de los niños	17	17	34
No trabajan	192	196	388
Totales	4 948	2 661	7 641

Fuente: *Loría Bolaños, Rocío et al. (2008) Determinants of Health in Seasonal Migrants: Coffe Harvester in Los Santos, Costa Rica.*

Esos grupos constituyen una fuerza laboral informal requerida en periodos cortos de menos de cuatro meses. Son estigmatizados por su condición migratoria, étnica y por la temporalidad, asociada al ser extranjero.

III.6. Relaciones laborales atípicas

Uno de los primeros desafíos para incidir en la mejora de las condiciones laborales de los temporeros de la agricultura consiste en comprender que se trata de relaciones laborales atípicas.

En la recolección de café no existe un contrato escrito o verbal entre el trabajador y el empleador, y la población trabajadora temporera genera su ingreso en base a la cantidad de grano recogido. No importa el nombre del trabajador, ni sus circunstancias particulares, importa únicamente cuánto debe pagársele en función del número de cajuelas recogidas. Desde esta perspectiva, se trata de una relación impersonal, porque en la mayoría de los casos ni siquiera los instrumentos de trabajo le pertenecen al productor, sino que son propiedad del trabajador temporero. Los trabajadores no solo migran de un país a otro sino que migran entre fincas, en busca de mejores condiciones para su trabajo: mayor precio pagado por cajuela; madurez de la fruta, para evitar el atraso que supone el grano; terrenos accesibles y planos; acceso a vivienda; y servicios mínimos sanitarios y de abastecimiento de agua.

La recolección la realizan mayoritariamente los migrantes, que en un porcentaje importante son indígenas y analfabetos, con una presencia sustantiva de niños y niñas en las tareas conexas directa o indirectamente con la recolección, situación muy diferente a la de otras regiones, donde la fuerza de trabajo temporal muestra un mayor equilibrio entre costarricenses y extranjeros⁷¹.

Las exclusiones por razones de género de las mujeres indígenas panameñas son particularmente severas. Se sabe poco sobre su participación en la toma de decisiones en relación con las tierras comunitarias en su país de origen, y solo hay evidencias tangenciales de que al migrar temporalmente son parte de una fuerza de trabajo controlada y administrada por sus los hombres de su comunidad.

III.7. Condiciones de vida de la población migrante en Los Santos

En el siguiente cuadro se pueden observar algunos datos sobre las condiciones de vida de los migrantes en Los Santos, estudiadas por el Proyecto Salud y Trabajo en América Central (SALTRA). Llama la atención que un 33 % vivan en chozas improvisadas y que un 26 % utilicen servicios sanitarios colectivos o a la orilla de los ríos. Paralelamente, y por su incidencia en enfermedades respiratorias, es relevante que el un 62 % de las viviendas tengan mala ventilación, y que un 38 % utilice agua de mala calidad. Todos estos factores, además de los que portan desde sus comunidades de origen, explican la alta tasa de consultas en los servicios de salud de la zona y en los hospitales del seguro social aledaños.

⁷¹ De las observaciones realizadas en diferentes zonas cafetaleras del país, parece evidente que en los terrenos de mayor inclinación y de más difícil recolección trabajan preferentemente migrantes.

Los Santos: Condiciones de vivienda y servicios básicos de los migrantes en números absolutos y relativos

Condición	Número	Porcentaje
Cabaña o choza improvisada	307	33,4
Cocina al aire libre o sin ubicación fija	183	16,6
Servicios sanitarios colectivos o a la orilla de ríos	288	26,2
Pisos de tierra o en mal estado	500	45,5
Techos en malas condiciones	531	48,3
Paredes en mal estado con filtraciones	586	53,3
Mala iluminación	478	43,5
Mala ventilación	685	62,3
Cocina con leña o sin electricidad	879	79,9
No tienen refrigerador para los alimentos	1 075	97,7
Sin radio	398	36,2
Sin televisión	769	69,9
Sin electricidad	111	10,1
Abastecimiento de agua de lluvia o río	306	27,8
Abastecimiento de agua privado	806	74
Deficiente o mala calidad del agua	415	38
Disposición de excretas: río o hueco tierra	11	1,0
Animales en condiciones insalubres	205	18,6
Más de 3 personas por dormitorio	548	50,2
Servicios básicos a dos o más kilómetros distancia	218	45,3

Fuente: Loría, Rocío et al. (2008). *Determinants of Health in Seasonal Migrants: Coffe Harvester in Los Santos, Costa Rica*.

III.8. Los impactos sobre la salud

En los estudios realizados por el Proyecto SALTRA se comprobó que existen mayores riesgos para la salud y una infraestructura de servicios mucho más deficiente en las fincas donde trabajan indígenas panameños que en las que alojan nicaragüenses y costarricenses.

El acceso a los servicios de seguridad social en Costa Rica se basa en un principio de solidaridad y universalidad. Eso significa que a nadie que solicite atención le podrá ser negada.

En un estudio realizado en Costa Rica se cuantificaron dos aspectos: afiliación a la seguridad social y uso de los servicios de salud e internamiento en hospitales y clínicas⁷².

Los resultados mostraron que el porcentaje de asegurados nicaragüenses es siempre significativamente menor que el de costarricenses, tanto en las zonas urbanas como rurales. Sin embargo, tanto a nivel urbano como rural, las consultas hechas al sistema de salud son un 17 % mayores por parte de los nicaragüenses en la zona urbana, y un 12% mayores en la zona rural. Las internaciones en hospitales de la seguridad social son similares para ambas nacionalidades.

⁷² Bonilla-Carrión, Roger (2007). *Seguro social y usos de servicios de salud entre personas nicaragüenses en Costa Rica*. Centro Centroamericano de Población, Universidad Nacional de Costa Rica, San José.

De acuerdo con la normativa costarricense, es esperable que todos los migrantes obtengan al menos un permiso de trabajo, y que de acuerdo con los derechos laborales fueran asegurados por sus patrones. Como veremos en el próximo capítulo, esto no sucede en el caso de los temporeros en el café, ya se trate de migrantes o de costarricenses.

La Universidad Nacional de Costa Rica, el Ministerio de Salud, el Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas (IRET), y el Programa Salud y Trabajo en América Central (SALTRA), han realizado diagnósticos situacionales con seguimiento continuo durante siete cosechas en la zona cafetalera de Los Santos, de forma tal que sus conclusiones están basadas en la realidad observada⁷³.

- Las niñas y adolescentes indígenas son los más expuestos a problemas de salud asociados al ambiente, al trabajo y a las condiciones sociales en las fincas cafetaleras, con una importante presencia de enfermedades respiratorias.
- La movilidad continua hace que los niños y adolescentes indígenas migrantes permanezcan largos períodos lejos de su lugar de origen, en condiciones de vida limitadas, con responsabilidades domésticas y asumiendo trabajos inseguros y peligrosos.
- Los niños indígenas se enfrenta con dificultades objetivas para asistir a centros educativos durante los seis meses (en promedio) en que las familias viven en Costa Rica, y esto refuerza la exclusión que viven en su país de origen por falta de oportunidades educativas, que les permitan acceder no solo a educación, sino a alimentación escolar, a útiles escolares, becas de transporte y servicios preventivos de salud infantil.
- De las 142 mujeres embarazadas durante la cosecha 2004-2005, el 95 % no seguía controles médicos y la mayoría trabajaba durante el periodo de gestación.
- «Las observaciones ergonómicas realizadas durante las labores de recolección del grano y el traslado de sacos de café mostraron situaciones de tensión muscular, esfuerzo estático, repetitividad, torsión de tronco y cuello y cargas excesivas, las cuales se asociaban a malestares de tensión y torsión muscular».
- Un estudio de las condiciones psicosociales de esta población inmigrante temporal reveló problemas y dificultades sociales durante la estancia en los cafetales. Los impactos negativos para la salud personal, familiar y de los grupos que trabajaban en una misma finca estuvieron relacionados con las extensas jornadas laborales, el mal estado de los albergues y la carencia de servicios básicos, el hacinamiento y la falta de privacidad, el mal trato por parte de los patrones, la mezcla forzosa de cuadrillas distintas de trabajadoras/es, la cultura conservadora local y la discriminación hacia los extranjeros, la ausencia institucional, el trabajo infantil y el cuidado de niñas/os en albergues, el pago desigual y el abuso e irrespeto a las mujeres, entre otros factores.

III.9. Descripción del trabajo de recolección

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) describe de la siguiente forma el trabajo de los temporeros⁷⁴:

«La recolección del café es manual, grano a grano, e implica extraer de la mata solo los granos de café maduros. Esa tarea se repite extrayendo el café de todas las ramas de la mata y

⁷³ Loría Bolaños, R. y T. Partanen (2011). *La recolección de café, una labor por visibilizar*. Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas (IRET), Universidad Nacional de Costa Rica y Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

⁷⁴ Loría Bolaños, R. y T. Partanen (2011). *La recolección de café, una labor por visibilizar*. Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas (IRET), Universidad Nacional de Costa Rica y Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

depositándolos directamente a un canasto sujetado por una faja a la cintura del recolector o recolectora.

El café tiene momentos de floración diferenciados, lo cual obliga a escudriñar una misma mata en varios momentos a lo largo de la cosecha; es decir, se hacen varias colectas. Esta condición involucra dos cuestiones importantes: cuando la persona recolecta, debe hacer una selección minuciosa que precisa de cuidado y destreza, para tomar el grano maduro en un tiempo límite que asegure el rendimiento de la faena. Durante la temporada de cosecha se deben recorrer las plantas en varias ocasiones, para garantizar el despegue de los granos que están maduros y asegurar el tiempo para completar la sazón de los últimos. Esto requiere la disponibilidad de los/as trabajadores/as durante varias semanas para que realicen de dos a tres recorridos por los arbustos y entre las calles de un mismo cafetal.

Otras tareas asociadas a la recolección son el traslado del grano en sacos que pesan entre 45 a 60 kilos al lugar donde recibe el patrón el café recolectado durante el día, y la medición, que involucra el vaciado de los sacos en la medida oficial, la cajuela. La recolección se realiza de lunes a sábado en jornadas de 6, 8 y hasta 10 horas. En períodos de alta maduración se trabaja sin descanso».

III.10. Remuneraciones del trabajo

De acuerdo con la definición de la OIT, el salario se refiere a la remuneración o ganancia pagadera en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, entre un empleador y un trabajador⁷⁵. Los recolectores de café reciben su pago a destajo, es decir por volumen de café recogido en una medida llamada «cajuela», que se paga unitariamente. Es importante subrayar que no existe discriminación por sexo en el pago por cajuela recolectada, pero es importante tener presente que las mujeres han tenido que madrugar para preparar desayunos y la comida que se lleva al cafetal, y realizan trabajo doméstico no remunerado al concluir su jornada como recolectoras.

La remuneración mínima por cajuela está estipulada en la fijación de los salarios mínimos, por ejemplo para el 2012:

«Decreto N° 36867-MTSS, La Presidenta de la República y la Ministra de Trabajo y Seguridad Social (...) decretan: fijación de salarios mínimos para el sector privado que regirán a partir del 1° de enero del 2012 (...)

1c- RELATIVO A FIJACIONES ESPECÍFICAS

Recolectores de café (por cajuela): CRC 750,66».

Este es un aspecto importante, porque define tácitamente al recolector de café como un trabajador que tiene derecho a ganar un salario mínimo regulado por ley, y ese salario debe ser evidentemente pagado por un empleador, así como todas las prestaciones que ese salario comporta en términos de protección social y derechos laborales.

El mecanismo que se utiliza para pagar el trabajo en la cosecha en Costa Rica es el siguiente: a cada recolector o recolectora se le asigna lo que se denomina una «calle», que es una hilera de cafetos en la finca, y los trabajadores trasladan al final de esa «calle» las cajuelas que recogen,

⁷⁵ La información que se puede obtener sobre la mano de obra temporal es sumamente limitada, ya que en la empresa únicamente se encontrarán los datos relativos al número de personas contratadas, la duración del contrato y en ciertas ocasiones (en particular cuando el proceso productivo requiere de tareas específicas), al sexo de los trabajadores. En épocas de intensa utilización de mano de obra, como las de cosecha, los trabajadores son contratados por orden de llegada y el nivel de empleo varía en función de las necesidades, incluso diarias. Para conseguir información adicional sobre los trabajadores involucrados en las actividades de las empresas es indispensable realizar encuestas a nivel de los hogares. FAO (1998). *Censos agropecuarios y género*. Roma.

donde al concluir la jornada diaria el pagador o capataz paga directamente el trabajo realizado, o bien entrega fichas, como sucede en las fincas grandes, que se cambian por dinero en las oficinas establecidas para ese efecto en la misma finca.

En el caso de las mujeres indígenas panameñas, lo que sucede es que el hombre de la familia es el que recoge el dinero o las fichas, bajo el pretexto de que ellas no entienden español. En una pequeña encuesta realizada a 12 mujeres⁷⁶, solo una cobraba directamente por su trabajo. Las once restantes, que no cobraban directamente la totalidad de su remuneración, solo recibían una parte de los ingresos ganados, ya que el resto lo controlan los hombres de la familia. Esta situación es diferente a la que se presenta en México⁷⁷, donde en algunos casos lo que se contrata es el trabajo de la familia campesina completa, y es el jefe de familia el que negocia el empleo de recolección, lo que obviamente vuelve más vulnerable la situación de la mujer en el mercado de trabajo. Es también diferente de la situación de la producción de tabaco en la provincia de Jujuy en Argentina⁷⁸, donde en los períodos de alta demanda las mujeres se unen al trabajo del compañero o jefe del hogar, lo que invisibiliza el empleo de las mujeres.

En Costa Rica, el salario mínimo se aplica directamente al trabajo dependiente en el ámbito privado (empleados asalariados de empresas y hogares), dicho de otra forma, al existir un salario mínimo por unidad de recolección en el café, se puede deducir claramente que existe un trabajo dependiente.

Sin embargo los/as temporeros/as en la agricultura del café no tienen ni han tenido históricamente la protección que se deriva del pago de la seguridad social, y como se verá, esta situación ha generado conflictos.

¿Qué sucede en la realidad? La población migrante acude de igual forma a los servicios de salud y es atendida por el sistema nacional de salud, ya se trate de atención primaria o de una intervención. El servicio de salud es universal y no se le puede negar a nadie en la geografía del país. Eso significa que todos los que contribuyen a mantener la seguridad social están subsidiando a los empleadores que no pagan el servicio y a los trabajadores que no cotizan a la seguridad social. En el caso de las temporeras costarricenses, lo más probable es que coticen a la seguridad social por cuenta propia y en el mínimo estipulado, que es de aproximadamente USD 27,00 por mes.

La falta de pago del seguro social en la agricultura define a los ocupados en esta rama de actividad como informales. En este sentido, un trabajador agrícola, como indica Trejos, tiene una probabilidad mayor de ganar menos del salario mínimo que cualquier otro trabajador⁷⁹.

No sucede así con el trabajo temporal en la recolección del café, y este es un punto relevante que requiere de una explicación:

- a) De acuerdo con el Decreto de Salarios Mínimos para el primer semestre del 2012, el pago por cajuela recolectada de café es de CRC 750,66, lo que en dólares equivale a USD 1,47 por cajuela.

⁷⁶ Encuesta realizada en Los Santos y Aserrí a treinta mujeres temporeras: 12 indígenas panameñas, 10 nicaragüenses y 8 costarricenses.

⁷⁷ Hernández Trujillo, José Manuel (2011). *Caso de México, en Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina*. FAO-OIT-CEPAL, Tomo II, Santiago de Chile.

⁷⁸ Aparicio, Susana (2011). *Caso de Argentina, en Empleo y condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas*. FAO-OIT-CEPAL, Tomo I, Santiago de Chile.

⁷⁹ Gindling, T.H y Trejos, Juan Diego (2010). *Reforzar el cumplimiento de las salarios mínimos en Costa Rica*. FUSADES, San Salvador.

- b) En la realidad y ante la escasez de mano de obra, a lo que se suman los tiempos perentorios de la cosecha, el precio pagado por cajuela va de los CRC 1 200 (USD 2,35) a los CRC 1 300 (USD 2,55).
- c) Eso significa que los pagos por cajuela superan en un dólar y hasta en un dólar y medio el pago mínimo definido por decreto.
- d) Un/a recolector/a promedio recoge entre 10 y 15 cajuelas por día cuando el café está en plena cosecha, y entre 8 y 10 cajuelas en la fase de graneado. Esto significa que los ingresos diarios de un recolector equivalen, en el caso de que recoja 10 cajuelas, a 12 000 o 13 000 CRC diarios, lo que equivale a entre 23,5 y 25,4 USD por día de trabajo.
- e) Sin embargo, en la realidad esta situación se da solamente durante el mejor período de la cosecha, durante el cual un recolector con experiencia puede lograr hasta 15 cajuelas diarias.
- f) De cualquier forma, estos ingresos están por encima del salario mínimo para peones agrícolas, establecido en 7 883,82 CRC diarios. Dicho de otra forma: los ingresos de un recolector cafetalero prácticamente duplican los de un peón agrícola.

De este modo, cabe preguntarse, si los jornales son tan buenos en la recolección de café, ¿por qué no hay más costarricenses en la actividad?

De acuerdo con la opinión de los consultados, existen diferentes respuestas⁸⁰:

- Los trabajadores rurales no están dispuestos a abandonar empleos estables por un empleo temporal, y por lo tanto precario.
- Se trata de empleos que requieren de un gran desgaste físico y existen otras alternativas de trabajo menos exigentes desde el punto de vista físico.
- Las remuneraciones de los temporeros no incluyen ninguno de los derechos laborales: seguro de salud, seguro de accidentes de trabajo, vacaciones pagas proporcionales, derecho a los permisos de maternidad, pago por incapacidades, por enfermedad o accidentes laborales, aguinaldo de ley proporcional al tiempo trabajado, preaviso y pago de cesantía, etc.

En síntesis, los temporeros son trabajadores informales que venden su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración diaria que se paga en función del número de cajuelas recogidas, pero que excluye los beneficios laborales establecidos por la ley.

III.11. Trabajo infantil en la agricultura

En Costa Rica se define el trabajo infantil como⁸¹:

«la actividad que implica participación de niños y niñas menores de quince años, cualesquiera que sea el tipo de relación que se haya establecido –asalariado, trabajo independiente, trabajo familiar, entre otros– en la producción y comercialización de bienes o en la prestación de servicios que les impidan el acceso, rendimiento y permanencia en la educación o se realice en ambientes peligrosos, produzcan efectos negativos inmediatos o futuros en el desarrollo intelectual, físico, psicológico, moral o social».

⁸⁰ Se realizó esta pregunta a productores de café, a ingenieros de las cooperativas y a integrante del Departamento de Análisis Económico de ICAFE. También se revisó bibliografía para verificar si existía alguna investigación relevante al respecto, sin que surgieran respuestas pertinentes.

⁸¹ Costa Rica. Decreto No 29220-MTSS, Reglamento para la Contratación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes.

La edad mínima de admisión al empleo en Costa Rica son los quince años, siempre y cuando el trabajo no comporte condiciones peligrosas o insalubres⁸².

Las encuestas realizadas en Costa Rica muestran que los niños de 5 a 9 años participan muy poco en el mercado de trabajo, y que esta participación se incrementa a un 14 % entre los 10 y los 14 años en las áreas rurales, y solo a un 3,8% en las áreas urbanas. De esta forma, el trabajo rural infantil cuadruplica el trabajo de los niños en las ciudades.

Costa Rica: Población infantil y joven por tramos de edad, económicamente activa por tasas de participación (Porcentajes)

Rangos de edad	Área rural	Área urbana
De 5 a 9 años	5,2	1,5
De 10 a 14 años	14,1	3,8

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2002, INEC.

De acuerdo con un estudio realizado por la OIT junto con el INEC y el Ministerio de Trabajo, la agricultura es la fuente de ocupación más frecuente para los varones (47 %) y para un 34 % de las niñas. El comercio sigue en importancia para ambos sexos, y para las niñas, en tercer lugar aparece el trabajo doméstico (20 %)⁸³.

Para 2010, según cifras del Ministerio de Educación Pública, 3 025 niños y niñas trabajaban y estudiaban en Costa Rica. De estos, un 69 % eran hombres y 31 % mujeres. Los datos coinciden en que la agricultura es la actividad que más capta trabajo infantil entre las edades de 7 a menos de 15 años⁸⁴.

Más de la mitad de los niños que trabajan en el área rural lo hacen en fincas y para ayudar a sus familias. Una quinta parte de los niños trabajadores afirma que su trabajo está destinado a cubrir sus gastos personales y pagar sus estudios.

Un indicador de la importancia del trabajo de niños y niñas en la cosecha de café es que su participación se incrementa en noviembre, cuando se incorporan con sus familias al trabajo de recolección en las fincas. Esto significa que existe una variación estacional en el trabajo infantil y se puede afirmar que esa es una constante histórica en Costa Rica, ya que el ciclo escolar en las zonas rurales se adelantaba para que los menores de edad pudieran incorporarse al trabajo de recolección.

«Con respecto al comportamiento anual de la fuerza laboral infantil, se evidencia un pronunciado incremento entre los meses de noviembre y marzo (alrededor de un 50 % de aumento), período que coincide con las vacaciones del ciclo escolar y también con el periodo de cosecha del café. Es notable destacar que el 55,9 % de los trabajadores infantiles y adolescentes ha desertado de la escuela. Es en el área agrícola cafetalera donde la participación de menores de edad es más notable. De hecho, las vacaciones escolares en Costa Rica coinciden con la época de cosecha del café, que tiene lugar de noviembre a febrero. Sin embargo, debido a

⁸² Ley No 8922 del 3 de febrero de 2011, Prohibición del Trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras, La Gaceta, Costa Rica.

⁸³ INEC-OIT-MTSS (2003). Informe nacional de los resultados de la encuesta de trabajo infantil y adolescente en Costa Rica, San José.

⁸⁴ Ministerio de Educación Pública (2011). Niñas y niños que estudian y trabajan en Costa Rica. Departamento de Análisis Estadístico, Boletín 01-11, San José.

que, dependiendo de la zona, la cosecha empieza antes o después, esta aun así interfiere con el calendario escolar»⁸⁵.

III.12. El trabajo de los niños indígenas

Para los niños indígenas, trabajar es parte de la cosmovisión de su pueblo, en la cual el trabajo es una forma de interiorizar y aprender los roles y funciones socioculturales de la vida en comunidad de los adultos. Los saberes y destrezas se transfieren generacionalmente y son importantes para la supervivencia de las familias. Este trabajo se realiza en forma precaria en actividades agropecuarias y domésticas y es parte del trabajo familiar no remunerado⁸⁶.

La encuesta de trabajo infantil en Panamá realizada en 2000 muestra que unos 16 000 niños trabajan en las provincias de Veraguas, Coclé y Chiriquí.

Los niños indígenas migran con sus familias y trabajan como recolectores de café en las áreas costarricenses de gran demanda de mano de obra estacional, como las zonas transfronterizas con Panamá o lugares más lejanos como San Isidro de General, Los Santos, y recientemente poblados más cercanos a la capital como Aserri, o en otras provincias como Alajuela, en el cantón de Naranjo.

En una investigación realizada por Gabriela Olguín para la OIT se afirma que⁸⁷ la falta de escolaridad formal de los adultos Ngöbe y los altos porcentajes de analfabetismo fomentan un contexto en el que la educación parece no ser primordial.

La migración de los niños y niñas Ngöbe y sus familias implica una deserción de la escuela primaria o secundaria iniciada en la comarca y una dificultad objetiva de continuar los estudios en Costa Rica, debido a la trashumancia de sus familias, que migran de finca en finca, o incluso entre poblados, siguiendo la ruta del café maduro.

Silvia es una niña de 10 años que desde los 6 años de edad se traslada a Costa Rica con su familia para la recolección de café. Su testimonio brinda algunos detalles sobre la realidad del trabajo de las niñas indígenas:

«Mi abuela viene con nosotros para coger café todos los años. Mi abuela no habla español casi, pero eso no importa porque yo le entiendo. Viene también mi mamá, que es mandada por mi hermano mayor. Él manda porque es hombre y no hay otro hombre en mi familia. Somos siete: mi abuela, mi mamá y mis hermanos. Yo trabajo desde que tengo 5 años, primero en la comarca allá y ahora aquí. Cuido a mis hermanos pequeñitos y junto los granitos de café que se le caen a mi familia cuando asalarían. No he podido ir a la escuela casi, solo a veces».

Al final de la entrevista se le preguntó a Silvia por qué su madre no quería dar su testimonio. La niña respondió que no podía, que cuando hay un hombre presente, habla el hombre. «Yo sí puedo hablar, porque soy chiquita», concluyó⁸⁸.

⁸⁵ El programa OIT-IPEC en la región, los proyectos nacionales en el cultivo del café (folleto), Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil (IPEC) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

⁸⁶ Ministerio de Desarrollo Social (2007). Red de oportunidades: Impacto en el Trabajo Infantil, Gobierno de la República, Panamá.

⁸⁷ Gabriela Olguín es una destacada especialista mexicana en pueblos indígenas que ha dirigido importantes proyectos en la región. La información ha sido extraída de Olguín, Gabriela (2006) Trabajo infantil y pueblos indígenas, OIT, IPEC, Costa Rica.

⁸⁸ Conversación con Silvia M. en la Plaza de Aserri, el domingo 26 de febrero de 2012, con permiso de su hermano mayor.

III.13. La precariedad laboral genera pobreza

Para que el círculo de la pobreza pueda romperse, no solamente es necesario que exista empleo, sino que sea empleo de calidad.

Las condiciones de trabajo implican varias dimensiones: las horas de trabajo, el descanso semanal, las vacaciones pagas, el derecho a la protección de la maternidad, y sobre todo la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as. El acceso a los seguros de salud así como la seguridad en el trabajo son cruciales. En la agricultura existen riesgos ambientales y tóxicos específicos, y para las trabajadoras temporales que no residen permanentemente en las zonas de cosecha existen condiciones peligrosas y precarias en relación con la vivienda, problemas de hacinamiento, de acceso a agua potable, de servicios sanitarios, etc.

Consecuencias de la precariedad de las condiciones laborales para los/as recolectores/as

Contrato de trabajo	La inexistencia de contratos de trabajo refuerza la tesis de que los recolectores y recolectoras no son trabajadores con derechos, porque no existe relación de subordinación o contractual.
Seguro de salud	Ante situaciones de emergencia, los servicios de salud, son brindados por la Caja Costarricense de Seguridad Social y por los servicios comunitarios, pero para el caso de los temporeros costarricenses, la falta de pago de la seguridad social tiene consecuencias en la falta de pensiones por vejez, maternidad o incapacidad.
Protección de la maternidad	Las trabajadoras embarazadas no gozan de ningún tipo de protección de la maternidad, ni de permisos postnatales con salario. Cada trabajadora debe decidir cuánto tiempo trabaja por día y hasta qué mes de su embarazo.
Riesgos del trabajo	Existen diferentes niveles de toxicidad en los cafetales, debido al uso de agroquímicos que generan problemas respiratorios, y en algunos casos incapacidad, o problemas severos de la piel. Existen asimismo riesgos asociados con picaduras de serpientes o insectos, o con caídas en los cafetales que se ubican en pendientes pronunciadas, como sucede en Los Santos, donde las pendientes son de aproximadamente 75 grados de inclinación.
Jornada de trabajo	La medida de pago es la cajuela de café. No importa si en la época más intensa de cosecha las jornadas son de 10 o más horas diarias. Si bien es el trabajador el que regula cuánto trabaja, existe una presión objetiva durante la cosecha para que logre un rendimiento máximo en el menor tiempo posible, sobre todo porque existen obstáculos ambientales como las lluvias que pueden disminuir la calidad del grano.
Sindicalización	La sindicalización en Costa Rica se da fundamentalmente en el sector público. En el sector privado, los sindicatos son casi inexistentes. Solo el 1,94 % de las empresas tiene un sindicato a nivel de empresa, frente a un 97,67 % que no lo tienen. El terreno de la organización de los trabajadores está dominado por las Asociaciones Solidaristas que existen en un 34,11 % de las empresas. Al respecto ver Weller, Jürgen (comp.) (2011), Mercado Laboral y Diálogo Social en Costa Rica, CEPAL, Santiago, Chile. En la producción de café no existe ninguna forma de sindicalización ni organización solidaria de recolectores, debido a la transitoriedad de la actividad y a las características de la fuerza de trabajo. Existe un Centro Sindical de Atención al Migrante, que es un proyecto dirigido por la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, pero esta organización ha reconocido que no tiene incidencia alguna en la agricultura del café.
Descanso semanal	El trabajador normalmente no labora los domingos, pero este descanso no es pagado, ya que se supone que el trabajador autorregula sus tiempos de descanso y su pago es por unidad de recolección.
Vacaciones pagadas proporcionales	La cosecha dura de 3 a 4 meses. No existe pago proporcional de vacaciones, como sí existe en otras actividades como la industria de la construcción.

Aguinaldo, salario escolar, etc.	ÍDEM anterior.
Salarios	El salario de los recolectores está por encima del salario mínimo en otras tareas agrícolas, y por encima del salario mínimo para los recolectores definido anualmente por decreto, siempre y cuando el recolector se mueva dentro de los promedios de cajuelas diarias (unas diez), y considerando que no se pagan derechos laborales.
Trabajo infantil	El trabajo infantil no está permitido en sentido estricto, y mucho menos si coincide con el período escolar. Pero esta situación varía en el caso de los niños migrantes, porque se parte del supuesto de que sus centros escolares están en sus países de origen.
Alojamiento e infraestructura	Las condiciones son en la mayoría de los casos precarias y peligrosas para la salud física y emocional, debido al hacinamiento y la mala condición de los servicios.

Fuente: Elaboración propia con base en toda la información citada a lo largo del estudio.

IV. La institucionalidad y las políticas públicas y privadas para las trabajadoras del agro costarricense

IV.1. Premisas que orientan la indagación institucional

En el caso específico de esta investigación se trata de analizar las condiciones de trabajo de las mujeres temporeras en la agricultura del café.

- a) La investigación sobre el mercado laboral o la formulación de políticas laborales desde la perspectiva de género no debe ignorar la doble condición asociada a las mujeres como generadoras de ingresos y salarios, y como responsables de la economía del cuidado⁸⁹.
- b) El trabajo temporal agrícola de las mujeres debe analizarse en el contexto de las características de la agricultura en general y del cultivo que genera empleo en particular, así como de las opciones de empleo existentes para las mujeres en el empleo rural no agrícola.
- c) Participar en el mercado de trabajo para las mujeres no es solo un medio para ganarse la vida y la independencia económica, sino que es esencial para su autoestima y para la construcción de su identidad. Esto supone un control sobre los ingresos que generan y ese es uno de los puntos relevantes en relación con las mujeres indígenas panameñas, porque de acuerdo con las leyes costarricenses no es aceptable que sean los hombres los que cobren el salario de las mujeres.
- d) El vínculo entre el valor social y el económico del trabajo y las condiciones en que se realiza esta labor está en el centro de cualquier estrategia que busque promover el trabajo decente.
- e) La desigualdad en las condiciones laborales entre áreas urbanas y rurales y entre hombres y mujeres es un fenómeno complejo que requiere de distinciones claras entre el empleo agrícola y el empleo no agrícola, pero que también requiere distinciones más precisas entre los tipos de ocupación agrícola.
- f) Estas desigualdades adquieren diferentes características dependiendo del tipo de ocupación, y se relacionan no solo con los niveles de ingreso salariales y sus brechas, sino que incluye otras dimensiones cruciales como la existencia y aplicación real de las leyes laborales, la existencia y el acceso real a la protección social, la existencia de una oferta educativa y de capacitación o formación que responda a la demanda del mercado de trabajo, el acceso al crédito y a los mercados de bienes y servicios, etc.⁹⁰.

IV.2. Política de género en el sector agropecuario

En Costa Rica, como en el resto de América Latina, se ha hecho un esfuerzo sostenido en términos de legislación y creación de estructuras institucionales para mejorar las relaciones laborales y la

⁸⁹ *La economía reproductiva o economía del cuidado tiene también un valor monetario que no se mide en las cuentas nacionales, pero que tiene efectos pertinentes sobre el empleo de las mujeres en términos de las limitaciones y exclusiones que entraña, por razones históricas y culturales relativas a los roles de género.*

⁹⁰ *El especialista Emilio Klein «mostró, sobre la base de la ronda de censos de población de 1980, que el empleo principal de un 24 % de la población rural de América Latina no era la agricultura y que esta diversificación de los empleos rurales hacia actividades no agrícolas era un fenómeno creciente». Dirven, Martine et al. (2011). Hacia una nueva definición de "rural" con fines estadísticos en América Latina, CEPAL, Santiago de Chile. «Se considera que un territorio es rural cuando el proceso histórico de construcción social que lo define se sustenta principalmente por los recursos naturales y mantiene esta dependencia estructural de articulación. Un territorio es rural cuando su especificidad es su dependencia de los recursos naturales y su base económica se estructura alrededor de la oferta ambiental en que se sustenta. Esta definición rompe con el dualismo urbano-rural propio de las definiciones tradicionales y establece una nueva forma de relación de densidades, incluyendo concentraciones poblacionales que forman parte de territorios rurales, de centros urbanos con funciones rurales, al tiempo que incluye todos los sectores económicos que tienen lugar en este tipo de territorios, más allá de las actividades agrícolas o de sus encadenamientos directos».*

igualdad entre los géneros. En esta dirección y de acuerdo con la institucionalidad jurídica del país, los Convenios Internacionales fundamentales firmados con la OIT son vinculantes y tienen precedencia sobre la legislación nacional.

El país es signatario de los principales instrumentos de las Naciones Unidas para promover la igualdad en el ámbito de los derechos ciudadanos y los derechos laborales.

El problema es que el mundo rural es un espacio productivo, de consumo y de relaciones sociales y laborales subsumido en la racionalidad económica capitalista, por lo que los esfuerzos para mejorar la situación de las mujeres en la agricultura deben implementarse dentro de la lógica de esa racionalidad y desde la exclusión que las mujeres sufren en el acceso a la tierra, al crédito, al uso de tecnologías, al conocimiento y al acceso a los mercados. Además de la exclusión de los espacios públicos y privados de poder y de recursos duros.

Como parte del avance de las políticas de igualdad el país definió una política de género para el sector agropecuario para el período 2003-2010. Esta política contó con un plan estratégico con fechas definidas para su operacionalización⁹¹. En cualquier caso, esta política no incluye lineamientos específicos para las mujeres temporeras del agro.

IV.3. La equidad de género: una meta elusiva

Costa Rica, al igual que el resto de los países latinoamericanos, fue alcanzada por la ola que inundó los escritorios de las burocracias nacionales con la perentoriedad reconocida y legitimada de la mejora de la condición de las mujeres. El resultado de este proceso ha sido un avance sustantivo a nivel de leyes y decretos. Sin embargo, ese esfuerzo no tiene correspondencia en los mecanismos operativos institucionales a nivel de políticas públicas.

En determinado momento crecieron los esfuerzos para avanzar hacia la igualdad entre los géneros, que coincidió con el despliegue de las oficinas de las Naciones Unidas para llevar a las agendas políticas la equidad entre los géneros, con una fuerte inyección de recursos internacionales, financieros y técnicos. Actualmente se observa una disminución del financiamiento internacional para el tema, y una disminución radical del número de ONG dedicadas a incidir sobre estas realidades. Lo más grave es que se percibe cierta pérdida de la presencia que tuvo el tema en el discurso político y en los objetivos gubernamentales.

Hace más de veinte años que Costa Rica promulgó la ley para la igualdad de las mujeres, y desde entonces se han emitido nuevas leyes relacionadas⁹².

Pero además, según la normativa jurídica costarricense, los convenios internacionales ratificados por la Asamblea Legislativa tienen precedencia sobre las leyes nacionales, o dicho de otra forma las sobredeterminan y son de cumplimiento obligatorio.

Costa Rica ha ratificado los siguientes Convenios de la OIT, directamente vinculados con la condición laboral de las mujeres:

⁹¹ Secretaría Ejecutiva de Planificación Sectorial Agropecuaria (SEPSA), Costa Rica. *Política de género en el sector Agropecuario 2003-2010*, San José, Costa Rica.

⁹² Entre las leyes relevantes se destacan: Ley 7142, de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, del 8 de marzo de 1990; Ley 7491, de reforma del artículo 95 Código de Trabajo, sobre derechos en período de maternidad, del 19 de abril de 1995; Ley 7499, de ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, del 22 de junio de 1995; Ley 8089, aprobación del Protocolo Facultativo del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Costa Rica lo firmó en 1999 y lo ratificó en agosto 2000; *Política Nacional de Género en el Sector Agropecuario, 2003-2010*.

Convenio de la Organización Internacional Trabajo	Fecha de ratificación
Convenio 100 sobre igualdad de remuneración	2 de junio de 1960
Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)	1 de marzo de 1962
Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil	10 de septiembre de 2001
Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales	4 de mayo de 1959

IV.4. ¿Dónde estamos ahora?

Existen evidencias empíricas sobre la persistencia de la desigualdad⁹³:

«Una investigación clave para explicar la desigualdad en Costa Rica da cuenta de que las mujeres trabajan en jornadas parciales, casualmente por la obligación del cuidado. El estudio de Gindling y Trejos de 2005 señala que los dos grandes factores que explican la desigualdad en Costa Rica son los cambios en la distribución de la educación y en la cantidad de horas trabajadas. La proporción de mujeres que trabajan en jornada parcial aumentó un 5 %: del 43 % en 1990 al 48 % en 2003. Además de ello, en una investigación del 2008 se señala que la explicación de la jornada parcial en la mujer se asocia al aumento de la proporción de hogares monoparentales encabezados por mujeres y a la dificultad de trabajar una jornada normal en el sector formal cuando una madre sin pareja tiene que cuidar hijos».

IV.5. Institucionalidad de la protección social en la agricultura

La protección para la salud en caso de enfermedad, las pensiones por invalidez, o específicamente la protección de la maternidad para las mujeres están directamente vinculadas con el trabajo remunerado. Pero, ¿a qué tipo de trabajo remunerado? Todo indica que únicamente quien tiene un contrato por tiempo indeterminado en el sector formal puede disfrutar de esos beneficios.

En el caso de los trabajadores asalariados con contrato, todas las fracciones de trabajo que desempeñan con diferentes empleadores, así sean de tres meses o de varios años, forman parte de la sumatoria de cuotas y años para acceder a una pensión.

El carácter informal del trabajo temporal está asociado a la falta de relación duradera y formal con un empleador. En el caso de los/as trabajadores/as por cuenta propia costarricenses o extranjeros con permiso de trabajo (incluidos los temporeros) muchas veces la salida para obtener protección social es asegurarse por cuenta propia, de manera de tener pleno derecho a las prestaciones de salud, y no solo en casos de emergencia, como sucede con los que no tienen seguro. En general, cuando ambos cónyuges trabajan como recolectores, solo uno de ellos paga el seguro: por lo general es el hombre, lo que deja a la mujer sin derecho a una pensión por vejez y sin cobertura ante una incapacidad.

La cobertura de la seguridad social es universal y tiene tres componentes: la salud, los riesgos laborales y las pensiones que pueden abarcar la vejez, la invalidez y la muerte.

Juliana Martínez Franzoni, especialista en protección social, ha señalado⁹⁴:

⁹³ Gindling, T. H. y Oviedo, Luis (2008). *Single Mothers and Poverty in Costa Rica*. IZA Discussion Papers 3286, Institute for the Study of Labor (IZA). Gindling, T. H. y Trejos, Juan Diego (2003). *Accounting for Changing Inequality in Costa Rica, 1980-1999*. UMBC Economics Department Working Papers 03-108, UMBC Department of Economics.

⁹⁴ Martínez Franzoni, Juliana (2008). *Seguridad social y equidad de género en Costa Rica*, Cuaderno de Ciencias Sociales 151, FLACSO, Costa Rica.

«El seguro colectivo de salud se organiza en torno a un régimen llamado de reparto y reúne acceso contributivo y no contributivo –denominado seguro por el Estado– a todos los servicios, sean estos de primer, segundo o tercer nivel –desde la vacunación hasta la cirugía de alta complejidad– y prestados mediante los Equipos Básicos de Atención Integral en Salud (EBAIS), las clínicas y hospitales, financiados y generalmente administrados por la CCSS. Las transferencias en dinero, sin embargo, tanto por enfermedad como por maternidad, están exclusivamente dirigidas a las mujeres ocupadas y presentan brechas en relación con el ingreso entre asalariadas e independientes».

En el caso de las mujeres costarricenses temporeras del café que además se desempeñan en la agricultura familiar, la única salida es acceder al régimen de pensión por vejez que otorga el Estado por medio de la Ley N° 7983 de Protección al Trabajador, que universaliza las pensiones para las personas de la tercera edad en condición de pobreza.

Desde la perspectiva de las políticas conciliatorias, la seguridad social incluye:

«...la licencia por maternidad para asalariadas y trabajadoras independientes, durante cuatro meses (uno antes y tres meses después del parto). [Estas ayudas] Dejaron de ser consideradas un subsidio en 1995, lo cual permitió que durante esos cuatro meses, además de continuar recibiendo ingresos (y ya no un subsidio por incapacidad), las trabajadoras continúen cotizando a la seguridad social. Una discriminación que persiste es que mientras las asalariadas reciben el total de su salario, las independientes reciben un monto definido de subsidio que en ningún caso supera a la mitad de sus ingresos»⁹⁵.

IV.6. Ralentización de las políticas del Estado de Bienestar y su impacto en la vida de las trabajadoras agrícolas

La realidad de la economía rural es que la ralentización de las políticas del Estado de Bienestar tuvo un impacto negativo en esas áreas, que no se han visto favorecidas por políticas conciliatorias⁹⁶ que permitan a las mujeres trabajadoras aliviar su carga de trabajo en términos del cuidado de los niños, los ancianos, los minusválidos o los enfermos.

Es la familia, sostenida por el trabajo de las mujeres, la que asume las funciones de cuidado en situaciones de crisis de salud de alguno de sus miembros, y estas situaciones a veces obligan a las mujeres a abandonar o disminuir las jornadas de trabajo remunerado, lo que normalmente contribuye a romper la delgada línea que las mantiene fuera de la pobreza. Por otro lado, tener ingresos propios es tener poder, y al no contar con esos ingresos las mujeres reasumen los roles de subordinación familiar, vuelven a ser mantenidas por alguien o «mandadas», sin que se reconozca ni visualice la importancia del trabajo doméstico.

De cualquier manera, la afiliación a la seguridad social es una de las conquistas más importantes para los trabajadores en Costa Rica de las últimas décadas. En la zona de Bribri y Sixaola en Talamanca se ha logrado con éxito documentar a la población migrante, como describe el director del Departamento de Migraciones Laborales del Ministerio de Trabajo⁹⁷:

⁹⁵ Martínez Franzoni, *op. cit.*

⁹⁶ *De ninguna forma se afirma aquí que esas políticas existen en cantidad y calidad suficientes en las áreas urbanas, pero es un hecho que existen mucho más servicios públicos y privados, incluso de bajo costo, a los cuales recurrir en las zonas urbanas.*

⁹⁷ Ruiz, Johnny (2005). *Movimientos indígenas, una visión con enfoque de migraciones laborales en Costa Rica. Ponencia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica.*

«En materia de contratación de trabajadores indígenas, en una coordinación entre el MTSS-Dirección General de Migración y Extranjería y la Caja Costarricense del Seguro Social, se viene aplicando un programa de documentación a los trabajadores indígenas que laboran en la región Bribri-Sixaola. Esta documentación permite la identificación y respectiva afiliación a la seguridad social, asimismo que el derecho aplica para el trabajador, su esposa e hijos menores de edad. El carnet tiene una vigencia anual y se les ha venido renovando para que se les otorgue un trato justo, al que tienen derecho. Este es un servicio gratuito para los trabajadores de la región fronteriza».

Esta práctica merece difusión y seguimiento, de manera que sea aplicada en otras zonas del país en las que se contratan migrantes.

Otra buena práctica que genera conocimientos relevantes sobre las condiciones de vida y sobre todo sobre la salud de los migrantes temporeros en Los Santos es la desarrollada por ocho años por el Proyecto Salud y Trabajo en América Central (SALTRA), que coordina la Universidad Nacional de Costa Rica. Los hallazgos de este proyecto han generado conciencia sobre la urgencia de cambios en la cobertura de salud de los migrantes temporeros indígenas.

IV.7. Elementos de la institucionalidad laboral y migratoria con impacto sobre los temporeros

Los gobiernos de la región, y el de Costa Rica no es la excepción, tienen grandes dificultades para regular los flujos migratorios. Las migraciones generan también redes que por su ductilidad están muy lejos del control de los gobiernos, y en la mayor parte de los casos no implican actividades punibles, que ameriten persecución, ya que se trata de migración de trabajadores en busca de mejores empleos.

A nivel de normativa constitucional, del código de trabajo, o de las leyes migratorias para la población temporera, las reglas están claras y pueden resumirse en una frase: si el país requiere fuerza de trabajo extranjera, esa fuerza de trabajo puede acceder a permisos de trabajo y desempeñarse con los mismos derechos y obligaciones laborales que los costarricenses.

Sin embargo, la realidad es muy diferente. Los migrantes se han convertido de hecho en un contingente de fuerza de trabajo necesaria, demandada y siempre disponible, al que se le menoscaban los instrumentos para lograr en una forma ágil y oportuna el permiso laboral.

Son tres los fenómenos que intervienen en este conflicto:

- Por un lado, las oscilaciones de la política migratoria y sus anclajes con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para autorizar el desempeño de la fuerza de trabajo extranjera en actividades que sufren escasez de mano de obra. Los procesos son lentos y engorrosos. Al revisar las cifras de los permisos otorgados se hace evidente que se aplican solo a una fracción de la fuerza de trabajo migrante que se desempeña en el país⁹⁸.
- Por otra parte, el temor de los migrantes a ser expulsados del país, además de los costos que implica la regularización de su situación en Costa Rica, ya que por lo general son necesarios documentos que deben tramitar en sus países de origen, lo que cuesta dinero y tiempo.

⁹⁸ MTSS (2011). *Anuario Estadístico 2010, Costa Rica. Las recomendaciones emitidas por el Departamento de Migraciones Laborales para el empleo de migrantes en la agricultura han ido decreciendo en números absolutos, de 5 506 en 2008 a 4 707 en 2010, mientras que solo para el verano 2011-2012 los cafetaleros emplearon a más de 75 000 recolectores migrantes.*

- Y finalmente, no se puede ignorar que muchos empleadores no están interesados en que esta población cuente con permisos de trabajo, porque eso implicaría reconocer el pago de la totalidad de los derechos laborales, y en la medida en que la inspección de trabajo solo logra visitar entre un 4 y un 6 % de los establecimientos⁹⁹ del país, los riesgos para el empleador de ser descubiertos y sancionados son mínimos.

Los inspectores de trabajo tienen un nivel de acceso muy precario a las zonas rurales, porque no cuentan con vehículos ni alojamiento para operar en estos lugares, ni viáticos disponibles para trabajar fuera del horario administrativo. Como afirma Godínez en un diagnóstico reciente: la escasa cobertura de los servicios de inspección incentiva todavía más la cultura del incumplimiento de las normas laborales, pues las probabilidades de que una empresa sea objeto de fiscalización de parte de la Dirección Nacional de Inspección son muy bajas.

La cobertura de salud, educación e incluso de vivienda popular es asumida, sobre todo en los dos primeros casos, en forma universal por el Estado costarricense. De esta forma, la evasión de los derechos laborales deviene en un impuesto más para el resto de la sociedad, que debe financiar la educación y la salud para la población migrante. Dicho de otra forma: se otorga un subsidio de todos los que tributan a la seguridad social a las actividades privadas de unos pocos. Por otro lado, si no existiera el trabajo migrante se daría una parálisis de las actividades clave de la economía, en empleos y tareas que los trabajadores costarricenses no aceptan, o realizan a precios impagables¹⁰⁰.

IV.8. Derechos y obligaciones de los migrantes laborales

En el siguiente cuadro se recogen algunos de los principales instrumentos para tutelar los derechos de los migrantes en el país. Queda claro que a nivel constitucional se tutelan los derechos laborales a la protección social y al salario mínimo del trabajador migrante, y de ahí se deriva la congruencia en el tutelaje de esos derechos con las otras leyes, tal como puede verificarse en el cuadro, así como la esencia de los convenios bilaterales firmados con Nicaragua y Panamá en relación con la migración laboral.

Derechos de la población migrante

Instrumento	Artículo	Texto
Constitución Política	Art. 19	Los extranjeros tienen los mismos deberes y derechos individuales y sociales que los costarricenses, con las excepciones y limitaciones que esta constitución y las leyes establecen.
Constitución Política	Arts. 33, 57 y 68	Establece el principio general de Igualdad ante la Ley y los principios específicos de salario igual para trabajo igual y de no discriminación salarial o de trabajo por motivos de nacionalidad.
Constitución Política	Art. 73	En relación con los seguros universales: los seguros sociales se establecen en beneficio de los trabajadores, a fin de proteger a estos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine. Este artículo no excluye a los trabajadores migrantes, por lo que ellos también se hacen acreedores a los servicios del seguro social.

⁹⁹ Godínez, Alexander (2011). *La Inspección de Trabajo de Costa Rica: un balance de su gestión*, FUNDAPEN (Programa de gobernanza, resolución pacífica de conflictos e integración, Proyecto Cumple y Gana Inspección), Costa Rica.

¹⁰⁰ No es infrecuente que un maestro mayor de obras o un trabajador calificado costarricense en el rubro de la construcción cobre como si fuera un profesional graduado, unos 400 USD a la semana.

Código de Trabajo	Art. 193	«Todo patrón, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, está obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo, por medio del Instituto Nacional de Seguros (INS), según los artículos 4 y 18 del Código de Trabajo. La responsabilidad del patrón, en cuanto a asegurar contra riesgos de trabajo, subsiste aún en el caso de que el trabajador esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrón se valga para la ejecución o realización de los trabajos. Lo mismo dispone el artículo 73 supracitado, que dice que los seguros contra riesgos profesionales serán de exclusiva cuenta de los patrones...»
Ley de la Defensoría de los Habitantes	Art. 1	«La Defensoría de los Habitantes de la República es el órgano encargado de proteger los derechos y los intereses de los habitantes. Además deberá promocionar y divulgar los derechos de los habitantes». Se entiende como habitante a toda persona física o jurídica, domiciliada o que se encuentre en forma permanente o transitoria en el territorio nacional, lo que convierte al trabajador migrante en un habitante que puede recurrir a esta institución para defender sus derechos dentro del territorio nacional.
Costa Rica: Ley General de Migración 8764, en vigor desde 2010	Sobre Trabajadores Temporales, Art. 98	Serán trabajadores temporales las personas extranjeras a quienes la Dirección General les autorice el ingreso y la permanencia en el país y permanezcan en él con el objeto de desarrollar actividades económicas de carácter temporal, a solicitud de un interesado en el país o del propio trabajador, fuera de él. Mediante el Reglamento de la presente Ley se regulará lo relativo a esta subcategoría migratoria; sin embargo, para efectos de su regularización, la Dirección General deberá tener en cuenta las condiciones específicas de los pueblos indígenas.
Costa Rica: Ley General de Migración 8764, en vigor desde 2010	Art. 95	Los trabajadores temporales podrán permanecer en el país por el plazo que determine la Dirección General; solo podrán desarrollar actividades laborales remuneradas en los términos, las condiciones, las zonas y para los patrones que autorice la Dirección General, con base en las recomendaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual definirá, además, las actividades de carácter temporal en las que se requiera autorización de ingreso y permanencia de mano de obra extranjera, mediante la realización de estudios técnicos y de mercado que determinarán el contingente de trabajadores temporales necesarios. Por solicitud de la persona extranjera, la Dirección podrá disponer la realización de actividades laborales remuneradas para otros patrones o zonas; asimismo, podrá autorizar prórrogas del plazo originalmente autorizado.
Convenio de Mano de Obra Migrante entre Costa Rica y Nicaragua	1993	Acuerdo binacional entre Costa Rica y Nicaragua que establece pautas y mecanismos (períodos de trabajo y condiciones) para la migración temporal de nicaragüenses al trabajo agrícola. Períodos del año en que se autoriza la migración. Condiciones de trabajo, entendidas como igualdad de trato con los trabajadores costarricenses. Procedimientos para satisfacer la demanda de mano de obra migrante.
Decreto 24432-TSS-G Tarjeta Trabajo Estacional	26 de julio de 1995	Instrumento práctico para regularizar la migración laboral estacional.
	1998	La Tarjeta queda sin vigencia efectiva, porque no se observa que los migrantes en condición de indocumentados que residen permanentemente en el país estén dispuestos a regularizarse por tiempo corto como migrantes temporales.
Convenio bilateral para el desarrollo Fronterizo entre Costa Rica y Panamá. Se han celebrado múltiples reuniones con diferente nivel de participación gubernamental: nivel político y nivel técnico.	Panamá lo ratifica en 1994 y Costa Rica en 1995	En 2010 se oficializan las agendas de las Comisiones Técnicas, entre ellas: La coordinación interinstitucional y binacional para promover una migración ordenada de los trabajadores migrantes, especialmente de los Ngöbe-Buglé y sus familias, así como su atención integral por ambos países para velar por los derechos de esta comunidad y sus condiciones sociolaborales. Acta de la I Reunión Binacional Costa Rica-Panamá, San José, Costa Rica, 18 de enero de 2010.

Fuente: *Elaboración propia.*

IV.9. Leyes laborales en relación con el trabajo temporal en la agricultura en Costa Rica, Nicaragua y Panamá

En Costa Rica no existen leyes específicas para regular el trabajo temporal en la agricultura, y tampoco existen este tipo de regulaciones en la legislación laboral de Panamá.

En el caso de Nicaragua, en el Capítulo XIII, Artículo 202 del Código de Trabajo se estipula que son obligaciones especiales del empleador en relación con lo trabajadores del campo otorgar los siguientes servicios y bienes¹⁰¹:

«Alimentación, habitación higiénica y segura, baños y letrinas, herramientas de trabajo en calidad de préstamo, materiales de primeros auxilios, equipos necesarios para la protección de la salud, transporte de ida y regreso tanto para los trabajadores permanentes como temporales, proveer una escuelita en coordinación con el Ministerio de Educación en caso de que existan más de 30 niños y que la empresa esté fuera del radio donde existen escuelas. Además de estas obligaciones especiales, existen todas aquellas consignadas en el Código».

Adriana, una trabajadora nicaragüense, recuerda que antes de migrar a Costa Rica iba con su padre y sus hermanos desde Diriomo a cortar café al cerro Monbacho, y que les brindaban lugar para dormir, tres comidas, canasto y sacos:

«Aquello era bien alegre, era mucho más duro cortar algodón en Chinandega, donde también íbamos, pero ahí nos daban además transporte y nos quedábamos dos meses o más. Dormíamos en unas grandes casonas en camarotes y la comida nos la daban ya hecha. No teníamos servicios de salud». Entrevista realizada en San Isidro de Heredia en marzo de 2012.

Parece una constante, tanto en Costa Rica como en Nicaragua, que al temporero que así lo requiera se le suministre vivienda, pero en el caso de Costa Rica no se brindan alimentos a los recolectores de café, y en muchos casos son los trabajadores los que llevan sus propios canastos y sacos para trabajar.

Si bien en el Código de Trabajo de Costa Rica no se considera a los trabajadores temporeros o estacionales como una categoría especial, sí existen normas que tutelan los derechos de los trabajadores agrícolas, y el pago por recolección es abordado en forma indirecta:

«Artículo 19. En los contratos de trabajo agrícolas, por precio diario, el patrón, en las épocas de recolección de cosechas, está autorizado a dedicar al trabajador a las tareas de recolección, retribuyéndole su esfuerzo a destajo con el precio corriente que se paga por esa labor. En tal caso, corren para el trabajador todos los términos que le favorecen, pues el contrato de trabajo no se interrumpe».

El artículo alude directamente a trabajadores que están contratados en forma permanente y que además realizan en la estación de cosecha esa labor, para lo cual el empleador debe pagar el precio por la labor a destajo, sin que eso altere los otros derechos adquiridos en el contrato por tiempo indefinido. Es decir, se alude al trabajo temporal o estacional, pero no específicamente al trabajador que es solamente temporero.

¹⁰¹ Nicaragua, Código de Trabajo, Capítulo XIII. Del trabajo en las plantaciones de banano, algodón, palma de aceite, café, tabaco y los demás cultivos incluyendo los no tradicionales.

Pero a esta carencia de normativas para proteger el trabajo estacional en la agricultura se suma el hecho de que la mayoría de los temporeros agrícolas son migrantes, muchos sin permiso de trabajo, y además un porcentaje indefinido de indígenas que trabajan no solo en el café, sino también en los bananales y platanales de la provincia de Limón¹⁰².

Este problema muestra dos fenómenos: por un lado el desplazamiento intempestivo y sin aviso previo de los trabajadores entre fincas, debido a diferentes razones, que rompe una de las obligaciones fundamentales del trabajador (artículo 72, inciso A del Código de Trabajo), que es la prohibición de abandonar el trabajo; por otra parte, la oferta de alojamiento para el temporero que así lo requiera, que indica, de hecho, la existencia de una relación laboral.

Históricamente los trabajadores temporales de la recolección de café, independientemente del sexo, nunca han tenido derechos laborales. Por su parte, tampoco están comprometidos a desempeñarse para un solo empleador, y se desplazan entre fincas en función de una mejor remuneración, en busca de mayor cantidad de café maduro que cosechar, y de mejores condiciones de trabajo. Es una relación laboral atípica, y que debería ser objeto de análisis. Es preciso crear las condiciones para que existan instancias de negociación por medio del diálogo social¹⁰³.

En este sentido resulta iluminador el antecedente establecido por el artículo 94 del Código de Trabajo en Chile, que estipula:

«El contrato de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en cuatro ejemplares, dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración de las faenas para las que se contrata sea superior a veintiocho días, los empleadores deberán remitir una copia del contrato a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su escrituración».

Si existiera un contrato de trabajo, todos los demás derechos laborales tendrían que ser reconocidos por añadidura, y esto puede ser parte de un proceso paulatino de mejora de las condiciones de trabajo en la agricultura. Es obvio que ese viraje encarecería los costos de mano de obra temporal, que en la actualidad no cubre los costos no salariales.

¹⁰² En un estudio hecho por la Asociación de Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA), se afirma que los indígenas Guaimies procedentes de Panamá sufren los tratos más degradantes de trabajo en el país, caracterizados por largas jornadas de trabajo, salarios ínfimos que no llegan ni siquiera al mínimo legal, trato desconsiderado a su situación de trabajador y de indígena, graves atrasos en los simples pagos de sus salarios, aguinaldos y vacaciones. Esta situación inclusive los ha llevado a presentar ante el Juzgado de Trabajo de Limón un conflicto colectivo de carácter económico-social. Como la totalidad de estas personas indígenas son extranjeros, cada vez que se intentan organizar para exigir condiciones dignas de trabajo, las empresas los amenazan con denunciar su condición migratoria (ya que se trata de personas sin permiso para trabajar en el país). En el plano sindical, los dirigentes de estas personas (que como indígenas mantienen una identidad cultural) no pueden encabezar la organización por ser extranjeros y contravenir esto el artículo 60 de la Constitución. ASEPROLA (2004). Un vistazo por seis derechos laborales básicos. San José, Costa Rica.

¹⁰³ Diálogo social se refiere a todo tipo de negociación, consulta e intercambio de información sobre temas de interés común entre los empleadores y los trabajadores con o sin la participación del gobierno.

IV.10. Relaciones laborales atípicas: la posición de los empleadores y la posición de los defensores de los derechos de los trabajadores

IV.10.1. El punto de vista de los empleadores

Existe un conflicto manifiesto entre la Caja Costarricense de Seguro Social y la Defensoría de los Habitantes¹⁰⁴, enfrentados a los productores de café representados por ICAFE. De acuerdo con los productores de café, no es posible reconocer derechos laborales a una fuerza de trabajo que no tiene las características de un empleo pactado entre empleador y trabajador. A la recolección se presentan grupos de trabajadores con sus canastos, no se preguntan nombres ni sus direcciones. El acuerdo es tácito: están ahí para recoger café, y la jornada de trabajo la definen ellos mismos, así como los días que trabajan o la permanencia en esa finca o el traslado hacia otras fincas o zonas. Los capataces de las fincas se limitan a pagar sobre la cantidad recogida por recolector al final del día y a vigilar que el trabajo se haga bien y no se dañen las plantas o se recoja grano verde. Según los empleadores, incluso los trabajadores migrantes que ocupan viviendas en las fincas no tienen la obligación de trabajar todos los días ni de cumplir un horario, aun cuando el acuerdo implícito es que la vivienda es parte de las condiciones para que recojan café en esa finca específica¹⁰⁵.

Por otra parte, los productores de café en Los Santos explican que si se les obligase a pagar los CRC 40 000 mensuales por trabajador asegurado (aproximadamente USD 80), tendrían que cambiar de actividad, porque sobre todo para los pequeños productores que son la mayoría numérica, significaría la ruina. Los empleadores aducen que los recolectores ganan en promedio de CRC 1 100 a 1 300 por cajuela, y recogen un mínimo de 15 cajuelas diarias, que representan aproximadamente USD 31 por día, lo que calculado por los seis días que trabajan equivale a USD 186 por semana, que es una cantidad sustancialmente mayor a la que recibe un peón agrícola, que gana aproximadamente USD 94 por semana, de acuerdo con la fijación de salario mínimo vigente a partir de enero del 2012¹⁰⁶.

Estos argumentos han sido reiterados en la Circular N° 1914 del 21 de diciembre de 2011, donde ICAFE reafirma la inexistencia de relación laboral entre el productor y el recolector de café, argumentando que la relación de trabajo está configurada por tres elementos: prestación de un servicio, remuneración y subordinación, y que en el caso de los temporeros no existe el elemento fundamental, que es la subordinación, y por lo tanto es improcedente hablar de relación laboral y en consecuencia de derechos laborales¹⁰⁷.

IV.10.2. La opinión de los defensores de los derechos laborales

El punto de partida es que la legislación costarricense establece que el patrón debe contribuir al régimen de seguridad social de sus trabajadores, y se espera que la inscripción patronal y el ase-

¹⁰⁴ Ver Defensoría de los Habitantes (2001). Informe de Labores. Costa Rica. La Defensoría de los Habitantes recomendó al Ministro de Trabajo y Seguridad Social mediante el oficio N° 3458-2001 DHR del 30 de abril del 2001, «PRIMERO: Disponer lo necesario para que a los funcionarios de las oficinas regionales de inspección que atienden la zona de Los Santos se les suministren los recursos básicos para que realicen las inspecciones de barrida durante la época de recolección de café. SEGUNDO: Suministrar los recursos necesarios a los inspectores de la Oficina Regional de Cartago para que se brinde un seguimiento en aquellas fincas cafetaleras de la zona de Los Santos en donde se han realizado prevenciones»

¹⁰⁵ ICAFE (2009). Circular No 1645, San José, Costa Rica, 14 de diciembre de 2009. Inexistencia de relación laboral entre el productor y el recolector de café. Declaraciones del gerente de Coopetarrazú al periódico La Nación, 15 diciembre de 2009.

¹⁰⁶ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Lista de Salarios Mínimos para el sector privado. Un peón agrícola gana CRC 7 883,82, lo que equivale aproximadamente a USD 15,77 diarios.

¹⁰⁷ ICAFE (2011). Inexistencia de relación laboral entre el productor y el recolector de café. Circular No 1914, original firmado por el Ing. Edgar Rojas Rojas, Subdirector Ejecutivo.

guramiento de los trabajadores se realice dentro de los ocho días siguientes a la fecha de ingreso de los empleados¹⁰⁸.

Entre quienes impulsan la defensa de los derechos laborales se puede identificar al Proyecto Salud y Trabajo en América Central (SALTRA), la Defensoría de los Habitantes, la Dirección de Migración del MTSS, el Ministerio de Salud y la Caja Costarricense de Seguro Social.

«La omisión estatal en la atención de la población Ngöbe.

Dado el deceso de una niña ngöbe de nacionalidad panameña que se encontraba con sus padres en San Francisco de la Lucha, Sabalito de Coto Brus, Puntarenas, durante las recolectas anuales de café, la Defensoría de los Habitantes le solicitó a la Ministra de Trabajo y Seguridad Social y a la Presidenta Ejecutiva del Patronato Nacional de la Infancia, la presentación de un informe acerca de las acciones que estaban desplegando ambas instituciones para prevenir situaciones tales como la acaecida.

Valga señalar que esta no es la primera ocasión en la que se detecta un problema de salud en esta población indígena, por lo que, la situación propició que la Defensoría de los Habitantes emitiera recomendaciones a la Caja Costarricense de Seguro Social y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se conformara una Comisión Mixta para la Atención de la Población Indígena Ngöbe, desde la que se han impulsado algunas acciones para facilitar el registro de infantes y la documentación migratoria, permaneciendo pendiente la modalidad de aseguramiento social por parte de los cafetaleros, lo que continúa afectando la atención en salud de esta población, sobre todo de la niñez y de las mujeres». *Defensoría de los Habitantes, Informe Anual de Labores 2010-2011, Costa Rica.*

Sin embargo, llama la atención que todas estas iniciativas estén dirigidas a la población migrante y no a los trabajadores y trabajadoras temporales costarricenses, que tienen las mismas condiciones laborales de los migrantes.

La Confederación de Trabajadores Rerum Novarum está ejecutando un proyecto sobre protección de los derechos laborales del migrante, pero acepta que en el caso de los temporeros en el café su acción es nula, debido a la movilidad y temporalidad de la población trabajadora¹⁰⁹.

El Departamento para las Migraciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha desarrollado intervenciones en relación con las condiciones laborales de los migrantes en la zona de Los Santos. Se trata de actividades puntuales que buscan promover buenas prácticas, pero no logran una incidencia política ni un impacto real sobre las condiciones de trabajo¹¹⁰, debido a que no cuenta con los recursos necesarios para ampliar su acción.

IV.10.3. Comentario síntesis

A pesar de la fuerte *asalarización* de las relaciones laborales en el área rural, que como afirma Trejos¹¹¹ que alcanza al 70 %, otras evidencias parecen mostrar que la mayoría de esos asalariados no se ubica en la agricultura, ya que un 47 % de los trabajadores agropecuarios están asegurados por «cuenta propia» en el seguro de salud¹¹².

¹⁰⁸ *Ley Orgánica de la Caja Costarricense de Seguro Social.*

¹⁰⁹ *Centro Sindical Migrante de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum.*

¹¹⁰ *Memoria Institucional 2010, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, San José, Costa Rica.*

¹¹¹ *Trejos op. cit. Cuadro 2, Costa Rica: población ocupada por zona y características de los puestos.*

¹¹² *Bertranou, Fabio (2009). Trabajadores independientes y protección social en América Latina. OIT, Santiago, Chile.*

¿Qué significa esto? Por un lado, que casi la mitad de los trabajadores agrícolas financia su propia seguridad social, de acuerdo con los ingresos que declaran. Por otro, que el empleo formal es mucho menor en la agricultura que en otras ramas de actividad¹¹³.

En el caso de las mujeres que trabajan en actividades agrícolas temporales, la situación previsible es que las jefas de hogar son las que más acceden directamente a los seguros por cuenta propia. Otras mujeres trabajadoras informales, cubiertas por el seguro de sus esposos, compañeros o hijos, no contarán con pensiones de vejez como producto de sus años de trabajo en el mercado informal. Dicho de otra forma, las fracturas de las trayectorias laborales no se dan solamente por interrupción del ciclo laboral, sino también por la precariedad en los empleos.

La situación es similar para los recolectores de café, y el conflicto planteado por la falta de pago de la seguridad social a los recolectores migrantes ha puesto en evidencia una realidad histórica, que no ha sido enfrentada ni resuelta: los recolectores costarricenses y los migrantes con permiso de trabajo en las cosechas de café nunca han estado cubiertos por la seguridad social ni protegidos contra riesgos laborales, ni han gozado de los otros derechos estipulados en la normativa laboral.

¹¹³ *El conflicto entre la demanda de seguro de salud para los temporeros y la posición de los cafetaleros, representada por ICAFE, se encuentra actualmente en los tribunales de justicia del país.*

V. Conclusiones y recomendaciones

En este capítulo se recogen algunos de los problemas más relevantes relacionados con las condiciones de trabajo de los/as recolectores/as de café, se brindan nuevos elementos para su comprensión, y se plantean diferentes posiciones institucionales y de los actores sociales en relación con esos nudos que impiden una mejora sustancial de las condiciones de trabajo.

V.1. Síntesis: situación de los/as temporeros/as

- ICAFE calcula que en la recolección de café trabajan 190 000 personas en el año.
- De este total, un 30 % son mujeres, es decir unas 57 000.
- ICAFE estima que entre un 50 % a un 70 % de los temporeros empleados en la recolección de café son migrantes¹¹⁴.
- En la zona de Los Santos, y de acuerdo con el censo realizado por el Proyecto SALTRA en 519 fincas, la composición de los temporeros es: 50 % de indígenas Ngöbe de Panamá, 23 % de nicaragüenses, y 27 % de costarricenses de diversas zonas¹¹⁵.
- Las mujeres representan un 34 % del total de recolectores que trabajan en Los Santos, lo que está ligeramente por encima del promedio nacional estimado.
- Durante la época de cosecha, la población en Los Santos se incrementa en un 40 %. Esta afluencia tiene un fuerte impacto sobre la capacidad instalada de infraestructura de la zona (vivienda, salud, etc.).
- En opinión de los servicios de salud¹¹⁶, los niños y mujeres Ngöbe portan, desde sus comunidades de origen en Panamá, problemas de anemia, desnutrición, parasitosis intestinal y algunos de ellos patologías como malaria, tuberculosis y meningitis tuberculosa.
- Esta situación se ve agravada por el hacinamiento en los albergues cafetaleros y las condiciones sanitarias en que habitan, así como por el cambio de clima y de hábitos alimenticios. Se observan con frecuencia cuadros de asma y problemas intestinales.
- Desde una perspectiva sociocultural, se observan varios fenómenos relacionados al grupo Ngöbe-Buglé:
 - Los jornales ganados por mujeres y niños son cobrados y administrados por los hombres de la familia, lo cual genera tensión en relación con la distribución familiar de estos ingresos, porque las mujeres no disponen del dinero ganado para las necesidades de ellas y de sus hijos.
 - Muchos hombres utilizan una parte fundamental de sus jornales en el consumo de alcohol y drogas, lo que se evidencia durante los fines de semana en conflictos por embriaguez¹¹⁷.
 - No obstante la importancia crucial de los indígenas en la producción de café, las reacciones de la población local, así como de los migrantes nicaragüenses, ante los Ngöbe-Buglé son ambivalente y abarcan desde el tutelaje étnico con tintes paternalistas y filantrópicos, hasta el abierto rechazo ante sus costumbres.
- Los temporeros migrantes no disfrutan de los derechos laborales de un trabajador permanente, porque se los considera trabajadores por cuenta propia y los empleadores niegan que exista una relación laboral.

¹¹⁴ Información brindada por el Departamento de Estudios Económicos de ICAFE, con base en la opinión de un directivo (50 %) y con base en una muestra de 54 fincas analizadas (70 %).

¹¹⁵ Proyecto SALTRA. Censo Realizado en 510 fincas en Los Santos durante el 2004-2005.

¹¹⁶ Acta Médica Costarricense Vol. 47. No 2. Efectos de la migración Ngöbe-Buglé en el Servicio de Pediatría del Hospital Dr. Maximiliano Peralta de Cartago.

¹¹⁷ *Ibidem*.

- La fuerza de trabajo temporal costarricense en la cosecha de café ha disminuido sistemáticamente desde mediados de la década de 1960, debido a diversas causas.

V.2. Situación de los productores cafetaleros

- La falta de mano de obra y la perentoriedad de los tiempos de la recolección del café obligan a los productores a pagar más que lo estipulado en el salario mínimo, que fija un valor de 750,66 CRC por cajuela recolectada. El pago real por cajuela va de 1 200 a 1.300 CRC, y en algunos casos hasta 1 500 CRC.
- Como se ha explicado en el Capítulo I, los precios del café sufren fluctuaciones en el mercado mundial, lo que conjuntamente con los costos crecientes de insumos ha dado como resultado una reducción de la superficie cultivada y del volumen de café producido. Esta tendencia se observa en Los Santos con la sustitución del cultivo de café por el cultivo de aguacate y otras frutas, así como con la emergencia creciente del turismo rural y de naturaleza.
- Frente a las demandas hechas por la Defensoría de los Habitantes y la Caja Costarricense del Seguro Social, y a la incidencia del Proyecto SALTRA, para que se pague la seguridad social a los temporeros en Los Santos, la posición de los empleadores ha sido unívoca por medio del ICAFE: no existe una relación laboral entre los productores de café y los trabajadores temporales.

V.3. El Estado ausente: la flexibilización de los derechos laborales por razones históricas y por falta de presencia institucional

- Es importante tener presente que los temporeros empleados en la cosecha del café históricamente han sido privados de sus derechos laborales. Desde esta perspectiva, el Estado costarricense ha tolerado por omisión o ceguera deliberada la flexibilización de hecho en las relaciones laborales en esta actividad. Únicamente ha intervenido en la fijación de salarios mínimos por decreto para la recolección de café.
- Al cruzar las estimaciones sobre migrantes en la recolección de café con los permisos tramitados y otorgados ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se hace evidente que solo una fracción del total de fuerza de trabajo se encuentra en situación regular.
- Se nota una ausencia de inspecciones en las fincas cafetaleras durante los períodos de cosecha, ya sea por carencia de recursos para el trabajo de los inspectores en la zona, o por falta de personal. No obstante, existe una oficina de inspección del trabajo en San Marcos de Tarrazú, Los Santos¹¹⁸.
- Las Comisiones Binacionales para regularizar el flujo de migrantes laborales y tutelar sus derechos tienen muy poco impacto en la realidad; fundamentalmente son mecanismos que contribuyen a paliar los roces entre los países con unas pocas acciones aisladas que no logran cambiar el estado de la situación. A pesar de esfuerzo del Departamento de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en 2010 solo se tramitaron 4 054 permisos de trabajo de extranjeros para trabajar en la agricultura¹¹⁹.
- La petición de que los empleadores paguen la seguridad social para un grupo determinado, como los trabajadores temporeros indígenas Ngöbe-Buglé, no es viable jurídicamente si esta deseable medida no beneficia a toda la población migrante en condición similar, y por supuesto, si no abarca a los recolectores costarricenses, que nunca han disfrutado de seguro social pagado por el empleador en la cosecha de café, y han sido privados de todos los derechos laborales, a excepción del salario mínimo.

¹¹⁸ Godínez, Alexander (2011). *La inspección de trabajo en Costa Rica: un balance de su gestión*.

¹¹⁹ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2011). *Memoria Institucional 2010*.

V.4. Las recomendaciones de las instituciones y de otros actores

En relación con las condiciones de vida y de trabajo de la población migrante, sobre todo de los migrantes Ngöbe-Buglé, el Proyecto Salud y Trabajo en América Central (SALTRA) de la Universidad Nacional, que se ejecuta en la zona de Los Santos, ha mantenido una sostenida incidencia a lo largo de casi ocho años. Esto les ha permitido un conocimiento en profundidad de la situación de los temporeros y del desarrollo de intervenciones de diferente nivel, que abarcan desde el diagnóstico hasta acciones propositivas y de promoción de la coordinación interinstitucional, especialmente en los temas relacionados con la salud preventiva y con el acceso a los servicios de salud.

De los estudios realizados por el Proyecto SALTRA se desprenden recomendaciones muy concretas, como:

- La necesidad perentoria de mejorar la infraestructura habitacional ofertada a los temporeros, así como la infraestructura sanitaria, tanto en las viviendas como en las fincas.
- La importancia de que los migrantes cuenten con sus permisos de trabajo al día.
- El acceso a la seguridad social como derecho laboral de los migrantes durante su estadía en Costa Rica.
- La sensibilización de la población en la zona, para que reconozcan y respeten las singularidades de los indígenas en las prácticas sociales y de vida.
- Otras iniciativas como acciones de alfabetización durante el período de cosecha.

La Defensoría de los Habitantes también ha recomendado que se reconozca el pago de la seguridad social a los migrantes, y que se reconozcan los convenios suscritos con Nicaragua y Panamá orientados a establecer pautas y mecanismos por medio de acuerdos binacionales para regularizar la situación de los migrantes de esos países en Costa Rica.

Uno de los problemas cruciales a resolver es el de dotar de legitimidad al trabajador migrante temporal.

A pesar de la importancia de regularizar la situación migratoria, no puede obviarse la posición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹²⁰:

«Una persona trabajadora extranjera en condición migratoria irregular no pierde sus derechos laborales (...) el hecho de estar en condición migratoria irregular no exime a la persona empleadora de todas sus obligaciones laborales y a la persona trabajadora de su derecho de acudir a las oficinas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su respectiva asesoría e información».

V.5. El punto de vista de los productores cafetaleros

Como hemos señalado a lo largo de este trabajo, históricamente los recolectores de café en Costa Rica no han disfrutado de derechos laborales, excepto en el caso de que se desempeñen como trabajadores permanentes de las fincas, y que durante la estación de cosecha pasen a desempeñarse como temporeros.

En Los Santos, 728 fincas tienen entre 1 y 10 hectáreas, 18 fincas tienen entre 50 y menos de 100 hectáreas, y solo 13 fincas tienen más de cien hectáreas¹²¹.

¹²⁰ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. *Derechos de los Migrantes, sección de Preguntas Frecuentes*.

¹²¹ Ver Cuadro 4, Anexo estadístico.

Es obvio que existen enormes diferencias entre el pequeño productor cafetalero, que generalmente es un campesino que trabaja en su finca y complementa sus ingresos trabajando como jornalero o pequeño comerciante, y el gran productor capitalista, que probablemente participa de todos los eslabones nacionales de la cadena de producción, y que tiene economías a escala mucho mayores que las de un pequeño productor.

Este es un punto sobre el que insisten los funcionarios de las cooperativas de café en la zona¹²², para argumentar que si se pretende cobrar el seguro social a los productores, la mayoría abandonaría la actividad. Además, advierten que se observa una sistemática reducción del área destinada a producción de café en Los Santos, por los costos crecientes de producción, los problemas climáticos, las fluctuaciones de precios en los mercados internacionales y la creciente dificultad de contar con mano de obra disponible, que los somete año tras año a la zozobra de no saber si los temporeros panameños y nicaragüenses llegarán a tiempo para las cosechas.

Los argumentos para no reconocer la existencia de una relación laboral entre productores y recolectores son fundamentales para entender el alcance del problema¹²³. Según ICAFE:

«El recolector está en la finca por las horas y días que a su antojo decida, interrumpiendo a su voluntad estos periodos, incluso marchándose a otras fincas a seguir con la recolección, sin dar previo aviso al productor o bien para posteriormente, finalizada la cosecha, dedicarse a otras labores. En ese sentido no se encuentran obligados a acatar órdenes del productor; es más, se caracterizan por llegar a horas dispares, toman descansos sin autorización alguna, decidiendo ellos mismos qué días realizan la recolecta y hasta qué hora, sin dar previo aviso al propietario de la finca, incluso sin tener el finquero la capacidad o posibilidad de sancionar por el servicio prestado, puede acudir los días que desee, faltar a un lugar para ir a otro, dejar pasar varios días sin acudir a recolectar café y luego retornar sin que ello sea objeto de sanción alguna.

El recolector de café se caracteriza por ser un trabajador independiente o por cuenta propia, pues es el mismo recolector el que ejerce el control sobre los trabajos que realiza, él decide en qué finca lo hace, por cuánto tiempo, sean horas o días, él resuelve cuándo termina su jornada, el recolector por su propia voluntad recoge en más de una finca o abandona la recolección de una para asistir a otra, incluso, es el mismo recolector el que se proporciona los materiales necesarios para realizar el trabajo: él lleva su canasto y sacos para proceder con la recolección de la cosecha, que no son suministrados por el productor. Incluso en aquellos casos en los que se les otorga albergue dentro de la finca, aun viviendo en ella, gozan de la misma libertad de horario y condiciones generales descritas correspondientes, según lo señalado».

V.6. Los recolectores temporeros hombres y mujeres

No se ha hallado ninguna investigación en que se pregunte a los temporeros su opinión en relación con sus derechos laborales. Se han encontrado opiniones sobre los principales problemas de los migrantes¹²⁴:

¹²² *Caja y cafetaleros, enfrentados por seguro a recolectores. La Nación, 15 de diciembre de 2009.* «Carlos Rivera, gerente de CoopeTarrazú, explicó que la Caja ha enviado a la zona de Los Santos inspectores para notificar a los productores que deben pagar hasta CRC 40 000 por cada uno de los recolectores, que, en su mayoría, son indígenas panameños que solo vienen al país por tres meses y andan de finca en finca. La Caja, arbitrariamente, llega a cobrarles a los productores por mano de obra estacional, y eso ha sido algo que no se ha pagado nunca, pues no hay relación laboral. No hay capacidad de parte de un productor de café para asegurar».

¹²³ *Instituto del café de Costa Rica (ICAFE), Circular No 1645, San José, 14 de diciembre de 2009. Inexistencia de relación laboral entre el productor y el recolector de café.*

¹²⁴ *Nicaragüenses en Costa Rica con pezones para legalizarse. La Prensa, Nicaragua, 20 de mayo de 2010.*

«El principal problema de la población nicaragüense sigue siendo la documentación, eso se convierte a veces en violación a sus derechos laborales, porque trabajan en jornadas superiores a las ocho horas, sin seguro social y ganando por debajo del salario mínimo».

En la misma dirección un estudio afirma¹²⁵:

«El mayor problema que enfrenta la población migrante nicaragüenses es cómo regularizar su estatus migratorio y así ejercer sus derechos y contraer obligaciones».

Pareciera que para los migrantes –temporeros o permanentes– el mayor problema está en su estatus migratorio y los correspondientes permisos de trabajo.

Esta situación no parece tener solución en el futuro próximo, porque el nuevo Reglamento de Extranjería estipula una serie de requisitos que son muy difíciles de cumplir para los trabajadores agrícolas que migran temporalmente al país, con lo cual es previsible que la situación se mantenga en el tiempo.

Este Reglamento de Extranjería, aprobado por decreto el 17 de mayo del 2012, destina parte de su articulado a establecer los procedimientos migratorios para trabajadores temporales, y en el Capítulo III reglamenta la estada en el país de los temporeros indígenas¹²⁶.

Los pasos para regularizar la situación de un/a trabajador/a temporal son muchos, son complejos de cumplir para una población que en una importante proporción es analfabeta en español, y que además son muy pobres como para asumir los costos previos de los trámites, que sintetizamos en sus puntos más relevantes:

«PERMANENCIA DE PERSONAS INDÍGENAS EN CALIDAD DE TRABAJADOR/A TEMPORAL

Artículo 265.- La Dirección General en el marco de los instrumentos internacionales y convenios binacionales, mediante la Gestión de Extranjería u Oficina Regional otorgará autorización para personas trabajadoras temporales extranjeras indígenas, con base en los estudios técnicos que emita el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por un período de seis meses y que cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Original y copia del documento de viaje vigente o documento de identidad.
- b. Llenar formulario de solicitud.
- c. Oferta de trabajo u otro documento que acredite la relación de servicios que mantendrá el trabajador, o en su defecto declaración jurada rendida ante el funcionario de la Dirección General que está recibiendo el trámite en la que se indique la labor y la zona en la que viene a trabajar.
- d. Declaración jurada de nacimiento y antecedentes penales rendida ante el funcionario de la Dirección General que está recibiendo el trámite.
- e. Comprobante de pago a favor del Gobierno por treinta dólares (USD 30,00) o su equivalente en colones al tipo de cambio de referencia del Banco Central, correspondiente a la solicitud de documento de permanencia según lo dispuesto en el artículo 253 de la Ley.

Artículo 267.- La persona extranjera o el patrono deberán realizar un depósito de garantía por el monto de USD 30 por cada trabajador o trabajadora que se encuentre laborando para él,

¹²⁵ González, Heydi y Horbaty, Gabriela (2005). *Nicaragua y Costa Rica: migrantes enfrentan percepciones y políticas migratorias*. Centro Centroamericano de Población (CCP), Universidad de Costa Rica.

¹²⁶ *La Gaceta, Diario Oficial, No 95, Decreto No 37112-G, Reglamento de Extranjería, Costa Rica, 17 de mayo de 2012.*

según lo establecido en el artículo 12 del Reglamento de Depósitos. Los depósitos deberán realizarse a nombre de la persona extranjera.

Artículo 268.- La Dirección General otorgará el documento que le acredita su condición migratoria como trabajador o trabajadora temporal por un plazo de seis meses de conformidad con la actividad que vienen a realizar, prorrogable por períodos iguales.

Artículo 269.- En el caso de los hijos e hijas menores de edad de las personas autorizadas bajo la condición migratoria de trabajador temporal, se les otorgará la permanencia legal en el país como dependiente por el mismo período del titular, no pudiendo realizar actividades remuneradas ni lucrativas. Las personas mayores de 15 años que pretendan laborar, lo podrán hacer en actividades que no sean consideradas insalubres, pesadas o peligrosas, debiendo para ello, cumplir con los requisitos anteriores».

La renovación del permiso de permanencia como trabajador temporal en el país también comporta una secuencia de trámites:

«TRABAJADORES TEMPORALES

Artículo 230.- La persona extranjera a la cual se le aprobó la categoría especial como trabajador temporal, podrá solicitar renovación, siempre que persistan las mismas condiciones, para la cual deberá aportar lo siguiente:

- a) Certificación emitida por la empresa y firmada por el representante legal, donde se indique que el trabajador mantiene las condiciones por las cuales fue contratado.
- b) Comprobante de pago a favor del Gobierno correspondiente al artículo 251 de la Ley.
- c) Comprobante de pago a favor del Gobierno por treinta dólares (USD 30,00) o su equivalente en colones al tipo de cambio de referencia del Banco Central, por la emisión del documento que acredite la permanencia legal según lo dispuesto en el artículo 253 de la Ley.
- d) Comprobante de pago anual a favor del Gobierno por veinticinco dólares (USD 25,00) el cual será destinado al Fondo Social de Migración, según lo dispuesto en el artículo 33 inciso 4) de la Ley.
- e) Comprobante de pago a favor del Gobierno por cinco dólares (USD 5,00) el cual será destinado al Fondo Social de Migración, según lo dispuesto en el artículo 33 inciso 5 de la Ley.
- f) Comprobante vigente de aplicación a los seguros de la CCSS, demostrando su adscripción ininterrumpida desde el momento de la aprobación de la permanencia legal en el país.
- g) Pasaporte vigente y en buen estado de la persona extranjera».

V.7. Perspectivas jurídicas sobre derechos laborales

Existe una situación atípica en relación a los derechos laborales de los trabajadores temporeros, que se cumple tanto para los costarricenses como para los migrantes.

Esta situación desconoce el carácter universal de los derechos laborales y constituye un anacronismo que se ha perpetuado desde el inicio del cultivo del café en el país. Dicho de otra forma, en esta relación prevalece la costumbre y no el espíritu de la ley, porque el argumento de que no existe relación laboral debido a que no hay subordinación de los temporeros es formal y limitado, ya que sí se cumplen los otros dos principios de la relación laboral, definidos como la prestación de un servicio y la remuneración del mismo.

Hay países como Panamá que aclaran en el Código de Trabajo el concepto de subordinación jurídica y los elementos que determinan una relación de trabajo:

«Artículo 64.- La subordinación jurídica consiste en la dirección ejercida o susceptible de ejercerse por el empleador o sus representantes en lo que se refiere a la ejecución del trabajo.

Artículo 65.- Existe dependencia económica en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando las sumas que percibe la persona natural que preste el servicio o ejecute la obra constituyen la única o principal fuente de sus ingresos;
2. Cuando las sumas a que se refiere el ordinal anterior provienen directa o indirectamente de una persona o empresa o como consecuencia de su actividad;
3. Cuando la persona natural que presta el servicio o ejecuta la obra no goza de autonomía económica, y se encuentra vinculada económicamente al giro de actividad que desarrolla la persona o empresa que puede considerarse como empleador.

En caso de duda sobre la existencia de una relación de trabajo, la prueba de la dependencia económica determina que se clasifique como tal la relación existente».

Por otra parte, el laboralista Óscar Ermida Uriarte¹²⁷ explica que el concepto de dependencia económica compitió siempre con el de subordinación jurídica, y cita al jurista Rafael Caldera, que considera que la subordinación jurídica es un elemento esquivo: dentro del cuadro de relaciones de derecho del trabajo «hay situaciones en que siendo difícil demostrar su existencia se resuelve fácilmente hallando la dependencia económica, siempre que la remuneración que la determina se perciba como contraprestación de una típica y simple prestación de servicios».

Ese es exactamente el caso de los recolectores de café, que son remunerados en función del número de cajuelas recogidas por día.

Existen muchas modalidades para ocultar la subordinación jurídica, entre ellas el contrato de arrendamiento de servicios, la constitución de cooperativas que contratan con el empleador, la subcontratación (que no debe confundirse con la intermediación), la contratación a través de empresas de trabajo temporal, etc.

No hay evidencia de que en la recolección de café exista la figura del intermediario en la contratación de fuerza de trabajo, aunque tampoco se puede afirmar que no exista.

Lo fundamental es tener presente el principio ético del derecho laboral que protege al trabajador que percibe un salario del tipo que sea, para su sobrevivencia.

V.8. Los escenarios que no pueden obviarse

El pago de la seguridad social comporta beneficios y costos para el empleador y el trabajador, y además el pago de la seguridad social es un reconocimiento explícito de la existencia de una relación laboral, y por ende de la vigencia de todos los demás derechos laborales. Dicho de otra forma: en el momento que se paga la seguridad social para un trabajador, se está reconociendo la existencia de una relación laboral que genera obligaciones y derechos para ambas partes. Para el empleador, el pago de las obligaciones de ley representa un 34,5 % del salario nominal, y para el trabajador, la contribución por ese mismo concepto de un 9,17 % de su salario.

¹²⁷ Ermida Uriarte, Óscar y Hernández, Óscar (2003). *Crítica de la Subordinación*.

Prestaciones laborales obligatorias en Costa Rica	Contribución del empleador	Contribución del empleado
	Porcentajes mensuales (%)	
Cargas sociales	26,17	9,17
Prestaciones de salud y maternidad	9,25	5,50
Prestaciones de enfermedad, vejez y muerte	4,92	2,67
Asignaciones familiares (prestaciones sociales)	5,00	--
Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	1,50	--
Banco de Ahorro Obligatorio por accidentes de trabajo	0,50	1,00
Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS)	0,50	--
Fondo de capitalización de los trabajadores	3,00	--
Pensiones complementarias obligatorias	1,50	--
Seguro de riesgos laborales	Variable	
Reservas obligatorias	8,33	--
Aguinaldo	8,33	
Total obligatorio	34,5	9,17

Fuente: CINDE, 2011. *Estableciendo un Negocio en Costa Rica*.

Un cambio de este tipo supone un viraje radical en la cultura organizacional alrededor de la recolección de café, cuyo éxito es difícil predecir a priori, no solo por la reacción de los empleadores, sino también por la disponibilidad de los trabajadores temporeros.

En el nuevo escenario, el contingente de trabajadores temporeros disfrutaría de sus derechos laborales a plazo fijo, por el tiempo que dure la cosecha, y trabajaría para un solo empleador, con un contrato de trabajo y horarios establecidos. Se puede prever que ganarían el salario mínimo o poco más, y no el valor actual, en un 32 a 50 % superior al precio establecido por cajuela.

Este nuevo escenario plantea algunas preguntas:

¿Cómo afectaría un cambio de este tipo la oferta de mano de obra para la recolección del café?

¿Cómo incidiría en los productores el incremento de costos asociado al pago de la seguridad social y de los derechos laborales derivados del reconocimiento de una relación laboral de dependencia?

La realidad es que si bien se conoce la posición de los empleadores, no se ha consultado ni se conoce la opinión de los temporeros que se desempeñan en la cosecha del café. No se los ha consultado si prefieren la libertad de asistencia, de horario y los cambio de lugares de trabajo, o si simplemente esa es la situación preexistente, a la que se han tenido que adaptar.

Lo que sí se sabe es que en el caso de la población indígena panameña, que es la mayoritaria en la recolección en la zona de Los Santos, existen prácticas culturales inherentes al modo de vida de esa población. Esta realidad no impide que se establezcan mecanismos entre ambos países destinados a mejorar las condiciones de salud de los migrantes en su país de origen (vacunas, desparasitación de menores, tratamientos contra la tuberculosis en los casos que así lo requieran, etc.), y paralelamente contribuir a mejorar las condiciones sanitarias de los alojamientos en Costa Rica.

Finalmente, y para mejorar la condición de vida de las mujeres, debería explorarse la posibilidad de organizar sistemas de cuidado infantil, asistidos por algunas de las mujeres indígenas, de forma tal que los niños no asistan al trabajo de sus madres en las fincas. Por otra parte, debería establecerse un mecanismo para pagar los jornales directamente a las recolectoras mujeres. Este mecanismo debería ir acompañado de una breve capacitación a los recolectores de ambos sexos sobre el derecho de las mujeres a recibir directamente el pago que genera su trabajo.

VI. Bibliografía

- Acosta, A.; Bratescu, A.; Flores, M.; Martínez, J.; Oviedo, J. 2002. *Centroamérica: el impacto de la caída de los precios del café*. CEPAL
- Acuña, Guillermo. 2004. *Diagnóstico sobre la agroindustria de la caña de azúcar en Costa Rica, Características, organización y condiciones laborales*. ASEPROLA, folleto.
- Amador, Manuel y Valdés, Hugo. 2001. *Tendencias del Mercado Orgánico, con Énfasis en Café Orgánico*. Universidad Nacional de Costa Rica.
- ASEPROLA. 2004. *Un vistazo por seis derechos laborales básicos*. San José, Costa Rica.
- Baumeister, Eduardo. 2001. *Nicaragua: Migraciones externas*. Cuadernos del CONPES. Managua, Nicaragua.
- Baumeister, Eduardo. 2010. *Pequeños productores de granos básicos en América Central*, Proyecto Ruta, Honduras.
- Bertranou, Fabio. 2009. *Trabajadores independientes y protección social en América Latina*, OIT, Santiago, Chile.
- BID. 1998. *Estrategia para la Reducción de la Pobreza Rural*, Washington, EE.UU.
- Bonilla-Carrión, Roger (2007). *Seguro social y usos de servicios de salud entre personas nicaragüenses en Costa Rica*. Centro Centroamericano de Población, Universidad Nacional de Costa Rica, San José
- Cardoso, C. 1973. *La formación de la hacienda cafetalera en Costa Rica*, Revista de Estudios Sociales Centroamericanos 6.
- Caja Costarricense de Seguro Social. 1943. Ley Orgánica. San José, Costa Rica
- Contraloría General de la República e INEC, CENSO 2010, Panamá.
- Céspedes, Oswald. 2010. *Tendencias y consecuencias de la migración internacional en Costa Rica*, Academia de Centroamérica, San José, Costa Rica.
- Código de Trabajo de Costa Rica, NATLEX, OIT.
- Código de Trabajo de Nicaragua, NATLEX, OIT.
- Código de Trabajo de Panamá, Revisado 2010.
- Colin, F. 2004. *Sistematización de la experiencia de la asociación de familias productoras agroecológicas del Sur*, Costa Rica.
- Deere, Carmen Diana y León, Magdalena. 2005. *La brecha de género en la propiedad de la tierra en América Latina*, en Estudios Sociológicos 23. Colegio de México, Ciudad de México.
- Dirven, Martine et al. 2011. *Hacia una nueva definición de "rural" con fines estadísticos en América Latina*, CEPAL, Santiago de Chile.
- Fernández Pacheco, Janina. 2006. Taller de encuentro con trabajadores migrantes del campo, Nicaragua, Materiales del Proyecto Promoción del Trabajo Decente para Mujeres Pobres y Migrantes en Centroamérica.
- Fernández Pacheco, Janina. 2004. *Glosario de términos para analizar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo*, Proyecto Género, Pobreza y Empleo en América Latina, OIT.
- Standing, G. 1978. *Labour force participation and development*, ILO, Geneve.
- Gindling, T. H. y Oviedo, Luis. 2008. *Single Mothers and Poverty in Costa Rica*, IZA Discussion Papers 3286, Institute for the Study of Labor (IZA).

- Gindling, T. H. y Trejos, Juan Diego.** 2003. *Accounting for Changing Inequality in Costa Rica 1980-1999*, UMBC Economics Department Working Papers.
- Gindling, T.H y Trejos, Juan Diego.** 2010. *Reforzar el cumplimiento de las salarios mínimos en Costa Rica*, FUSADES, San Salvador.
- Godínez, Alexander.** 2011. *La Inspección de Trabajo de Costa Rica: un balance de su gestión*, FUNDAPEN, Programa de gobernanza, resolución pacífica de conflictos e integración, Proyecto Cumple y Gana Inspección, Costa Rica.
- Gómez, Miguel y Madrigal, J.** 2001. *Migración interna en Costa Rica en el período 1972-2000*, INEC, UCR, Costa Rica.
- Granovetter, M.** 2000. *La fuerza de los vínculos débiles*, Política y Sociedad, Análisis de redes sociales.
- Hall, Carolin.** 1976. *El café y el desarrollo histórico geográfico de Costa Rica*, Editorial Costa Rica.
- Hernández Trujillo, José Manuel.** 2011. Caso de México, en *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina*. FAO-OIT-CEPAL, Tomo II, Santiago de Chile.
- Lastarria, Susana.** 2008. *Feminización de la agricultura en América Latina y África*, RIMISP, Santiago, Chile.
- Loría Bolaños, Rocío y Partanen, Timo.** 2011. *La recolección de café una labor por visibilizar*, IRET y OISS, San José Costa Rica.
- Martínez Franzoni, Juliana.** 2008. *Seguridad social y equidad de género en Costa Rica*, Cuaderno de Ciencias Sociales 151, Flacso, Costa Rica.
- Ministerio de Desarrollo Social.** 2008. IV Informe Nacional Clara Gonzáles. Situación de la Mujer en Panamá 2002-2007.
- MTSS.** 2011. *Memoria Institucional 2010*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, San José, Costa Rica.
- MTSS.** 2011. *Anuario Estadístico 2010*, San José, Costa Rica.
- OIT.** 2008. *Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana: el área rural y la agricultura frente a la crisis*, en Panorama Laboral 2008, América Latina y el Caribe.
- OIT (folleto).** El programa OIT-IPEC en la región, los proyectos nacionales en el cultivo del café.
- Olguín, Gabriela.** 2006. *Trabajo infantil y pueblos indígenas*, OIT, IPEC, Costa Rica.
- PNUD.** 2011. Informe Nacional sobre Desarrollo Humano 2011: Las juventudes construyendo Nicaragua, Nicaragua.
- PROCOMER.** 2010. Caracterización del empleo exportador y de las empresas exportadoras según tamaño, Censo Exportador 2010
- PROCOMER.** 2011. Estadísticas de Comercio Exterior de Costa Rica, 2010, San José, Costa Rica.
- Proyecto SALTRA.** 2005. Censo realizado a la población temporera migrante en Los Santos 2004-2005. Costa Rica.
- Román, Isabel y Morales, Natalia.** 2011. Actualización de línea de base e indicadores del Sistema de Indicadores de la PIEG, Estado de la Nación, Costa Rica. Datos con base en INEC, Encuesta Hogares y Propósitos Múltiples.
- Ruiz, Johnny.** 2003. Informe técnico de investigación: Análisis de la recolección de naranja, Región Huetar Norte, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. San José.
- Ruiz, Johnny.** 2005. Ponencia: Movimientos indígenas, una visión con enfoque de migraciones laborales en Costa Rica, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica.

- Sauma, Pablo y Sánchez, Marco V.** 2011. Análisis comparativo de las implicaciones de la política macroeconómica, los choques externos y los sistemas de protección social en la pobreza y la desigualdad en siete países de América Latina, CEPAL, México.
- SEPSA.** 2010. Informe de gestión 2006-2010, Ministerio Agricultura y Ganadería, Costa Rica.
- SIAGRO.** 2010. Sector Agropecuario, Informe de gestión, 2006-2010, San José, Costa Rica.
- Trejos, Juan Diego.** 2010. Políticas del mercado de trabajo y pobreza rural en Costa Rica, en Políticas de Mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina, FAO-CEPAL-OIT, Santiago de Chile.
- Weller, Jurgen (compilador).** 2011. *Mercado Laboral y Diálogo Social en Costa Rica*, CEPAL, Santiago de Chile.

VII. Entrevistas y trabajo de campo

Entrevista a Leonardo Durán de Coopellanobonito, 16 de febrero de 2012.

Conversación con Silvia M en la Plaza de Aserrí el domingo 25 de febrero del 2012.

Conversación sostenida con 6 temporeros (3 mujeres nicaragüenses y 1 panameña y 2 hombres nicaragüenses) recolectores en Aserrí, que se han desplazado desde Los Santos, 25 de febrero de 2012.

Conversación con O. Bolaños, empresario cafetalero que contrata 60 trabajadores promedio por cosecha en San Pablo de Heredia. Enero de 2012.

Observación participante: Dos visitas de fin de semana para observar y conversar con nicaragüenses en el Parque de la Merced en San José, sábado 17 y domingo 18 de febrero de 2012.

Conversación sostenida con Luz Marina E. en San Isidro de Heredia, 22 de enero de 2012.

Conversación sostenida con Socorro Malespín, en la estación de buses que salen a Nicaragua, el 20 de diciembre de 2011.

Conversación sostenida con Mercedes M. en la Plaza de Santa María de Dota, domingo 26 de febrero de 2012.

Cuatro visitas a la zona de Los Santos: Santa María de Dota (febrero y marzo), Tarrazú (enero y marzo), San Pablo de León Cortés (febrero y marzo). Se aplicó una guía de entrevistas al azar.

VIII. Anexo estadístico

CUADRO 1

Costa Rica: ocupados de las zonas rurales por sexo, rama de actividad y condición de pobreza, 2009

	Total	Hombres	Mujeres
		Total	Total
Total ocupados	813 241	563 360	249 881
Sector Primario	232 663	207 641	25 022
Sector Secundario	145 971	121 860	24 111
Sector Comercio	225 780	143 701	82 079
Sector Servicios	207 938	89 324	118 614
Actividad no especificada	889	834	55
Pobres	98 341	73 850	24 491
Sector Primario	49 899	45 698	4 201
Sector Secundario	11 642	9 882	1 760
Sector Comercio	20 920	12 611	8 309
Sector Servicios	15 880	5 659	10 221
Actividad no especificada	0	0	0
No pobres	669 091	457 824	211 267
Sector Primario	173 382	153 029	20 353
Sector Secundario	124 923	103 835	21 088
Sector Comercio	192 529	122 599	69 930
Sector Servicios	178 020	78 179	99 841
Actividad no especificada	237	182	55
Ignorado	45 809	31 686	14 123
Sector Primario	9 382	8 914	468
Sector Secundario	9 406	8 143	1 263
Sector Comercio	12 331	8 491	3 840
Sector Servicios	14 038	5 486	8 552
Actividad no especificada	652	652	0

Fuente: Juan Diego Trejos con base en estadísticas oficiales.

CUADRO 2

Costa Rica: características de la inserción laboral de los asalariados por zona y condición de pobreza, 2009

Indicador	Zona rural		Pobres rurales en las regiones			Grado de ruralidad*
	No pobre	Pobre	Central	Pacífico	Huetares	
Asalariados totales (miles)	479,8	54,6	17,4	19,6	16,6	39,9
Rama de actividad	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Sector Primario	24,5	51,6	14,4	20,1	47,9	99,7
Sector Secundario	20,1	12,5	23,9	20,3	12,6	39,1
Sector Comercio	23,7	15,1	25,7	25,4	18,4	31,6
Sector Servicios	31,7	20,8	36,0	34,2	21,1	30,7
Tipo de empleador 2	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Sector Público	17,0	2,5	2,2	3,8	1,2	29,4
Empresa privada	75,9	83,3	81,3	80,6	88,6	42,5
Mediana y gran empresa	38,5	25,5	24,5	16,0	37,7	39,2
Pequeña empresa	18,8	18,2	16,9	19,9	17,6	42,7
Microempresa	17,3	38,0	36,8	43,3	32,9	50,2
Tamaño ignorado	1,4	1,6	3,0	1,4	0,4	43,0
Hogares	7,0	14,2	16,5	15,7	10,1	46,1
Jornada de trabajo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Parcial	16,1	39,8	39,6	47,5	30,7	46,5
Completa	51,0	35,1	38,1	34,1	33,1	35,4
Sobrejornada	33,0	25,1	22,3	18,4	36,2	45,3

Notas: Excluye al 5,9 % de los ocupados asalariados rurales que pertenecen a hogares con ingreso no conocido. Dentro de las empresas incluyen a los empleadores y a sus trabajadores asalariados. Los tamaños respectivos son: la mediana y gran empresa (20 o más trabajadores), la pequeña empresa (de 5 a 19 trabajadores) y la microempresa (de 1 a 4 trabajadores).

El autoempleo incluye al trabajador por cuenta propia y al no remunerado. Los hogares al trabajo doméstico asalariado.

Excluye asalariados privados y empleadores con tamaño ignorado (1,2 % de los ocupados).

* Porcentaje de trabajadores asalariados con cada característica (fila) que reside en la zona rural ampliada.

Fuente: Juan Diego Trejos, con base en EHPM, INEC, Costa Rica.

CUADRO 3

Costa Rica: personas ocupadas asalariadas de la zona rural por temporalidad del empleo y condición de pobreza, 2009

Indicador	Zona rural		Pobres rurales en las regiones			Grado de Ruralidad*
	No Pobre	Pobre	Central	Pacífico	Huetares	
Asalariados Totales (miles) ¹	479,8	53,6	17,4	19,6	16,6	39,9
Temporalidad del empleo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	39,9
Lo realizó todo el año	84,4	64,3	71,1	55,1	67,9	38,2
Es ocasional	7,7	21,6	18,1	28,7	17,0	46,6
Es estacional	1,4	3,2	2,9	2,7	4,2	82,0
Otro	6,4	10,8	7,8	13,4	10,9	50,7

Notas: Excluye al 7,3 % de los ocupados asalariados que pertenecen a hogares con ingreso no conocido. La zona rural incluye hogares urbanos vinculados a la agricultura.

* Porcentaje de trabajadores asalariados con cada característica (fila) que reside en la zona rural ampliada.

Fuente: Juan Diego Trejos con base en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

CUADRO 4

Número de fincas cafetaleras donde contratan mano de obra y extensión en hectárea, según cantón en el área de Los Santos

CANTÓN Y TAMAÑO	FINCAS	EXTENSIÓN EN HECTÁREAS
TARRAZÚ	414	5 234,13
Menos de 1 hectárea	24	12,92
De 1 a menos de 5	164	452,81
De 5 a menos de 10	91	635,99
De 10 a menos de 20	74	1 013,45
De 20 a menos de 50	48	1 466,32
De 50 a menos de 100	7	453,62
De 100 y más	6	1 199,02
DOTA	215	2 074,51
Menos de 1 hectárea	42	20,50
De 1 a menos de 5	84	221,03
De 5 a menos de 10	34	240,37
De 10 a menos de 20	27	373,91
De 20 a menos de 50	20	581,63
De 50 a menos de 100	6	430,07
De 100 y más	2	207,00

LEÓN CORTÉS	390	4 538,40
Menos de 1 hectárea	39	22,21
De 1 a menos de 5	167	459,93
De 5 a menos de 10	83	584,24
De 10 a menos de 20	54	734,24
De 20 a menos de 50	37	1 134,19
De 50 a menos de 100	5	347,21
De 100 y más	5	1 256,38

Fuente: Censo Cafetalero, Cuadro 25, 2006, INEC.

CUADRO 5

Los Santos: Tenencia de tierra de productores individuales por sexo, cantón y extensión en hectáreas, 2006

CANTÓN Y SEXO	HECTÁREAS
Tarrazú	3 651,03
Hombres	3 113,66
Mujeres	537,37
Dota	994,29
Hombres	839,81
Mujeres	154,48
León Cortés	3 167,55
Hombres	2 444,25
Mujeres	723,30

Fuente: Censo Cafetalero, 2006, INEC.

CUADRO 6

Costa Rica: Principales características de los hogares y de las personas, por nivel de pobreza, según zona. Excluye servicio doméstico y pensionistas, julio 2010

	Total	No pobres	Pobres		
			Total	Pobreza no extrema	Extrema pobreza
Total país					
Características de los hogares					
Total de personas	4 551 553	3 448 031	1 103 522	792 491	311 031
Total de hogares	1 289 716	1 015 100	274 616	197 251	77 365
Miembros por hogar	3,53	3,40	4,02	4,02	4,02
Fuerza de trabajo por hogar	1,58	1,69	1,19	1,24	1,04
Ocupados por hogar	1,47	1,61	0,94	1,06	0,65

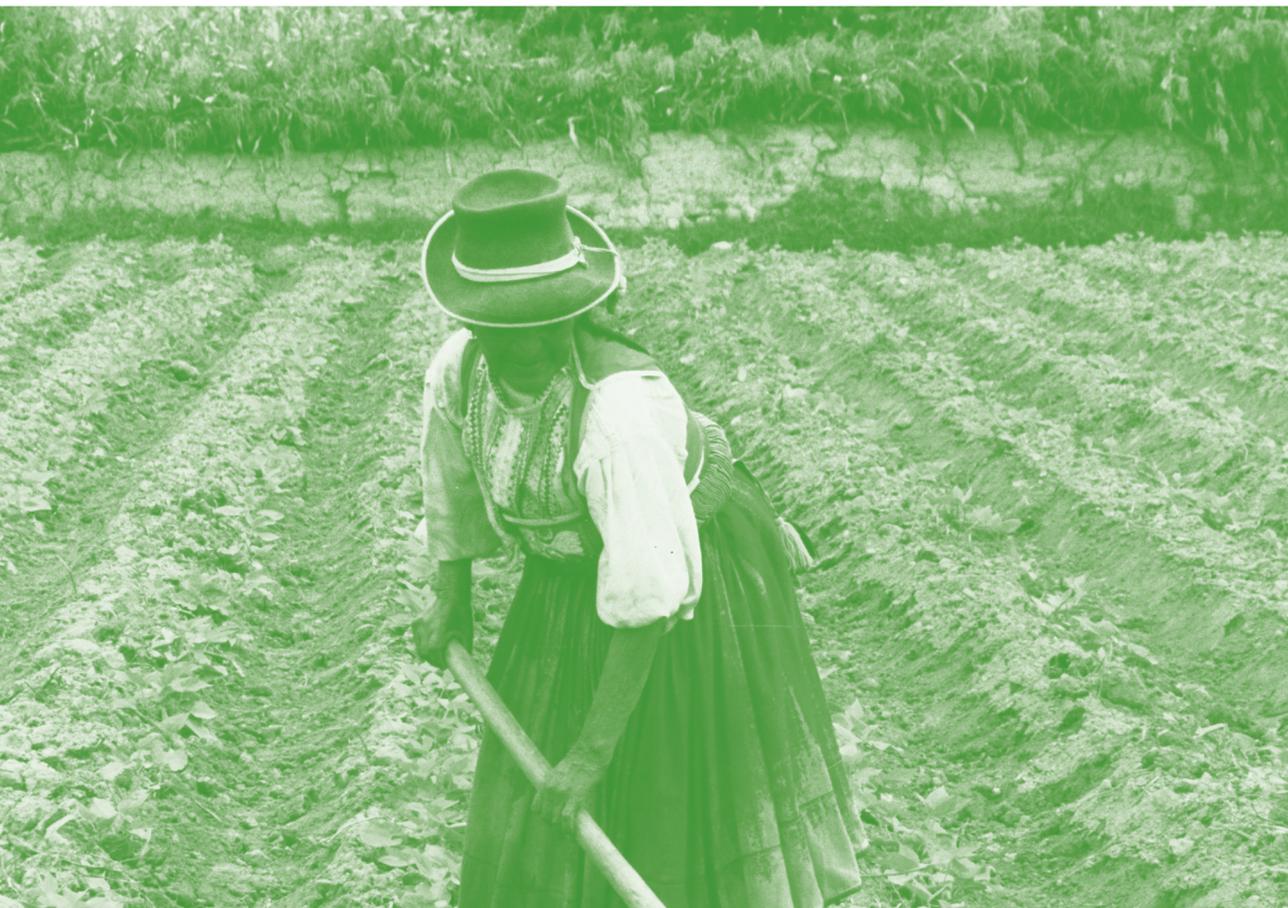
Porcentaje de hogares con jefatura femenina	33,69	33,06	36,03	33,94	41,34
Características de las personas					
Relación dependencia demográfica1/	0,47	0,40	0,71	0,68	0,80
Relación dependencia económica2/	1,23	1,01	2,39	2,23	2,85
Horas semanales trabajadas en la ocupación principal	44,92	45,78	39,56	41,18	32,80
Escolaridad promedio de las personas de 15 años y más	8,38	8,97	6,13	6,32	5,60
Tasa de desempleo abierto	7,32	4,82	20,49	14,79	37,80
Tasa neta de participación	59,01	62,65	45,20	46,25	42,28
Urbana					
Características de los hogares					
Total de personas	2 802 417	2 219 742	582 675	454 178	128 497
Total de hogares	809 913	661 428	148 485	114 207	34 278
Miembros por hogar	3,46	3,36	3,92	3,98	3,75
Fuerza de trabajo por hogar	1,64	1,73	1,24	1,30	1,04
Ocupados por hogar	1,52	1,65	0,97	1,08	0,59
Porcentaje de hogares con jefatura femenina	38,43	37,61	42,07	39,45	50,78
Características de las personas					
Relación dependencia demográfica1/	0,43	0,38	0,67	0,64	0,78
Relación dependencia económica2/	1,11	0,94	2,16	2,06	2,59
Horas semanales trabajadas en la ocupación principal	45,32	45,77	41,85	43,09	34,37
Escolaridad promedio personas de 15 años y más	9,25	9,80	6,71	6,87	6,10
Tasa de desempleo abierto	7,17	4,74	22,28	17,19	43,44
Tasa neta de participación	60,62	63,46	47,43	48,10	44,83
Rural					
Características de los hogares					
Total de personas	1 749 136	1 228 289	520 847	338 313	182 534
Total de hogares	479 803	353 672	126 131	83 044	43 087
Miembros por hogar	3,65	3,47	4,13	4,07	4,24

Fuerza de trabajo por hogar	1,48	1,61	1,12	1,16	1,04
Ocupados por hogar	1,37	1,53	0,92	1,03	0,70
Porcentaje de hogares con jefatura femenina	25,68	24,53	28,92	26,37	33,83
Características de las personas					
Relación dependencia demográfica ^{1/}	0,53	0,44	0,77	0,75	0,81
Relación dependencia económica ^{2/}	1,46	1,15	2,68	2,51	3,06
Horas semanales trabajadas en la ocupación principal	44,19	45,79	36,71	38,44	31,74
Escolaridad promedio de personas de 15 años y más	6,87	7,36	5,46	5,57	5,25
Tasa de desempleo abierto	7,58	4,96	18,15	11,09	33,31
Tasa neta de participación	56,23	61,08	42,58	43,66	40,45

1/ Se refiere a la relación entre personas menores de 15 y mayores de 64, con respecto a la población de 15 a 64 años.

2/ Se refiere a la relación entre los menores de 12 años y la población inactiva con respecto a la fuerza de trabajo

Fuente: INEC, Encuesta Nacional de Hogares 2010.



Capítulo II

Caso de Ecuador

Alison Vásquez Rodríguez

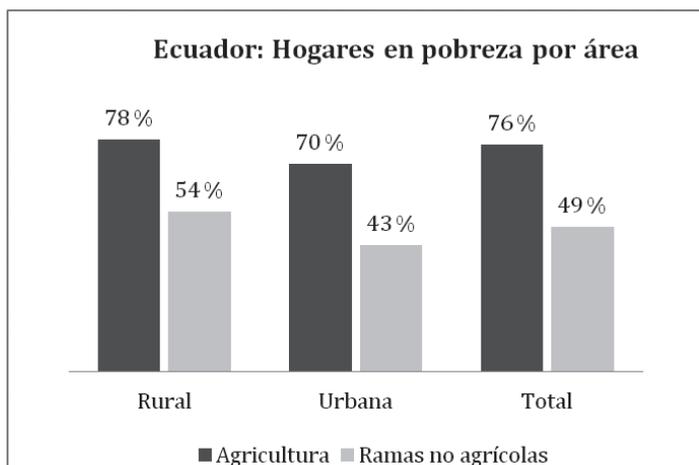
I. INTRODUCCIÓN

I.1. Pobreza y mujeres en el sector agrícola ecuatoriano

La población rural en Ecuador es de cerca de 6 millones de personas, lo que representa el 37 % del total de ecuatorianos y ecuatorianas. Si bien el país ha experimentado un proceso de urbanización que se aceleró en los últimos 15 años, la población rural tiene un peso importante en términos demográficos, y su situación refleja los déficits y debilidades de este sector en relación al desarrollo de las áreas urbanas. Las zonas rurales llevan un retraso de aproximadamente 10 años en términos de transición demográfica, lo que se expresa en altas tasas de fecundidad y natalidad, que se combinan con una elevación rápida en la esperanza de vida y la expulsión de la población joven y en edad de trabajar, con lo cual se intensifica la dependencia demográfica. Por otro lado, la pobreza rural es aproximadamente 8 puntos mayor que la urbana, fundamentalmente debido a carencias en servicios básicos y rezago educativo. Según datos oficiales de 2010, el 83 % de la población rural carece de algún servicio básico y el 40 % se encuentra bajo la línea de pobreza por ingresos.

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda en 2010 la pobreza por necesidades básicas insatisfechas en Ecuador era del 54 %. A pesar de la reducción permanente que se ha verificado desde 2000, en las zonas rurales persisten altas tasas de pobreza, como se muestra en el Gráfico 1. La agricultura continúa siendo la actividad donde hay mayor concentración de pobreza en el país.

Gráfico 1

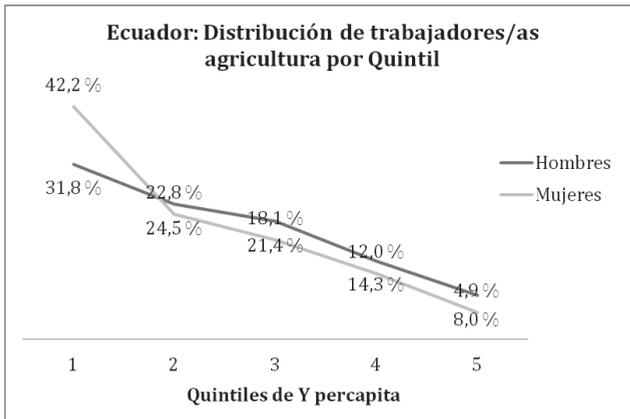


Fuente: INEC¹, Encuestas de Empleo y Desempleo, 2011.

Por otra parte, la pobreza agrícola rural tiene una mayor incidencia en la población femenina. El 42 % de la población de mujeres en la agricultura está en el quintil más pobre de acuerdo a ingreso per cápita.

¹ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

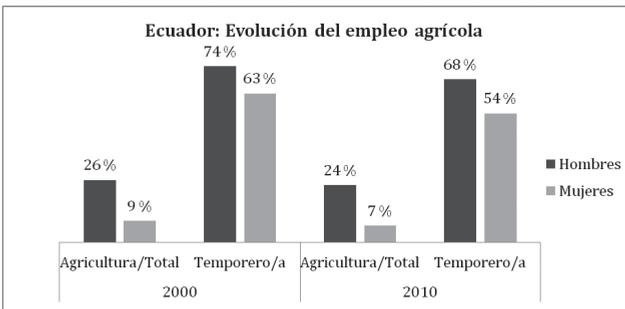
Gráfico 2



Fuente: INEC, Encuestas de Empleo y Desempleo, 2011.

La agricultura es el principal generador de empleo en Ecuador después del comercio, particularmente para los hombres. Pero el empleo en este sector ha descendido en los últimos 10 años, para pasar de 26 % a 22 % de la población económicamente activa (PEA) ocupada masculina, y de 10 % a 7 % en el caso de la PEA femenina. El empleo temporal se da prioritariamente en la agricultura, aunque durante los últimos años también ha presentado una caída. Esta reducción ha sido más importante para las mujeres.

Gráfico 3



Fuente: INEC, Encuestas de Empleo y Desempleo, 2011.

La producción agrícola tiene una participación de aproximadamente el 8,5 % en la producción nacional, proporción que se ha mantenido estable desde 2004. La producción agrícola, por otro lado, produce el 80 % de los alimentos consumidos en el país, y el 75 % de esa producción corresponde a la agricultura familiar.

No obstante, las zonas rurales, y particularmente las zonas indígenas, tienen las mayores incidencias de desnutrición infantil y de carencias alimentarias en general. Muchos estudios afirman que uno de los factores que ha influido en esta situación es la sustitución de la agricultura para consumo familiar por el monocultivo y el cultivo para exportación, como ha sucedido en el caso de la floricultura (Acción Ecológica, 2004).

En las zonas rurales la pobreza afecta de forma más intensa a las mujeres. Esta pobreza de las mujeres rurales ecuatorianas proviene de varias dimensiones. La primera tiene que ver con el tipo de familias: como se dijo antes, el rezago demográfico muestra que las familias rurales son más numerosas y su tasa de fecundidad es más elevada que el promedio nacional, de casi el doble de la tasa de las áreas urbanas. Un 19 % de las familias son monoparentales y de jefatura femenina; de acuerdo al Censo 2010, en estas familias la incidencia de pobreza es 6 puntos superior al promedio en el sector rural. Ligado a esto, un vector importante de pobreza en las mujeres del campo es su pobreza de tiempo: de acuerdo a la Encuesta de Uso del Tiempo (EUT, 2007), en promedio en Ecuador una mujer tiene una carga global de trabajo² de 1,5 veces la de un hombre urbano; para las áreas rurales esta relación es de 2,1 veces. En el caso del trabajo doméstico estas relaciones son de 2,5 y 3,8 respectivamente.

Gráfico 4



Fuente: Encuesta de Uso del Tiempo (EUT), 2007.

Otro vector de pobreza para las mujeres rurales está relacionado con las características del empleo, ya que si bien su tasa de participación en el mercado laboral es más elevada que para las mujeres urbanas, se trata de empleos de menor calidad.

La actividad que más empleo femenino genera en estas zonas es el comercio, y en segundo lugar la agricultura. La modalidad más extendida de trabajo es aquel realizado por cuenta propia, ya sea en autoempleo o en unidades económicas muy pequeñas, familiares, en las cuales intervienen hijos e hijas. La otra actividad de sobrevivencia de estas mujeres es el empleo en el hogar. La migración temporal de las mujeres campesinas rurales a las ciudades es de aproximadamente 30 % de la población cada año.

Por otro lado, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo 2011, el 26 % de las mujeres rurales no está en el mercado laboral, y el 72 % de las mujeres que está en el mercado, está en situación de subempleo. El empleo pleno llega apenas al 26 %, mientras que en caso de las mujeres en las

² La carga global de trabajo suma el total de horas trabajadas para el mercado laboral o la producción directa, el trabajo voluntario para otras personas o familias, y el trabajo doméstico no remunerado en el hogar.

zonas urbanas llega al 51 %. Según la misma fuente, el ingreso laboral promedio de una mujer rural equivale al 67 % del ingreso de un hombre rural, al 72 % del ingreso de una mujer urbana, y al 57 % de los ingresos de un hombre urbano. Estos valores están también vinculados a una formación educativa limitada (su escolaridad promedio es de 7 años, frente a 11 años del promedio nacional) y al tipo de actividades en las que están involucradas, mayoritariamente de baja productividad.

En cuanto a otras fuentes de ingreso, casi el 100 % de las madres rurales pobres recibe una transferencia monetaria condicionada, y un 10 % tiene ingresos provenientes de remesas del exterior. En el caso de familias con jefas de hogar de edad avanzada, la transferencia estatal se constituye en la única fuente estable de ingresos (MIES, 2012).

La población de la zona de Cayambe y Pedro Moncayo, cantones mayoritariamente florícolas, es de 85 795 personas en Cayambe, y de 33 172 personas en Pedro Moncayo. Estos cantones están ubicados al norte del país, en la sierra norte de la provincia de Pichincha. De acuerdo al Censo 2010, las zonas rurales agrícolas de estos cantones muestran niveles elevados de pobreza por necesidades básicas insatisfechas: como muestra el Gráfico 5, el 77 % de la población trabajadora en estas zonas es pobre.

Gráfico 5



Fuente: Censo de Población y Vivienda 2010, cantones Cayambe y Pedro Moncayo.

Por otro lado, la pobreza de la PEA ocupada en el cultivo de flores a nivel nacional es de 63 %, cifra bastante más baja que el promedio rural agrícola en la zona. Este indicador muestra una mejor situación de las y los empleados agrícolas frente al empleo general, lo que se manifiesta en la alta afluencia y competencia de los/as trabajadores/as por ingresar a este sector. Esto puede generar presiones a la baja sobre los salarios, dado que muchos trabajadores, en especial los temporales, están dispuestos a trabajar por menos salario o con cierto incumplimiento de derechos laborales.

La población económicamente activa que trabaja en el cultivo de flores en las zonas de estudio es de 42 115 personas. En el cantón Cayambe, el 48,9 % son mujeres, y en Pedro Moncayo, el 51 %. Esta proporción femenina de la PEA es diferente al promedio nacional de 37 %, y al promedio de la agricultura, de 24 %. La PEA florícola constituye el 10 % en Cayambe y el 16 % en el Pedro Moncayo en relación a la población total del cantón; a nivel nacional, la PEA florícola representa el 3 % de la PEA agrícola total.

La población que trabaja en la producción florícola es joven: el 65 % es menor de 35 años. De acuerdo al Censo de Población y Vivienda, en la zona de Cayambe y Pedro Moncayo existe también un 3 % de trabajo infantil, especialmente de niños varones. Este porcentaje es similar al promedio nacional. La población adulta mayor representa el 5 % de la PEA en estas zonas.

I.2. Exportaciones, producción y exportación florícola en Ecuador

La economía ecuatoriana se caracteriza por su carácter mayoritariamente primario y de orientación exportadora. Si bien esta última característica ha cambiado un poco en los últimos años, en que el consumo interno y ante todo la inversión pública han sido factores importantes en el aumento de la demanda agregada, las exportaciones continúan con una participación mayoritaria de la producción primaria. De todas maneras, durante la última década las actividades extractivas han pasado a ser el componente más importante de las exportaciones, sustituyendo a la producción agropecuaria, que ha reducido su participación en las exportaciones del 47 % al 26,5 % entre 2001 y 2010, como se aprecia en el Gráfico 6.

Gráfico 6



Fuente: INEC, Encuestas de Empleo y Desempleo, 2011.

La producción florícola en Ecuador se inició a finales de la década de 1970 y su exportación comenzó durante la década de 1980 en la sierra norte del país, con un elevado contingente de capital externo y bajo la modalidad de empresas familiares en manos de inmigrantes. En las décadas anteriores, en la región se producían lácteos y ganado, además de cultivos para el autoconsumo de las familias campesinas y destinado a cubrir la demanda de la población local.

En las zonas de estudio (Cayambe y Tabacundo) se instalaron originalmente empresarios extranjeros asociados con ecuatorianos que contaban con acceso a la tierra. Los terrenos procedían mayoritariamente de *huasipungueros*³ que a través de la Reforma Agraria de la década de 1970 habían recibido extensiones de 20 hectáreas, que luego fueron vendidas. En ese proceso de reforma agraria, la adjudicación de la tierra sin capital ni insumos adicionales que permitieran explotarla empobreció a los *huasipungueros*. Esto los obligó a vender sus tierras a los nuevos empresarios florícolas, mediante lo cual «ganaban dinero y a la vez encontraban trabajo». Ese fue el motor de la generación de empresas florícolas en esa zona⁴.

³ El *huasipungo* era un régimen a través del cual se utilizaba mano de obra a cambio del uso de una pequeña extensión de tierra para autoconsumo.

⁴ Información proveniente de la entrevista a un líder comunitario.

Una segunda condición favorable para los empresarios de ese rubro fue la disponibilidad de agua mediante el canal de riego, construido «a mano» por los campesinos, proveniente del deshielo del volcán nevado Cayambe.

De ese modo, se pasa de la agricultura de alimentación y subsistencia al monocultivo de floricultura, que actualmente cubre casi toda la zona de Tabacundo. «Con el alto crecimiento de la floricultura, la mano de obra local llega a ser insuficiente, entonces empiezan a traer gente de otras partes, migrantes de todas las provincias del país»⁵.

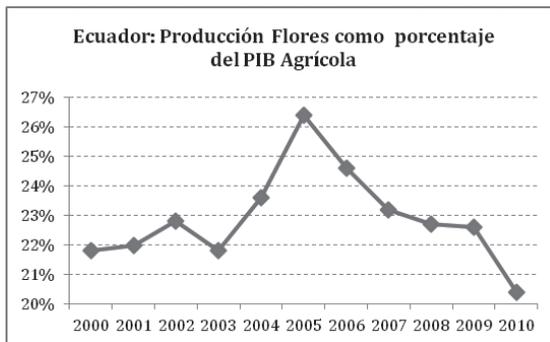
Desde entonces la migración hacia Tabacundo ha sido permanente y en muchos aspectos «desfavorable» para la conservación de tradiciones culturales, agrícolas y de convivencia, ya que el crecimiento implicó relaciones laborales y sociales intermediadas exclusivamente por el salario. El monocultivo y la inmigración marcan un cambio radical en el trabajo y la vida de la población. Junto con estos procesos llegaron los «sistemas de riego por goteo, las siembras de abajo con invernadero, que por ser intensivas llegan junto con un paquete tecnológico de fertilizantes artificiales, y todos los *idas*: fungicidas, pesticidas, insecticidas, herbicidas, nematocidas, acaricidas, etc.»⁶.

La actividad creció rápidamente y la producción se extendió hacia Pichincha y a otras provincias de la sierra central, fundamentalmente gracias a condiciones climáticas favorables (iluminación y temperatura), y a una gran oferta de mano de obra poco calificada y de bajo costo, lo que permitió el ingreso competitivo de las flores ecuatorianas al mercado internacional. La alta demanda internacional del producto generó inversiones para instalar nuevas plantaciones.

Durante la década de 1990 ya existían plantaciones en Imbabura, Azuay, Tungurahua, Cañar, Carchi, Chimborazo y sectores de la Costa como Guayas, El Oro y Los Ríos. En ese período, la superficie cultivada creció en cerca de 70 %, así como creció también el número de empresas, que se multiplicó por 10.

La producción de flores representa alrededor del 20 % del PIB agrícola total, y su crecimiento ha sido un poco menor al promedio del sector agropecuario, en especial a partir de 2005. Ese año, la participación de la producción de flores en el PIB agrícola llegó al 26,2 %, pero se redujo al 20 % en 2010.

Gráfico 7



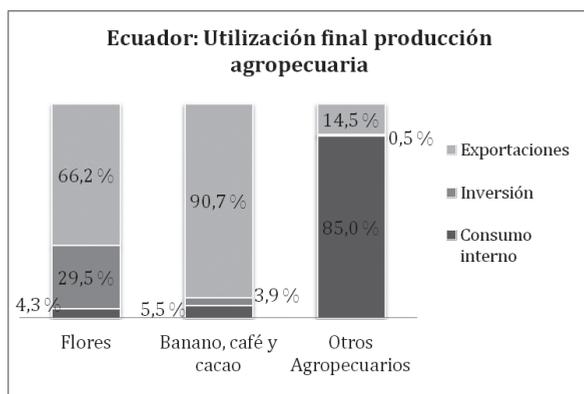
Fuente: Banco Central del Ecuador, Cuentas Nacionales 2010.

⁵ *Idem anterior.*

⁶ *Entrevista a Cecilia Mantilla, presidenta de la Mancomunidad de Juntas Parroquiales de Pedro Moncayo.*

En cuanto a la composición de la demanda agregada, en comparación con otros sectores de exportación no tradicional, la producción florícola tiene un elevado componente de remuneraciones e inversión. El salario medio por trabajador/a es menor que en los cultivos de banano, café y cacao, y la inversión tiene mayor participación (30 % del valor agregado). Por otro lado, tanto flores como banano, cacao y café son productos eminentemente orientados hacia la exportación, ya que el consumo interno representa apenas el 6% del total.

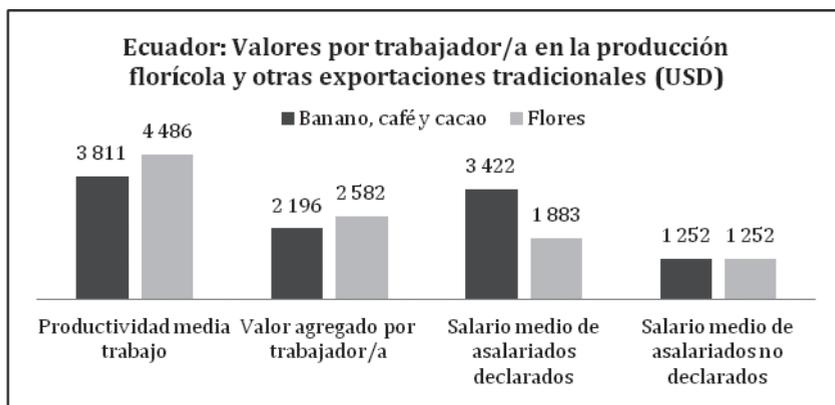
Gráfico 8



Fuente: Banco Central del Ecuador, Cuentas Nacionales, 2010.

La producción florícola de exportación genera un valor agregado equivalente a la mitad de la producción de otros productos agrícolas de exportación tradicional como el grupo de banano, café y cacao. Si bien existe un componente muy importante de remuneraciones en el sector florícola, la remuneración media de los/as trabajadores/as es bastante menor que en otros rubros primarios de exportación. Esto se verifica al comparar salarios medios y productividad media del trabajo entre la producción de flores y la de banano, café y cacao (Gráfico 9).

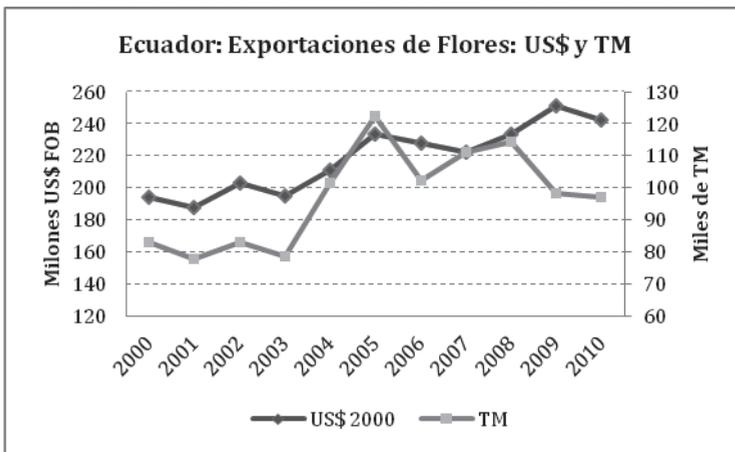
Gráfico 9



Fuente: Banco Central del Ecuador, Cuentas Nacionales, 2010.

En 2002 la participación florícola en las exportaciones totales fue del 5 %, y en 2010 se redujo a 3,5 %. No obstante, tanto el volumen como los ingresos generados por esta exportación mantienen una tendencia creciente, al menos hasta el año 2008, en que el volumen de exportaciones comenzó a descender, tal como se observa en el Gráfico 10. La caída en la producción puede deberse a que este ha sido un sector tradicionalmente protegido por políticas gubernamentales de diversa índole: tributarias y arancelarias, subsidios e incentivos, y preferencias en su principal mercado de destino, que es Estados Unidos. Durante los últimos años los paquetes de estímulos internos se han limitado mucho, dado que el gobierno ha priorizado otros sectores y retirado muchos de los beneficios particulares de este sector. Por otro lado, la colocación de la producción en el mercado internacional enfrenta recientemente una elevada competencia, proveniente de Colombia y de países de Centroamérica y África, que han mantenido relaciones bilaterales y multilaterales más fluidas que Ecuador en el contexto internacional.

Gráfico 10



Fuente: Banco Central del Ecuador, Estadísticas de Comercio Exterior.

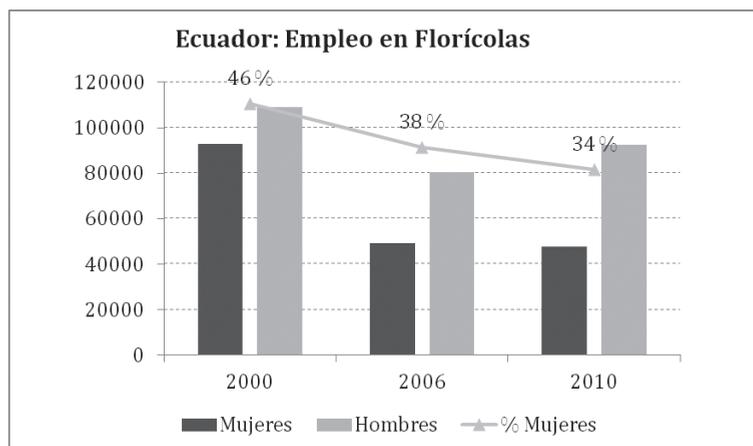
Como se dijo antes, el principal consumidor de flores ecuatorianas es Estados Unidos, con un 73 % de la demanda; le siguen Holanda con el 7,5 % y Rusia con el 5 %. El resto de la demanda pertenece a Alemania e Italia. Las rosas representan el 65 % de las exportaciones totales.

En la actualidad existen más de 300 empresas florícolas de diversos tamaños. Las empresas pequeñas se integran a través de la producción. El 20 % de las empresas se dedica a producción y exportación; el 10 % solamente a exportación y el 10 % a la comercialización interna. Las empresas más grandes son las que se encargan de la exportación, puesto que esta tarea implica alta inversión para el almacenamiento en frío. Las empresas se encuentran ubicadas en su mayoría en la provincia de Pichincha (71 %) y Cotopaxi (22,2 %). Se trata de zonas de la región sierra (en la Cordillera de los Andes), de temperatura templada y gran luminosidad, con 6 a 8 horas al día de luz solar intensa.

I.3. Empleo en las florícolas

En 2000 la floricultura en Ecuador empleaba alrededor de 200 000 personas, de las cuales el 46 % eran mujeres. En la actualidad emplea poco más de 140 000 personas, y la proporción de mujeres se ha reducido al 40 %. Al igual que la producción, el empleo florícola también ha experimentado un crecimiento más lento que el de otros rubros agrícolas.

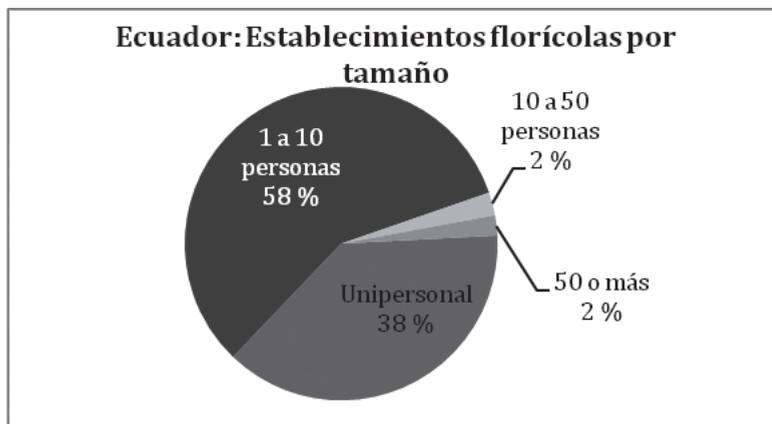
Gráfico 11



Fuente: ENEMDUR 2010.

De acuerdo a las encuestas de manufactura y empleo del INEC de 2010, las empresas florícolas corresponden a la categoría de sector «formal» en cuanto al registro tributario y la contabilidad, aunque no completan la afiliación de todo su personal a la seguridad social. Por otro lado, la mayor parte de las empresas florícolas tiene menos de 10 personas. Se debe destacar una participación importante de unidades agrícolas unipersonales, correspondientes a empresas familiares, cuya formación es relativamente nueva y forma parte del régimen de trabajo y de los acuerdos entre las empresas grandes y sus trabajadores/as, como se explicará en las siguientes secciones.

Gráfico 12

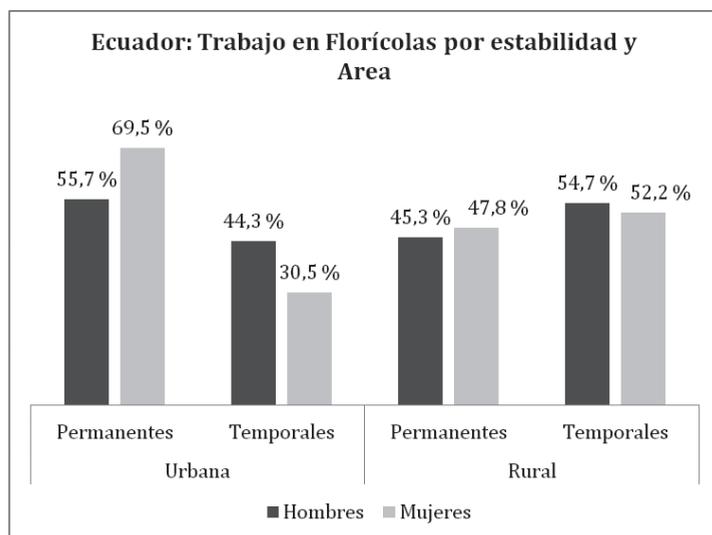


Fuente: Banco Central del Ecuador, Estadísticas de Comercio Exterior.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo (ENEMDUR) 2010, más de la mitad de los empleados en el sector florícola declaró ser trabajador permanente, en relación a tener contratos indefinidos y nombramiento efectivo (Gráfico 13). Existe un poco más de estabilidad en las zonas urbanas, donde se lleva adelante la administración y la comercialización del producto.

En estas zonas las mujeres tienen mayor incidencia de trabajo permanente (Gráfico 13). En el caso de las zonas rurales, los trabajos estables tienen menor incidencia, tanto para hombres como para mujeres, y un poco más de la mitad de los trabajadores se encuentra en situación inestable: con contratos de tiempo parcial, a destajo, por jornal o por períodos. Los últimos tres regímenes corresponden más directamente al trabajo en temporadas.

Gráfico 13



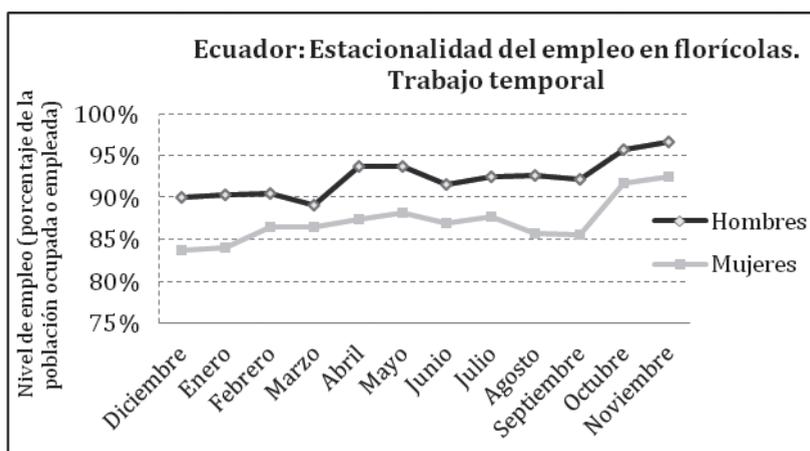
Fuente: ENEMDUR 2010.

La temporalidad en la producción florícola se organiza en torno a dos eventos de demanda: el primero entre febrero y marzo, que corresponde a los días de San Valentín en Estados Unidos y Rusia; y el segundo en mayo, que corresponde al Día de las Madres. También existe un pico menor de ventas hacia finales del año, con lo que se observa una mayor demanda de mano de obra desde noviembre hasta abril.

Esta organización estacional genera períodos de desempleo en enero y febrero, y entre junio y septiembre, lo que afecta especialmente a las mujeres. Esto muestra que la estabilidad declarada en las encuestas puede ocultar regímenes de contratación que aunque hayan sido pactados como indefinidos (por medio de contratos o nombramientos) pueden ser suspendidos en forma intempestiva, aunque luego se vuelva a contratar a las mismas personas⁷. En el caso del trabajo que se declara inestable bajo los regímenes ya mencionados, se puede apreciar que existe un nivel de desempleo permanente tanto para varones como para mujeres durante todo el año, salvo en dos períodos: octubre-noviembre y abril-mayo. Como se observa en el Gráfico 14 en el caso de las mujeres, el desempleo (la brecha entre el nivel de empleo y el 100 %) es bastante elevado, con un promedio de 14 % entre diciembre y septiembre, que se reduce a 7 % en los meses de mayor demanda.

⁷ El despido intempestivo se mencionó con frecuencia en las entrevistas realizadas para este estudio a las trabajadoras no temporales y autoridades laborales de la zona.

Gráfico 14



Fuente: ENEMDUR 2010.

Las regulaciones sobre la producción florícola en Ecuador han experimentado cambios importantes durante la última década. En ese período se implementaron dos tipos de certificaciones para el ingreso de productos al mercado europeo, y se creó una certificación interna para la comercialización de una marca de calidad (Flor Ecuador), impulsada por la asociación de exportadores de flores EXPOFLOR. Esta acreditación incluye la afiliación a la seguridad social de los/as trabajadores/as de nómina, y los controles correspondientes se realizan en muchas de las explotaciones medianas y grandes.

Estas certificaciones también incluyen cláusulas de salud ocupacional, área en la cual los problemas se relacionan especialmente con el uso de agroquímicos en el cultivo. No obstante, dado que su implementación es relativamente reciente (llevan de 5 a 8 años en vigencia), los efectos del cumplimiento de estas certificaciones en las empresas todavía no han sido analizados⁸.

En lo relacionado al cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo (salario legal, derecho a la organización y afiliación a la seguridad social), un estudio auspiciado por la Federación Nacional de Campesinos Libres del Ecuador (FENACLE) calculó un índice de incumplimiento de estas tres dimensiones de alrededor del 60 % en los cantones de Cayambe y Pedro Moncayo.

Como ya se señaló, otro elemento importante relacionado con los cambios que generó la floricultura en las zonas de estudio es la inmigración. De acuerdo al Censo 2010, el 12,3 % de la población que actualmente habita los dos cantones proviene de inmigración nacional e internacional (el promedio de nacionales es de 5 %). Esta alta proporción de inmigrantes ha sido corroborada durante la investigación.

⁸ De hecho, estudios anteriores (Harari, 2005 y 2007) señalan que la producción florícola utiliza alrededor de 80 clases de agroquímicos e insumos plásticos, los cuales generan problemas en vías respiratorias y contaminación por desechos en los alrededores, que se acumulan sin que existan, en la mayoría de casos, sistemas adecuados de evacuación y limpieza. Por otro lado, al tratarse de trabajos que requieren de posturas físicas de inclinación durante mucho tiempo, existen también problemas de dolencias en la espalda y piernas.

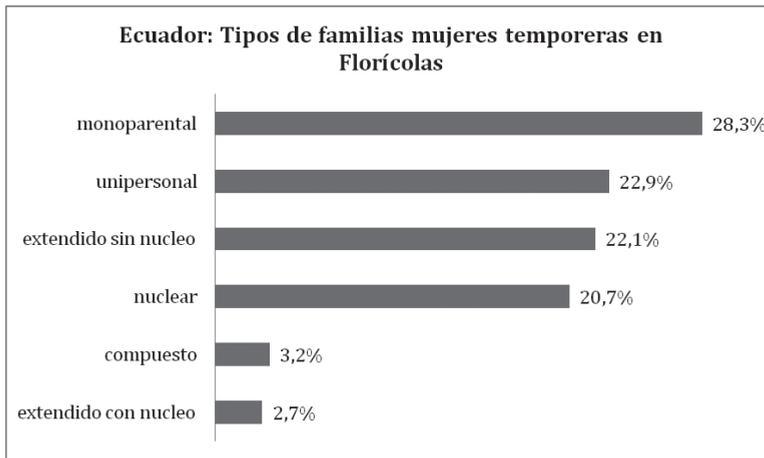
II. Características de las mujeres temporeras en la floricultura ecuatoriana⁹

II.1. Características demográficas y educativas

El tamaño promedio de las familias que trabajan en la producción de flores es grande, aunque es menor que el tamaño promedio de las familias agrícolas. Las mujeres y hombres que migran para el trabajo temporal no siempre lo hacen con sus familias, y las mujeres que llegan solas (existe una elevada demanda de mujeres jóvenes solteras) en muchas ocasiones se unen o forman familias en las zonas. Esto hace que busquen la forma de permanecer en la floricultura, lo cual ocurre a través de contratos temporales «de prueba»¹⁰.

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda de 2010, la mayor parte de los hogares de las mujeres temporeras agrícolas es monoparental¹¹. Esta incidencia es bastante más elevada que el promedio nacional (esto fue confirmado por las mujeres trabajadoras que fueron parte del trabajo de campo). Los hogares son jóvenes, con dos o tres hijos menores de 12 años, y comandados en su gran mayoría por mujeres. Por otro lado, el 23 % de los hogares son unipersonales, y dentro de ese grupo, el 70% son mujeres. También existe una incidencia importante de hogares extendidos sin núcleo¹², que podrían ser agrupaciones de trabajadores y trabajadoras que tienen lazos familiares, aunque no tan cercanos, que se ubican en una sola vivienda. Los hogares nucleares¹³ constituyen el 21 %, lo que contrasta con el 60 % de hogares de este tipo en el promedio nacional.

Gráfico 15



Fuente: INEC, Censo de Población y Vivienda 2010.

⁹ Esta sección tiene 4 fuentes de información: i) el procesamiento de los datos del Registro Social, que es la encuesta que se realiza para otorgar una transferencia monetaria condicionada a las madres de hogares pobres; ii) los datos del Censo de Población y Vivienda de 2010 en las zonas florícolas de los cantones en estudio; iii) la realización de grupos focales con las trabajadoras permanentes y temporales en la floricultura en la zona; iv) los datos de las fichas de hogar elaboradas en los grupos.

¹⁰ Más adelante se explica en qué consisten estos contratos de prueba.

¹¹ Con un jefe o jefa de familia, sin cónyuge.

¹² Hogares extendidos son aquellos con miembros adicionales al núcleo constituido por jefe/jefa e hijos/as, y por lo tanto involucra otras relaciones de parentesco. Un hogar que incluye estas relaciones pero que no está organizado en torno a jefe/a de familia y cónyuge, es un hogar extendido sin núcleo.

¹³ Hogares compuestos por jefe/jefa e hijos/as.

De acuerdo a la ficha de hogar aplicada a las trabajadoras del grupo de estudio¹⁴, un poco menos de la mitad de los hogares entrevistados tiene más de 3 hijos e hijas menores de 5 años. Los arreglos familiares para su cuidado giran en torno a las entradas y salidas de las madres del trabajo en las florícolas. La mayoría de las mujeres ingresa al sector desde edad muy temprana, a los 16 o 17 años. En los hogares nucleares, el trabajo de las mujeres en la florícola acompaña el trabajo de sus cónyuges o compañeros en la construcción, el transporte o el manejo de tractores.

Una característica manifiesta de pobreza de capacidades en esta población es el bajo nivel educativo de los jefes y jefas de hogar, y de los trabajadores y trabajadoras en particular. Se trata de una población con una elevada incidencia de analfabetismo, instrucción primaria incompleta y alta deserción escolar de la población adolescente y joven.

Casi todas las trabajadoras con analfabetismo total o funcional que fueron entrevistadas trabajan en régimen temporal o a destajo. Esta incidencia es un poco menor en el caso de los varones. La proporción de trabajadoras con instrucción primaria es mayor entre las temporeras que entre las trabajadoras permanentes. Entre los hombres con educación básica también la mayor parte se desempeña como temporero. En cambio, no se encontraron trabajadoras temporeras con educación secundaria, aunque hubo algunos casos de personas con educación superior, en ambos regímenes. Un factor que se asocia a la amplia oferta de trabajo en las florícolas es justamente que no se requiere de un nivel educativo formal específico, salvo en el caso de las supervisoras. Las trabajadoras señalan que, debido a que en la actualidad existe una gran cantidad de mujeres jóvenes del campo que ingresan a la universidad, las que no acceden a mejores niveles educativos encuentran en la floricultura y en las labores domésticas dos importantes opciones de trabajo.

Esto hace que las trabajadoras estén dispuestas a aceptar formas de trabajo multitarea, con bajos salarios y sin cobertura social: la floricultura es la actividad que les permite tener trabajo, ingresos, estar cerca de sus familias y no tener que competir por trabajos para los cuales no se sienten preparadas.

Gráfico 16

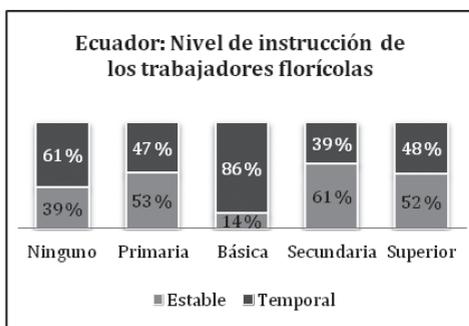
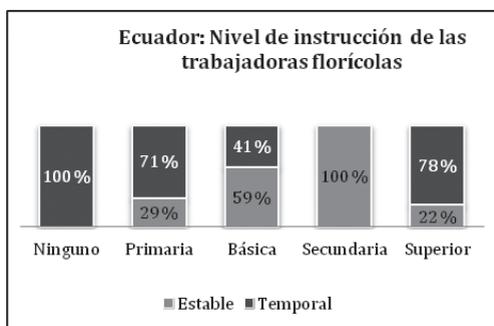


Gráfico 17



Fuente: Ficha de hogar¹⁵.

¹⁴ Se debe aclarar que se aplicó la ficha de hogar a los entrevistados únicamente para tener una idea cuantitativa general de sus condiciones. Esta ficha no tiene representatividad estadística más que para el grupo, que incluye 100 casos. No se pueden realizar inferencias territoriales o sectoriales sobre la base de esta información.

¹⁵ *Ibíd.* Nota 14.

II.2. Pobreza y condiciones de vida

De acuerdo al Censo de 2010, la incidencia de pobreza por necesidades básicas insatisfechas en los hogares que trabajan en la agricultura en las localidades en análisis (Cayambe y Tabacundo) llega al 70 %. Aunque muchos/as trabajadores/as señalan en las encuestas que los contratos de trabajo permanentes y algunos temporales incluyen afiliación a la seguridad social, una gran parte de esta población no accede a los servicios de salud, dada la naturaleza de sus contrataciones, los plazos requeridos de afiliación y la dificultad para obtener estos servicios. Por otro lado, el análisis de las fichas de los hogares permite intuir que en general la afiliación es bastante baja, en especial de las personas adultas mayores que son parte de las familias de trabajadores/as florícolas.

La problemática en torno a los cuidados de los niños es más determinante para el trabajo y la vida de las trabajadoras de la zona –particularmente para las temporeras– que para el promedio de la población trabajadora femenina del país. En los hogares monoparentales con una presencia importante de niños/as pequeños/as la necesidad de servicios de cuidado crece, y en muchas ocasiones las madres llevan a sus hijos e hijas al trabajo. Las empresas en donde se desempeñan las trabajadoras entrevistadas¹⁶ por lo general no proveen de servicios de guardería¹⁷ y menos aún para las temporeras, con lo cual si no existen otros hermanos o hermanas mayores, abuelos o abuelas, llevarlos al trabajo es la única opción posible para ellas. Si bien a las madres con niños pequeños no les es permitido trabajar cerca de fumigaciones u otras actividades contaminantes, puede existir el peligro de contaminación indirecta; las empresas tampoco están dispuestas a aceptar la responsabilidad de tener niños y niñas pequeños en sus plantaciones, de manera que muchas veces las mujeres se ven obligadas a abandonar sus trabajos.

La pobreza económica se manifiesta en la carencia de oportunidades de trabajo para estas mujeres. De acuerdo a las entrevistas realizadas con las trabajadoras permanentes y temporales, sus ingresos provienen fundamentalmente de dos actividades: la floricultura (y la producción de otros rubros agrícolas en el caso de las temporeras migrantes) y el trabajo doméstico. Esta carencia de oportunidades es atribuida tanto a su ubicación en el medio rural como a su baja calificación y formación. La mayoría de las trabajadoras, en especial si están por encima de los 28 años de edad, considera que existe entre ellas y las más jóvenes (y las urbanas) una brecha insuperable de formación, y su expectativa de generación autónoma de medios de vida es baja. Por ello, consideran la producción propia como una de las pocas vías de superación, aunque esto conlleva en muchos casos el endeudamiento para la adquisición o el arriendo de tierras. En algunos casos se han involucrado en pequeños proyectos llevados adelante por el gobierno o algunas organizaciones de la zona, relacionados con asociatividad y financiamiento a pequeña escala, entre otras actividades. Si bien se trata de iniciativas poco sostenibles, la percepción general es que el trabajo de ellas y de sus parejas se encuentra con barreras estructurales para el desarrollo personal y familiar, y las actividades florícolas, si bien tienen un retorno inmediato, no permiten un buen nivel de ahorro y no les permiten dedicarse a otras actividades de mayor calidad laboral. En consecuencia, el trabajo florícola asalariado no es una opción de largo plazo para ellas y sus familias¹⁸.

¹⁶ Dado que se trata de un análisis cualitativo centrado en las trabajadoras, no se mencionan los nombres de las empresas. Por otro lado, se debe aclarar que la metodología de análisis de casos no permite saber si estas son situaciones especiales, o si la problemática descrita puede extenderse hacia el conjunto de empresas del sector florícola ecuatoriano.

¹⁷ Se debe recordar que esta información fue proporcionada por las trabajadoras y trabajadores para este estudio de caso, y no tiene validez estadística, con lo cual no se pueden realizar generalizaciones, y la información exacta sobre los servicios de guardería debe ser verificada en fuentes oficiales. Desafortunadamente, las encuestas de empleo de las que se pudo extraer alguna información general del sector no permiten desagregaciones zonales detalladas.

¹⁸ Fuente: Grupo focal mujeres en Cayambe.

En conjunto, la baja calificación de las mujeres, los bajos salarios y el escaso acceso a oportunidades para iniciar emprendimientos propios contribuyen para mantener a estas familias en una situación de extrema vulnerabilidad. Se debe señalar que esta es una situación que se repite en otras producciones en el campo, y que el empleo florícola genera ingresos más elevados que muchas de ellas. Es decir, aunque estas trabajadoras están en condiciones de vulnerabilidad, se emplean en un sector que retribuye mayores remuneraciones y beneficios que otros rubros agrícolas; esto permite intuir que las familias que viven de explotaciones agrícolas o son empleadas de haciendas de producción interna o en otro tipo de producción menos regulada pueden estar en peor situación.

Un factor directamente asociado con la temporalidad es la migración laboral, debida a la alta demanda de mano de obra, no solo de temporada, sino también a partir de los ciclos de producción y demanda de la floricultura. El proceso genera una masa de población migrante cuya presión e influencia es sumamente importante en estas zonas. Se estima que del total de 40 000 personas en torno a las zonas de actividad florícola, la población migrante representa alrededor del 40 % (IEDECA, 2000). La presión de la población migrante durante casi 5 meses del año (buena parte de ella con la opción de permanecer por más tiempo en estas zonas de atracción, de acuerdo al régimen de trabajo que se verá más adelante) genera mayor demanda de servicios públicos y vivienda.

II.3. El trabajo en la floricultura desde la experiencia de mujeres y hombres

II.3.1. Migración y temporalidad: dos problemáticas entrecruzadas

La gran mayoría de las trabajadoras temporeras entrevistadas y sus familias forman parte de la población migrante mencionada en el punto anterior. En general provienen de la costa, de la sierra central y de Colombia. En el caso de las mujeres de la sierra, en muchos casos se trata de familias que retornan desde las ciudades o desde otras zonas pobladas en las que se desempeñan en el servicio doméstico. La mayoría de las mujeres que provienen del trabajo doméstico comenzó en esa actividad a edad muy temprana, volvieron al trabajo en el campo debido a la demanda de mano de obra en las florícolas y luego iniciaron un proceso de entradas y salidas de esta actividad. Hasta 2009 el salario del empleo doméstico era menor que el salario básico legal¹⁹, de modo que las mujeres aprovechaban las oportunidades para trabajar en las florícolas de forma temporaria.

En el caso de las mujeres de la costa, son en su mayoría solteras, con y sin hijos/as; también existen casos de mujeres que traen a sus cónyuges e hijos para la temporada, lo que genera presión sobre la oferta de trabajo juvenil, y aumenta la demanda de escuelas y vivienda. Estas mujeres tienen niveles educativos más bajos que las provenientes de la sierra. En muchos casos también combinan el trabajo en la agricultura con actividades de servicio doméstico. Son pocos los casos en los que las mujeres llegan como ayudantes de sus cónyuges para el trabajo en la agricultura, en varios tipos de cultivos.

Esta población migrante recorre las zonas agrícolas en diferentes temporadas, en un régimen que se aproxima a una vida nómada. Esto la convierte en una población vulnerable, excluida y poco apreciada por la población residente, a lo que se agrega cierta competencia por el acceso a diferentes servicios. De hecho, en las comunidades existen dos tipos de críticas frente al impacto del trabajo temporal, específicamente en relación al salario y a las condiciones laborales: algunos consideran que la estacionalidad genera una baja de salarios en general, debido a que los/as trabajadores/as temporales aceptan empleos con peores condiciones y menos derechos; otros, en cambio, opinan que estas trabajadoras ganan más debido a que se les paga por producto, vienen

¹⁹ El salario legal para el empleo doméstico y para el empleo en la agricultura era, hasta 2009, 20 % más bajo que el salario legal para el resto de los sectores de la economía.

en cuadrillas en ciertos horarios, y en muchos casos se relacionan en forma más «personal» con los supervisores, lo cual, suponen, significa mejores condiciones de trabajo, aunque sea por un tiempo. Estas percepciones se deben verificar en análisis más profundos y cuantitativos sobre la situación salarial específica.

La problemática de las familias no solamente tiene que ver con la presión económica de los migrantes y el crecimiento demográfico en estas zonas. Otro elemento relacionado con la llegada de trabajadoras temporeras migrantes, en especial con las provenientes de la costa ecuatoriana y de Colombia, es un cambio en las formas familiares, ya que la «irrupción» de estas mujeres jóvenes genera lo que las trabajadoras locales denominan «desintegración» de los hogares: crecen las separaciones, los divorcios y los casos de bigamia en estas zonas²⁰.

Este crecimiento demográfico genera una alta proporción de hogares monoparentales femeninos con muchos hijos e hijas pequeños, tanto en la población inmigrante como en la nativa. De acuerdo con la información de la oficina de la Defensoría del Pueblo, la mayor parte de los casos de juicios de alimentos que se atienden son presentados por las trabajadoras de las empresas florícolas. De hecho, la mayor parte de los casos de los últimos 4 o 5 años fueron presentados por madres de al menos 4 hijos e hijas²¹.

Adicionalmente, el ingreso de migrantes de la costa, sumado a la naturaleza del negocio de las flores, que es «exógeno» a la producción tradicional de estas zonas, ha generado cambios culturales importantes, como por ejemplo la pérdida del idioma nativo (quechua), o la caída en el registro de matrimonios²².

Por otro lado, se reconoce en general, y particularmente en el caso de las temporeras, que las condiciones de vida de estas familias son difíciles, en especial en relación con la vivienda y el acceso a servicios de salud. La falta de vínculos sociales también genera pobreza de relaciones y de nuevas oportunidades de trabajo. Esto hace que también crezcan los conflictos entre las personas que vienen de otras zonas por la temporada, y aquellas que, aunque no son locales, tienen más vínculos o han sido convocadas por las trabajadoras estables.

Un elemento fundamental en los cambios que ha generado la alta migración laboral es la pérdida de la organización campesina e indígena, y de las reglas de este tipo de organización en relación a la familia, al trabajo y la cultura. Esto acarrea también la pérdida de una herramienta importante para los reclamos y exigencias laborales de la población.

Adicionalmente, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras temporales no pertenecen a una organización sindical²³. De acuerdo con dirigentes de la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador (FENACLE), la producción florícola ha generado problemas organizativos debidos a que la demanda de trabajo es muy elevada, de 6 días a la semana y de 7 días durante la temporada, lo que impide procesos de organización e inclusive de socialización de las comunidades y los trabajadores/as. Esto también impacta en la menor disponibilidad de tiempo para participar en mingas, «prestamos» o reuniones, lo que se

²⁰ Fuente: entrevistas a trabajadoras y trabajadores de la zona.

²¹ Fuente: entrevista al Defensor del Pueblo de Cayambe.

²² En esta línea, la floricultura también ha generado otro tipo de impactos sobre la vida social de estas zonas. Los servicios en el entorno cercano a las empresas florícolas son buenos: agua potable, vías de acceso, servicios de saneamiento. Los caminos un poco más lejanos presentan condiciones precarias, al igual que los servicios para las comunidades donde viven los trabajadores y trabajadoras.

²³ Algunos trabajadores estables forman parte de la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador (FENACLE).

constituye como uno de los factores causantes del debilitamiento de las organizaciones comunitarias.

II.3.2. *El trabajo en las florícolas y el trabajo temporal*

De acuerdo a las entrevistas realizadas a productores y trabajadoras en las empresas del grupo analizado, el proceso de producción comienza con la construcción de los invernaderos e instalación del riego. Para esta tarea se emplea fundamentalmente a hombres.

El proceso de cultivo de las flores se desarrolla en tres etapas: cultivo, cosecha y postcosecha. Estas tres etapas son rotativas al interior de la plantación, donde existen varios espacios de cultivos llamados «camas». Se debe señalar que las mujeres han ido tomando actividades que antes eran masculinas, salvo las tareas de instalación de invernaderos y las de fumigación. Del mismo modo, cada vez más hombres jóvenes sustituyen a las mujeres en las actividades de cosecha, de modo que en algunas empresas ya no hay mayoría femenina en estas actividades.

Para actividades como cambios de camas (terrenos de cultivo) se contrata trabajadores no calificados por períodos bastante cortos. Estas contrataciones se realizan a través de un intermediario, que los afilia a la seguridad social, pero estas personas pierden la afiliación cuando se acaba el trabajo. No existe la figura de afiliación temporal, de modo que con la interrupción de los aportes se pierden los beneficios de la futura jubilación y otros relacionados con la continuidad de las cotizaciones. En realidad, estos aportes constituyen un respaldo para contingencias de salud, con lo cual la discontinuidad perjudica el acceso a los servicios. No obstante, se debe señalar que, de acuerdo a la opinión de las trabajadoras entrevistadas, la inspección laboral para el control de inscripción en la seguridad social se ha realizado con bastante mayor frecuencia durante los últimos 5 años.

El trabajo de cultivo implica la preparación de la tierras, sembrar, labores de cuidado de la planta como quitar las hojas secas, desyemar, cortar tallos, y la fumigación permanente de los cultivos. Excepto la fumigación, que solo es tarea de hombres, el resto de las tareas son compartidas entre hombres y mujeres.

Luego de 3 o 4 meses se realizan aporques (cobertura de las raíces) y de acuerdo a la necesidad se hacen deshierbas, desyemes. Seis meses después de la siembra se realiza la cosecha. Para esta etapa se prefiere contratar mujeres, debido a que se las considera «más delicadas» para la manipulación de las flores, aunque estas tareas son compartidas crecientemente con hombres jóvenes.

Los pequeños agricultores cosechan las flores y venden a los grandes para embalaje y exportación. Estas empresas pequeñas tienen entre 8 y 10 trabajadores, por lo general ex trabajadores de grandes empresas. Contratan poca mano de obra temporal, y en las temporadas realizan un trabajo más intenso con sus propios trabajadores.

El embalaje y los procesos de postcosecha son las actividades de mayor ganancia, especialización e inversión, debido a la necesidad de instalaciones refrigeradas. Estas actividades son realizadas en su mayoría por empresas grandes. En esta fase de cosecha y postcosecha participan también hombres y mujeres, pero existe preferencia por las mujeres, ya que según el criterio de los empleadores y de las mismas trabajadoras permanentes de las plantaciones, las mujeres son «más delicadas». En temporadas altas se requiere instalar nuevos invernaderos, y esta tarea es realizada fundamentalmente por varones.

Las fases descritas están directamente articuladas con las demandas del mercado internacional, por lo que se consideran fechas de alta demanda de flores los festejos de San Valentín, que se

celebra en Estados Unidos y en Rusia en fechas diferentes. Es en estos momentos donde se planifica la mayor cosecha y por lo tanto es necesario un mayor número de personas para trabajar en la postcosecha con la finalidad de despachar el producto a los mercados internacionales en condiciones de calidad. Las tareas de postcosecha incluyen la clasificación de las rosas, el cortado y la formación de bonches, lo que requiere de entrenamiento y experiencia para ser realizado con eficiencia y en el tiempo requerido. Las mujeres son reconocidas en este tipo de tareas.

Son varias las estrategias que utilizan las plantaciones de las empresas a las que pertenecen las trabajadoras entrevistadas para cubrir las tareas en estas etapas. Una es ofrecer el pago de horas extras a empleadas/os permanentes que quieren extender su horario de trabajo. Se prefieren en estos casos a mujeres solas sin hijos pequeños, que no tengan mayores responsabilidades en su casa. En una de las entrevistas, una empleada señaló: «Yo acepté quedarme horas extras en *Valentines* porque soy viuda y tengo que mantener a mis hijos».

Tabla 1
Etapas de la producción florícola

Etapas	Tipo de tarea (calificación)	Participación de mujeres y hombres
INSTALACIÓN DE INVERNADEROS		
Instalación de parantes	No calificada	Solo hombres
Coberturas	No calificada	Solo hombres
CULTIVO		
Preparación de la tierra	Semicalificada	Igual proporción
Siembra	Poco calificada	Igual proporción, participación de hijos/as en temporada alta
Cuidado de la planta (quitar las hojas secas, desyemar, cortar tallos)	Poco calificada (de detalle)	Igual proporción, pero preferencia por mujeres
Fumigación	Semicalificada	Hombres mayoritariamente
COSECHA		
Cortado y organización	Poco calificada	Igual proporción
POSTCOSECHA		
Clasificación	Poco calificada (manipulación)	Igual proporción pero preferencia por mujeres
Cortado y formación de bronches (ramilletes)	Calificada (entrenamiento)	Preferencia por mujeres, hijos/as en temporada alta
Empaque	Poco calificada	Preferencia por mujeres, hijos/as en temporada alta

Fuente: Entrevistas y grupos focales.

Otro mecanismo que utilizan algunas empresas es convocar a las personas mediante el perifoneo en comunidades y barrios aledaños a las plantaciones, por ejemplo en Cangahua. Durante los meses de noviembre y diciembre, una camioneta pasa por las comunidades indicando por altoparlante que necesitan personal con experiencia de trabajo en flores, y los/as interesados/as deben acercarse para concretar la contratación. También las mismas empleadas y empleados de las florícolas informan en sus comunidades sobre la necesidad de personal adicional.

Esta solicitud de personal es una oportunidad para mujeres y hombres de las comunidades para conseguir empleo cerca de sus casas, y como dice en su presentación una empresa, «el trabajo en las florícolas permite que la familia este completa». Esto también hace alusión a las otras estrategias que las familias utilizan para sobrevivir y que están vinculadas con la migración a zonas urbanas para el trabajo doméstico en el caso de mujeres, y para el trabajo en albañilería en el caso de los hombres.

Adicionalmente, los dueños de algunas plantaciones también contratan personas que vienen de fuera de la localidad, de provincias aledañas o de provincias de la costa, en cuyo caso la misma empresa trae a todo el grupo para el trabajo.

Cuando se trata de nuevos trabajadores de localidades aledañas, pueden ser contratados como temporales por un mes, y luego ampliar el contrato a 3 meses a prueba, y «si es que rinden», se les contrata de forma permanente. En los casos analizados, las formas y mediciones de «rendimiento» no están estandarizadas ni son claras para las trabajadoras.

En el caso en que se trate a personas de otras zonas, el contrato o acuerdo es por un mes, con un salario establecido por este tiempo, y también a destajo. En temporada, los regímenes de trabajo varían también para las empleadas permanentes, que ingresan a un régimen de pago de horas extras y a destajo.

«Lo que pasa es que aquí los supervisores, ya cuando se acaba la temporada, tienen un dicho. Empiezan a lanzar el rumor de que solo el que tiene buen rendimiento se queda. No: el que tiene buen rendimiento es el que se esclaviza, el que trabaja el triple que los demás, entonces ahí es cuando aprovechan y empiezan a sacar a la gente; pero ya hablando en porcentaje, solo un 25 % se queda»²⁴.

Si bien las plantaciones florícolas contratan a mujeres y hombres sobre todo para la cosecha y poscosecha, las tareas de cultivo no pueden ser descuidadas, dado que es en estas etapas que se selecciona a algunas de las trabajadoras y trabajadores que pueden ser contratados para otras etapas de la producción. Es por esto que en las empresas analizadas se contrata a las personas un poco antes de la temporada, para que tengan entrenamiento y generen mayores rendimientos, con lo cual se puede extender su contrato hasta por un año.

III. Empleo y condiciones de trabajo

III.1. Organización Laboral y temporalidad

La organización laboral de los trabajadores y trabajadoras temporeras, en las empresas florícolas analizadas, depende de diversos factores. Si se trata de personas que fueron contratadas para la temporada y que son de la localidad o de provincias cercanas, el acuerdo laboral es en general por un mes o un mes y medio, que es el tiempo que dura la temporada, y según su rendimiento el contrato puede extenderse a tres meses (contrato de prueba) y después tornarse un contrato permanente. Mientras dura el contrato temporal y a prueba se cuenta con un salario, pero no se cuenta con seguro de salud ni ningún otro beneficio establecido en la ley. Estos trabajadores incluso utilizan ropa de trabajo ya usada por otras personas, y solo después de ser empleados en forma permanente contarán con ropa nueva.

Los horarios de trabajo son extendidos en la temporada, por lo que las jornadas pueden iniciarse a las siete de la mañana, con una pausa para el almuerzo a las doce del día, y a las 13 horas se reanudan las tareas hasta las 22, cuando las trabajadoras reciben un refrigerio que les sirve para alargar la jornada hasta la medianoche o hasta las 2 de la mañana, según la cantidad de trabajo asignada y la rapidez y destreza con que puedan cumplir con su trabajo. Las entrevistadas indicaron que si no se cumple con la tarea asignada en un tiempo establecido, se descuenta de su salario un valor relacionado con la tarea que no se cumplió. Además, los testimonios indican que el trabajo de las mujeres continúa en el hogar, con actividades de cuidado no remuneradas.

Los días de estas mujeres se inician muy temprano, cuando deben alimentar a sus hijos y enviarlos a la escuela. Los horarios difieren mucho entre fincas; en algunos casos se trata de horarios de 24 horas en temporada. Sin embargo, existen redes informales de comunicación que previenen a estas mujeres sobre las condiciones de trabajo en estos lugares, cuando tienen la opción de elegir.

Un problema muy grave para las trabajadoras temporales y sus familias es la falta de alojamiento adecuado. Las empresas les prestan dormitorios pequeños sin servicios, solamente con agua y algunos colchones. Las condiciones de vivienda son bastante precarias. Por otro lado, en ningún caso se reciben uniformes de trabajo; solamente botas y guantes, que en general ya han sido usados. Si entran al período de prueba, luego de 3 meses reciben uniforme. La comida se descuenta del salario, y si no se rinde en el período de prueba, hay despido.

Las personas que son traídas de provincias de la costa soportan las mismas condiciones de trabajo y horario que el anterior grupo, pero sufren mayores desventajas porque no tienen alojamiento propio cercano, lo que los obliga a alquilar un lugar para albergarse o aceptar las condiciones de albergue que les ofrecen en las empresas. Cualquiera de las dos alternativas significa malas condiciones de vivienda y hacinamiento.

Si bien existen datos muy generales (mencionados en secciones anteriores), es difícil estimar el número de personas contratadas por la temporada en las plantaciones florícolas, porque cada plantación tiene una estrategia propia o combina las estrategias mencionadas. De acuerdo con las apreciaciones de informantes calificados, trabajadores y trabajadoras entrevistadas, el 60 % de los contratados son mujeres y 40 % son hombres.

El ingreso a las florícolas requiere de una mínima experiencia de trabajo en el campo. De acuerdo a una entrevistada, «los hombres de la costa que fueron contratados habían trabajado limpiando las plantaciones de banano, y las mujeres mantenían sus cultivos en sus propias chacras, o eran amas de casa, o trabajaban en comedores». Esto sugiere que para los hombres el trabajo en la

floricultura se articula con un calendario de temporada de producción agrícola, mientras que para las mujeres tiene mayor sentido articular el trabajo temporal con los roles de género, lo que les permite separarse de los hijos e hijas por un mes, y luego dedicar el resto del tiempo a las actividades de la casa.

También se verificó que para muchas mujeres el trabajo temporal se entiende por períodos mayores a un año, y esto se relaciona con las necesidades de cuidado de la familia: las trabajadoras permanentes entrevistadas ingresaron en la temporada de San Valentín, pero dejaron el trabajo en las plantaciones de flores por lapsos anuales mientras sus niños y niñas eran pequeñas o sufrían alguna enfermedad.

En el caso de contratación vía intermediarios (ocurre con mayor frecuencia en plantaciones de la sierra-centro del país), la empresa contrata cuadrillas. Las cuadrillas están conformadas por un capataz y trabajadores/as. Estos casos se refieren a empresas grandes, que negocian con el capataz, por lo general varón, que paga a sus trabajadores y trabajadoras por día un promedio de 6 o 7 USD. El cabecilla gana más, y sobre esta persona está un jefe que responde al empresario²⁵.

Las cuadrillas realizan tareas concretas en cultivo y mantenimiento por días (jornales), con el mismo propósito de liberar mano de obra experimentada para la poscosecha y empaque. En la sierra central las mujeres en general provienen de los páramos, son indígenas y muy pobres. Les convocan por temporadas y las conducen a las empresas florícolas. En muchos casos surgen conflictos porque los trabajadores, en especial los jóvenes, quieren negociar directamente con las empresas, pero las redes de cuadrilleros e intermediarios no lo permiten. En estos casos, la empresa florícola correspondiente les brinda alimentación y transporte a través del cuadrillero, aunque de acuerdo a los testimonios recogidos, este intermediario se queda con una parte de los fondos destinados a este fin. Por otra parte, los cuadrilleros rotan, y no establecen compromisos con las trabajadoras. Distribuyen la gente entre las empresas florícolas que más le pagan.

Cuando existen intermediarios las contrataciones son por menor tiempo que en la modalidad de contratación directa, y en muchas ocasiones tienen como objetivo cumplir el trabajo atrasado en las florícolas. Se trata de contratos para actividades de desyeme y limpieza. En la poscosecha la contratación temporal es mayor, aunque en estos momentos también actúan los trabajadores de planta, en jornadas muy largas, como sucede en la sierra norte. En esa zona las cuadrillas son mayoritariamente de varones, y las mujeres aparecen más en temporadas específicas para todo el ciclo.

En la sierra centro también se incorpora personal proveniente de otros países como Colombia y Perú. Existen diferencias en la remuneración de los/as extranjeros/as, y en general no son contratados por jornada sino por producto, algo que los/as trabajadores/as prefieren, aunque el trabajo a destajo implique el incumplimiento de los derechos laborales.

A las trabajadoras temporeras traídas por cuadrilla, en los casos de las empresas del grupo analizado, no se les pagan horas extras y deben trabajar desde las 7 de la mañana hasta las 16.30 de la tarde. Cuando no cumplen con lo pactado por día, se les descuenta una suma del jornal. En el caso de las contratadas, si bien tienen derecho a horas extras, si no cumplen con la tarea también sufren descuentos, aun cuando trabajen horas extendidas. En temporada las cuadrilleras también se quedan trabajando hasta la madrugada.

²⁵ Entrevista a líder comunitario.

«Lo primero que me dieron fueron unas botas de caucho, y esas botas de quien serían... (...) me dieron unos guantes gigantes que apestaban a químico, y por más que una se lavaba y lavaba las manos, no le salía ese olor. Lo que hacía era llevar una especie de carretas grandes con las rosas cortadas cosechadas. Hay que ponerlas en una plancha grandota que hay de aluminio, entonces se las iguala, hay una cinta de medida y hay que cortarlas, y hay que hacerlo lo más rápido posible. De ahí se pasa a otra mesa donde están las señoras que son las clasificadoras, ellas son las que descabezan, quitan pétalos y empiezan con la cuestión del embonche. (...) Se entraba a las siete y media de la mañana, se paraba a las doce y media, se tenía treinta minutos para el almuerzo, después del almuerzo ahí sí ya no había hora de salida, porque se trabajaba de corrido hasta la hora en que se acabara»²⁶.

Por otro lado, es importante mencionar que muchas de las trabajadoras temporeras entrevistadas prefieren realizar el trabajo en cuadrillas o temporadas, de manera de continuar recibiendo las transferencias monetarias previstas en los planes sociales del gobierno. El cuadrillero no lleva registro del trabajo y el pago es en efectivo, por lo que no queda evidencia de este trabajo en ningún órgano de previsión social. Esto también facilita el engaño por parte de los intermediarios, y las trabajadoras en general no cuentan con ningún seguro ni cobertura.

III.2. Trayectorias laborales y temporalidad

El trabajo temporario tiene tres modalidades. En primer lugar, en **temporadas altas** el régimen de trabajo cambia para todos/as los/as trabajadores/as de las empresas florícolas entrevistadas: se extienden los horarios, muchos se involucran en pagos a destajo, se incrementa la rotación entre actividades, entre otros. En el caso de las mujeres, estas épocas son aún más intensas, dado que ellas están concentradas en las tareas de cosecha y poscosecha.

Para las trabajadoras permanentes se extiende la jornada inclusive hasta la madrugada. Se pagan horas extras, pero el pago es completo solamente si cumplen con ciertos estándares de productividad (número de bronches, número de rosas cosechadas, número de mallas de 30 flores). De lo contrario se producen descuentos del jornal, como se explicará más adelante. Por otro lado, si las trabajadoras no aceptan entrar en un régimen de horario extendido pueden correr el riesgo de que su contrato no se mantenga en la siguiente temporada, ya que se trata de contratos de duración máxima de un año.

Un régimen común en las empresas del grupo entrevistado consiste en contratar personal temporal para suplantar mano de obra con más experiencia, que pasa a trabajar en las fases de poda, cosecha y empaque. De este modo, el personal temporal se ocupa del mantenimiento de «camas» y otras labores agrícolas simples, mientras que el personal de planta, con más experiencia, trabaja hasta 20 horas diarias en la cosecha y poscosecha, con lo cual se elevan la intensidad y la productividad de las labores.

La segunda modalidad de temporalidad corresponde a las **trabajadoras temporeras migrantes**: la contratación se produce a partir de un perifoneo en las comunidades cercanas, y de redes y relaciones cuando se trata de trabajadoras que vienen de regiones más lejanas, como fue descrito anteriormente. En otros casos el contacto es un cuadrillero, que junta un grupo de mujeres, de preferencia solas y sin hijos.

En el caso de convocatorias a parientes o contactos de las trabajadoras y trabajadores permanentes, de acuerdo a los testimonios analizados, se conforman pequeños grupos de temporeras,

²⁶ Testimonio de una mujer temporera.

organizados por las trabajadoras permanentes. No se especifica si existe un pago para quienes consiguen los contratos, no obstante sí se genera una relación de subordinación frente a ellas.

En estos casos también pago por hora extra es 50 % mayor al pago por una hora normal. Este trabajo se produce durante las noches y fines de semana, como se establece en la ley ecuatoriana. Igualmente, se producen descuentos si no se cumple con el estándar de productividad. Estas trabajadoras no reciben ropa de trabajo, sino como máximo botas que han sido ya utilizadas por otras trabajadoras.

Como se dijo antes, las familias de las temporeras no pueden acceder fácilmente a alojamiento, y en la mayoría de los casos habitan en espacios pequeños provistos por las empresas, insuficientes para la cantidad de personas que albergan.

Como las relaciones laborales son informales, la «negociación» sobre las condiciones reales de trabajo (intensidad, tipo de trabajo, horario, permisos) también es informal, y se basa en el mayor o menor nivel de confianza que exista con el contratista, supervisor, o cuadrillero. Esto ha generado, de acuerdo a los testimonios recogidos durante esta investigación, casos de acoso sexual, en especial hacia las trabajadoras jóvenes provenientes de la costa.

Por otro lado, el trabajo temporario en los casos analizados se caracteriza por su alta movilidad, no solamente entre temporadas, sino también entre empresas. Llegado cierto período de trabajo (puede ser hasta un año) las trabajadoras cambian de una empresa a otra, ya sea por demanda específica, negociación de los intermediarios con la comunidad o con las empresas, entre otras razones. Dado que los intermediarios/cuadrilleros obtienen su ganancia a partir de lo que se les paga a las trabajadoras y trabajadores, ofrecen sus cuadrillas a quien esté dispuesto a pagar más por hora extra. Por ello, las trabajadoras rotan entre empresas sin que se formalice relación laboral alguna con los empleadores.

Otro mecanismo de movilidad entre empresas es originado por las mismas temporeras. Las trabajadoras entrevistadas saben que sus contratos deben incluir afiliación a la seguridad social, aun cuando se trate de contratos temporales; también conocen los riesgos de salud en el trabajo y muchos de los casos de acoso por parte de los empleadores. Esta información circula entre ellas, en redes informales, y si las trabajadoras tienen oportunidad de cambiar de empresa o de ofrecer sus servicios, lo hacen con preferencia sobre aquellas empresas que no presentan estos inconvenientes. Este es un elemento muy importante para fomentar exigibilidad de derechos, ya que genera cierto nivel de competencia entre empleadores y por lo tanto promueve el cumplimiento de algunos derechos básicos. La vigilancia social es una herramienta importante para promover a través de las políticas laborales.

Otra característica del trabajo de las temporeras entrevistadas es que generalmente se les abren oportunidades para permanecer en la empresa y quedarse como empleadas más estables. Esto genera una presión adicional sobre las trabajadoras de la planta, ya que pueden ser substituidas por este personal, que en muchas ocasiones está dispuesto a permanecer por menores salarios o beneficios. Las empleadas temporeras, como se dijo antes, pueden conseguir contratos de un mes o un mes y medio durante la temporada; posteriormente pueden ser acuerdos de tres meses (aunque sin beneficios previsionales), y después más largos de acuerdo al rendimiento. En estos tres meses las trabajadoras sufren una presión muy grande sobre su rendimiento, ya que si su productividad baja antes de que se cumpla este período de prueba pueden ser despedidas sin beneficio alguno.

Finalmente, la tercera modalidad corresponde a una **temporalidad de más largo plazo**, de acuerdo al ciclo de vida y a los roles de género. En el caso de que las mujeres estén embarazadas, no son admitidas en las plantaciones; de hecho, en los casos analizados, se manifestó que las empresas les obligan a realizarse una prueba de embarazo costeadada por ellas mismas, algo que no está contemplado en la ley.

En el caso de quedar embarazadas cuando ya han sido contratadas, muchas de las trabajadoras manifestaron que el trabajo se prolonga hasta casi llegado el parto, y que el permiso de maternidad se cumple, pero no con la duración legal; en algunos casos las trabajadoras se han visto presionadas para volver a los dos meses de dar a luz, debido a las amenazas de ser sustituidas por otras trabajadoras en épocas de alta demanda.

Más adelante en el ciclo de la vida reproductiva y maternal, las mujeres con hijos e hijas pequeñas no pueden realizar jornadas nocturnas o prolongadas. Se les da trabajo por menos horas, pero si no tienen acceso a servicios de cuidado o guardería, o no tienen apoyo en sus hogares, deben abandonar el trabajo para cuidar a sus hijos e hijas, y vuelven al mercado laboral cuando estos ya son mayores.

Por su parte, existe una gran demanda de mujeres jóvenes solas, que se emplean en labores intensas y sin horario fijo. Si se inician en la floricultura a los 17 años, como en muchos de los casos recogidos en las entrevistas, la dureza del trabajo luego de algunos años de dedicación a la misma actividad desgasta su salud de forma tal que cuando alcanzan los 28 a 30 años sienten que no pueden dedicarse a otras actividades agrícolas u otro trabajo físico²⁷.

Los problemas de salud son más marcados cuando las mujeres se inician a edad temprana en las florícolas. Las entrevistadas que llevan más tiempo en estas actividades se iniciaron en su mayoría entre los 14 y 15 años de edad. Además, hasta hace 5 o 6 años no existía control del trabajo infantil. Los problemas de salud más comunes en la zona se relacionan mayoritariamente con alergias a los productos químicos. No obstante, la «liquidación» que se les entrega al salir por la enfermedad no les alcanza para curarse: «Me dieron solamente 9 de 12 años. Fueron 1 200, y todito se acabo [con los gastos de] mi enfermedad»²⁸.

En la actualidad el cuidado por la salud en las plantaciones es mayor, en las empresas del grupo analizado. «Recién desde hace unos 8 años atrás hay un cierto control en el uso de los químicos, en la forma de aplicar pesticidas y fungicidas que usan en las rosas, por el hecho de que Europa y los países que están recibiendo las flores están controlando»²⁹. Adicionalmente, existe una mejor organización del trabajo para que la mínima cantidad de personas, aparte de los fumigadores, esté expuesta a los productos. No obstante, las empresas florícolas no aceptan otorgar indemnizaciones por enfermedad, y presionan a las trabajadoras para renunciar de forma voluntaria, aduciendo decisión personal. Las liquidaciones son bastante bajas y en muchos casos tardan meses en llegar.

Como ya se ha dicho, los varones se articulan a la temporalidad de los ciclos de la floricultura de acuerdo al calendario de producción de otros productos agrícolas. Las mujeres lo hacen porque, además de este ciclo productivo, pueden «encargar» a sus hijos (es decir, dejarlos al cuidado de terceros) por un período relativamente corto (en general de un mes).

²⁷ Fuente: Grupo focal de mujeres de Cayambe.

²⁸ Entrevista a Rosa, ex trabajadora de florícolas.

²⁹ Entrevista a líder comunitario.

La temporalidad se puede entender por factores de oferta y demanda. En el caso de la oferta, el factor temporal está dado por el ciclo de vida en combinación con la estacionalidad agrícola: la salida de las mujeres de las empresas en los períodos de maternidad o cuidado de hijos e hijas pequeñas, y el regreso cuando estos períodos terminan y hay oportunidades de trabajo en las empresas de la zona. Por lo general, nunca regresan a la misma empresa de la que salieron.

Por el lado de la demanda se presentan dos factores de temporalidad. Primero, la estacionalidad, en la cual se opera bajo dos modalidades: se extiende la jornada laboral, o se contrata personal migrante o de la zona para las épocas pico de ventas. Esto involucra todo el ciclo productivo, desde la instalación de invernaderos hasta la poscosecha entre noviembre y enero, y entre marzo y mayo. El desempleo temporario dura entre 4 y 16 semanas. En algunos casos se puede combinar el empleo en las florícolas con trabajo doméstico en la zona, trabajo productivo en la comunidad (en el caso de quienes tienen tierras), y en el caso de las migrantes, con la búsqueda de opciones agrícolas en otros productos de la sierra, en especial cuando se trata de mujeres solteras o sin hijos/as. Si bien no se conoce la disponibilidad efectiva de las mujeres y sus familias para trabajar durante el año y entre temporadas, las encuestas muestran que existe un nivel de desempleo importante en la población temporera³⁰. Es decir que esta población no sale de la fuerza laboral sino que permanece buscando trabajo fuera de temporada.

El segundo factor de demanda que incide en la temporalidad y la inestabilidad del trabajo es la incidencia de despido intempestivo, manifestado en los casos de las empresas en las que laboran las trabajadoras entrevistadas. Este fenómeno parece ser más elevado en el caso de las mujeres. Los varones trabajan más vía contrato temporal o a destajo, mientras que las mujeres tienen contratos más largos, pero son más frecuentemente despedidas, en especial porque no están disponibles durante todo el horario necesario durante las temporadas, y en forma continua durante el año. Es decir que el ciclo reproductivo y el cuidado de los niños inciden en la temporalidad, inestabilidad y –en este caso– en el incumplimiento de derechos laborales. No se pudo identificar ningún caso en el que un despido haya sido denunciado, o haya sido detectado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

III.3. Condiciones y cumplimiento de derechos laborales

De la información obtenida en las fichas de hogares, el Censo de Población y Vivienda y las encuestas laborales, se puede concluir que existe una marcada diferencia en el acceso a derechos laborales entre trabajadoras estables y temporeras, a pesar de que la legislación ecuatoriana señala que los beneficios deben aplicarse proporcionalmente cuando se trata de trabajo parcial o temporal, y que los/as trabajadores/as que realizan con cierta frecuencia anual las mismas tareas para la empresa deben ser asumidos como permanentes.

Como se dijo antes, y se verificó en las entrevistas realizadas, la organización sindical no está generalizada entre las trabajadoras de la floricultura. Menos aún entre los/as trabajadores/as temporeros/as. Si bien se conforman algunos sindicatos en empresas grandes, estos están vinculados a organizaciones regionales de mayor antigüedad, y generan importantes beneficios para sus afiliados. No obstante, en muchos casos la organización ha sido utilizada simplemente como medio de los representantes sindicales para obtener permisos de salida, vacaciones, negociar bonos y otros beneficios, o justificar faltas o algún incumplimiento de sus tareas. Es decir, la organización les permite a los representantes sindicales evadir sus tareas, más que presionar por el cumplimiento de los derechos de los afiliados.

³⁰ Ver Gráfico 14, donde se muestran los niveles de empleo/desempleo durante el año tanto para trabajadores permanentes como para temporeros.

Por otro lado, la organización genera barreras a la entrada de nuevos trabajadores y trabajadoras. De hecho, esto ha sido utilizado como un mecanismo de negociación con las empresas que, en algunos de los casos analizados, entregan beneficios a cambio de que la organización no se generalice y no incorpore nuevos miembros³¹. Se debe señalar que las mujeres no participan mucho en las organizaciones, puesto que su tiempo está ocupado entre el trabajo y las tareas del hogar.

De este modo, el cumplimiento de los derechos laborales (seguridad social, pago de horas extras, maternidad) está asociado a dos factores: la pertenencia a una organización (que en el caso de temporeras es casi inexistente) y los controles del Ministerio de Relaciones Laborales. Si las trabajadoras no pertenecen a una organización sindical, estos derechos se cumplen con atraso, o simplemente no se cumplen. Por otra parte, los controles del Ministerio son más frecuentes en las empresas grandes.

Un tema importante que acompaña desde hace más de una década las discusiones sobre los derechos laborales y la acción del Estado sobre la población pobre es el Bono de Desarrollo Humano, que consiste en una transferencia monetaria condicionada de 35 USD a las madres de hogares bajo la línea de pobreza, si cumplen con un conjunto de condiciones. Una gran parte de las trabajadoras temporeras recibe el Bono de Desarrollo Humano, que es un beneficio altamente valorado y considerado un derecho «por pobreza». En este sentido, como se indicó antes, muchas de estas mujeres prefieren permanecer como trabajadoras temporales o formar parte de cuadrillas, y recibir pagos en efectivo sin registro en la seguridad social. Las temporeras asocian la formalidad del trabajo y la afiliación a la seguridad social con la pérdida de este Bono, a pesar de que no existe tal relación. El Bono de Desarrollo Humano ha generado cambios importantes en las vidas de las mujeres, ya sea porque les brinda la posibilidad de decidir sobre el uso de recursos propios (aún cuando se trate de cantidades pequeñas), o porque esta transferencia genera cambios en las relaciones con sus parejas (en algunos casos la transferencia les es arrebatada, en otros se reducen otras transferencias que recibían de sus cónyuges y familia), o porque ser beneficiarias tiende a mantenerlas fuera de los mercados de trabajo, como en el caso que nos ocupa.

Las encuestas de empleo y las fichas de hogar permiten un análisis sobre las condiciones de trabajo de las mujeres temporeras. El Cuadro 1 muestra que solamente la alimentación tiene una cobertura cercana al 50 % en el trabajo temporero. Los otros derechos como vivienda, seguridad social, ropa de trabajo y seguro médico se cumplen en muy pocos casos, a pesar de que los contratos (en el caso de ser escritos) señalan lo contrario. De hecho, de acuerdo a los testimonios de las trabajadoras, desde hace unos 2 o 3 años el nivel de contratación por escrito ha subido mucho, al igual que la afiliación a la seguridad social consignada en estos contratos.

Cuadro 1
Cumplimiento de derechos y beneficios del trabajo de acuerdo a la temporalidad

	Hombres		Mujeres	
	Estables	Temporeros	Estables	Temporeras
Seguridad Social	53,2 %	28,1 %	53,2 %	28,1 %
Alimentación	72,1 %	46,4 %	71,2 %	47,7 %
Vivienda	7,2 %	7,7 %	4,6 %	1,7 %
Transporte	43,5 %	11,4 %	35,0 %	21,2 %
Vacaciones	48,5 %	14,7 %	51,8 %	19,7 %
Ropa de trabajo	40,7 %	11,5 %	41,8 %	26,8 %

³¹ Entrevista a una líder comunitaria en Cayambe.

Seguro Médico	10,8 %	1,4 %	15,6 %	4,3 %
Guardería	1,5 %		1,4 %	
Capacitación	11,8 %	2,7 %	18,0 %	4,3 %

Fuente: Fichas de hogar y personas.

No obstante, los beneficios de la seguridad social pueden en muchos casos no llegar a tiempo, dado que muchas empresas, a criterio de las entrevistadas, se encuentran en mora con la institución de seguridad social. En el caso del trabajo temporal esto puede ser sumamente grave, porque dada su situación las trabajadoras no pueden esperar a que lleguen estos beneficios, o a que la empresa se ponga al día en los pagos. De modo que la afiliación que declaran por obligación patronal puede no manifestarse en beneficios durante el período de trabajo.

Los períodos de retiro de las mujeres debido al ciclo reproductivo pueden ser variables, y llegar incluso a más de 3 años. El acceso a servicios públicos de cuidado infantil resulta un apoyo muy importante para que estos períodos se reduzcan. Se debe señalar que la mayoría de las empresas florícolas de los casos analizados no cuenta con servicio de guardería, que es obligatorio por ley a partir de los 50 empleados/as.

Las empleadas estables tienen en su mayoría acceso a servicios de transporte, y a algunos beneficios adicionales como obsequios navideños. Los/as trabajadores/as temporales no cuentan con estos beneficios. No hay vacaciones ni feriados, solamente el 1 de enero. No obstante, las mujeres ven en el trabajo temporal y en la posibilidad de pasar de una finca a otra una ventaja para dedicarse al cuidado de los hijos en épocas críticas. No existe la conciencia de que esta estacionalidad no les permite tener acceso a otros beneficios como las pensiones jubilatorias o el seguro de salud, y si los contratos son cortos no se benefician de los pagos especiales, como las asignaciones por el ingreso a clases de los hijos, o los montos adicionales de fin de año.

En lo relativo a la movilidad jerárquica de las mujeres, los ingenieros o contratistas en las empresas del grupo analizado, designan supervisoras elegidas entre las trabajadoras que llevan alrededor de 10 años de trabajo. En general, el pertenecer a una organización sindical también puede ayudar a conseguir un puesto de supervisora.

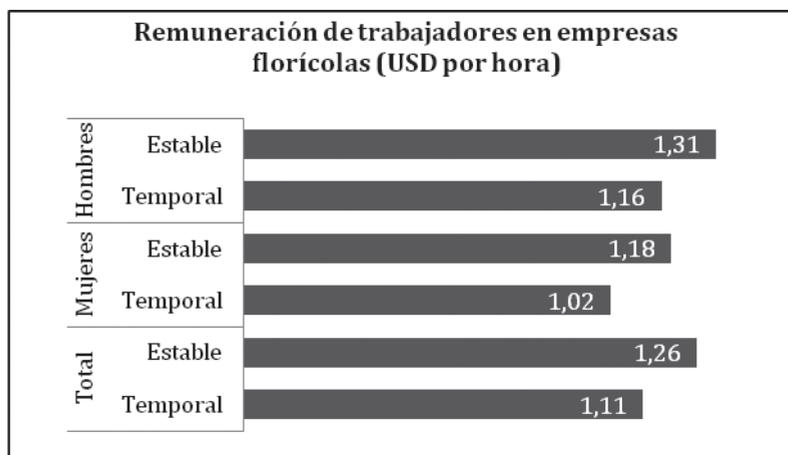
Los contratos «permanentes» en la mayoría de los casos analizados no llegan a un año de duración, y existe una rotación continua tanto en el personal de oficina como de planta. Como las personas migran de una empresa a otra y la afiliación a la seguridad social es obligatoria cuando se ha trabajado un año en la misma empresa –aun cuando sea en varios lapsos separados por períodos de inactividad–, estas modalidades de contratación permiten a los empleadores evitar la afiliación de sus trabajadores, a pesar de que exista reglamentación reciente sobre los trabajos a tiempo parcial.

Por otro lado, si bien los/as trabajadores/as tienen contactos e información sobre el cumplimiento de sus derechos en las empresas, los empleadores también se informan sobre casos que pueden traerles problemas sindicales. Por ejemplo, si una empresa despide a un trabajador o trabajadora llegados los 11 meses, y se realiza una denuncia al respecto, muchos de los entrevistados señalan por experiencia que en las demás empresas se generará resistencia para contratar a esta persona.

En lo relacionado con los salarios, las trabajadoras permanentes en cultivos, deshoje, selección, cosecha y poscosecha deben recibir por ley el salario mínimo básico por hora: 1,83 USD. No obstante, en el mes de mayo, en que se realizó la investigación, el promedio efectivamente recibido

fue un 30 % menor³² (ver Gráfico 18)³³. Por otro lado, se encuentra una brecha relativamente baja de género en remuneración, lo que es similar a la media nacional (23 % en promedio).

Gráfico 18



Fuente: ENEMDUR, 2011; fichas de hogar; entrevistas.

El salario por hora en condiciones normales es más o menos «estándar» para todos los trabajadores y está regido por ley. Desde 2010, todos los trabajadores y trabajadoras en todos los sectores se rigen por el salario mínimo vital unificado. El pago por horas extras equivale a 150 % del salario de la hora normal en todos los sectores.

Desde 2008 las contrataciones por tiempo parcial, por jornada o temporada menor a un año deben ser aplicadas con el mismo salario y los mismos beneficios legales, prorrateados en relación a la proporción del tiempo que se trabaja. Por otro lado, una tarea que se realiza varias veces al año en forma discontinua pero periódica debe ser considerada como contratación estable, se debe pagar por los meses trabajados y generar afiliación a la seguridad social con el aporte correspondiente, bajo un contrato que indica que el trabajo no es continuo pero sí estable; es decir, se debe considerar como una relación laboral igual que las estables. Esto implica que una persona que es contratada varias veces durante el año para la misma tarea debe ser contratada como personal de planta.

No obstante, en la práctica las contrataciones que no tienen un régimen formal o por período indefinido, en los casos entrevistados, son negociadas entre los/as trabajadores/as (o en algunos casos sus «cuadrilleros») y los empleadores. No existe una evaluación del efecto que los cambios legales han tenido en la regularización de la contratación o en el salario, y en muchos casos el pago para las temporeras no es prorrateado ni incluye beneficio alguno de la ley, más allá del salario.

³² Este dato debe ser verificado en fuentes oficiales, con levantamiento de información estadísticamente significativa, o con información proporcionada por las empresas. Los datos sobre salarios y remuneraciones que aquí se presentan tienen carácter referencial.

³³ De acuerdo a los testimonios y cálculos aproximados de las fichas de hogar, que se contrastaron con los salarios medios agrícolas para la sierra, en las encuestas ENEMDUR 2011.

Un empleo agrícola en la producción (es decir, excluyendo los cargos administrativos, los supervisores y directivos) tiene un salario legal de 292 USD por mes. Con los beneficios legales esto llega a una remuneración mensual de 380 USD. Los beneficios adicionales al salario se reciben en septiembre y diciembre. Además, la contribución a la seguridad social es de 9 % por parte del trabajador y de 11 % por parte del empleador.

Si se realiza un ejercicio hipotético con la información recogida en esta investigación, en condiciones normales y con todos los beneficios incluidos, el salario legal por hora promedio es de 2,37 USD por hora, y de 3,56 USD por hora extra. Por lo tanto, una trabajadora de planta que trabaja 10 horas diarias debería tener una remuneración diaria de USD 26,1, si se consideran los descuentos. No obstante, si no llega a cumplir con la meta diaria de trabajo, el descuento puede llegar a ser mayor al 50 %.

Esta remuneración por hora debería ser igual para una trabajadora temporal, aun cuando se la contrate por un mes y medio. No obstante, de acuerdo a los testimonios esto no es así, dado que en primer lugar el descuento se aplica a todo su trabajo (no solo al del horario extra). Más aún, si la trabajadora no es contratada cuando se incluyen los beneficios de temporada (por ejemplo a finales del año), el pago no incluye los beneficios, con lo cual la remuneración en horario normal es de 1,83 USD (292 USD para 20 días) y la hora extra, en caso de pagarse 50 % más, llega apenas a 2,73 USD. Es decir que la remuneración por día de las temporeras, en caso de que trabajen 10 horas por día y sin los descuentos que se imponen por no cumplir con las metas, puede reducirse a 20,1 USD diarios³⁴.

Una modalidad relativamente reciente de trabajo en las floricultoras consiste en la conformación de empresas pequeñas, llevadas adelante por los/as trabajadores/as y sus familias. Como se ha verificado, esta modalidad es importante, ya que el 38 % de las empresas florícolas son unipersonales.

Cuando un trabajador/a tiene más de 10 años de trabajo, si tiene un terreno, en algunas empresas le entregan plantas y material para construir invernaderos, para que monte una plantación en su casa. El/la trabajador/a no recibe liquidación alguna, y la empresa le compra la producción. Con ello, se hace cargo de los riesgos de la producción, de los costos de operación y de los costos del trabajo, que son asumidos por la familia. La empresa florícola continúa gobernando el trabajo y la producción, pero no asume la responsabilidad por esa producción y reduce sus costos. Se trata de fincas de 1 000, 3 000 o 5 000 metros cuadrados como máximo, con plantaciones de 500 a 1 000 metros, en las que el régimen se asemeja al trabajo a destajo o por «maquila», modalidad en la que los floricultores entregan materia prima y compran la producción.

Esta realidad del trabajo a domicilio sin ningún beneficio más que el préstamo del capital en insumos y la promesa de compra de la producción es una modalidad común, de acuerdo a las trabajadoras entrevistadas. Con esto, las empresas florícolas que llevan adelante estas prácticas evitan sus obligaciones laborales, y la mano de obra del productor se sostiene en el trabajo familiar no remunerado, generalmente realizado por mujeres y menores de edad.

Esto genera rupturas en el régimen de producción, y también en la vida social, familiar y comunitaria, dedicada mayoritariamente al autoconsumo y a la producción diversificada de pequeña escala –la producción florícola no es generalmente una opción de «producción», sino de empleo–, e involucra riesgos para la salud, ya que por lo general estas pequeñas producciones consumen

³⁴ Se debe insistir en que estos cálculos deben ser verificados en estudios específicos del salario, a partir de los registros de empresas y del Ministerio de Relaciones Laborales, o al menos con encuestas estadísticamente representativas para las zonas de estudio.

agroquímicos en similar o mayor cantidad, pero de peor calidad que las grandes plantaciones. El asentamiento de estas pequeñas plantaciones suele ser realizado sin planificación espacial alguna, en medio de las casas de la comunidad.

Se debe señalar, no obstante, que los/as trabajadores/as consideran una buena inversión plantar en sus casas, ya que pueden disponer del trabajo familiar, que es gratuito, y pueden dedicarse a otra producción si existe el terreno suficiente. De hecho, estos nuevos «empresarios» han ingresado en procesos de endeudamiento para extender sus tierras para las plantaciones florícolas. Esta práctica se ha extendido mucho en la zona³⁵. Las ganancias son mayores que el ingreso por el trabajo asalariado, pero no se toma en cuenta que estas ganancias incluyen el costo de la manowde obra (trabajo familiar no remunerado), y la producción no incluye tecnología y otros costos de producción que una plantación muy pequeña no puede afrontar, con lo cual la producción no tiene un rendimiento adecuado.

³⁵ *Entrevista a líder comunitaria. Sus afirmaciones se corroboran en las entrevistas realizadas a las trabajadoras y sindicalistas de la zona.*

IV. REGULACIONES Y POLÍTICAS EN TORNO A LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS AGRÍCOLAS Y TEMPORERAS EN ECUADOR

IV.1. La nueva Constitución del Ecuador

IV.1.1. Derechos laborales de las mujeres

La nueva Constitución del Ecuador, aprobada en septiembre de 2008, define un marco de oportunidades para los derechos del trabajo y para la equidad laboral entre hombres y mujeres. En primer lugar, su orientación general parte de una concepción diferente de la economía, la producción y el trabajo. En el caso de la economía, se habla de un sistema económico, social y solidario, que establece como eje fundamental la equidad y la justicia distributiva, reconociendo las desigualdades de base (entre ellas las de género). En cuanto al trabajo, se reconoce la validez, la relevancia y el aporte de varias formas y regímenes de trabajo.

En relación a los derechos laborales de las mujeres, la Constitución establece que es el Estado el que propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en condiciones de igualdad de derechos y oportunidades, garantizándoles idéntica remuneración por igual trabajo, velando al mismo tiempo por los derechos reproductivos. En este sentido se establecen una serie de derechos para la mujer trabajadora, en especial para la madre gestante y en período de lactancia.

Estos derechos han sido adoptados a partir de una serie de convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con otras disposiciones de las Naciones Unidas, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), y han sido incorporados al Código del Trabajo.

Entre los beneficios que se otorgan a las mujeres trabajadoras se encuentran:

- Protección de la salud de la mujer trabajadora y de su hijo/a.
- Eliminar los riesgos, y no exponerlas a trabajos que las pongan en peligro durante la gestación y el período de lactancia.
- Permiso de maternidad por un mínimo de 12 semanas, 2 antes del parto y 10 semanas después, con remuneración.
- Estabilidad laboral durante los períodos de gestación y maternidad.
- Tiempo para lactancia materna, especialmente si la empresa no cuenta con guarderías infantiles.
- Prohibición del despido de la trabajadora, hasta por un año, si es que durante el embarazo o como consecuencia de este sufre alguna enfermedad.

Por otro lado, se busca proteger a las mujeres del acoso sexual, entendido como «una conducta física, verbal o no verbal, de naturaleza sexual, que resulta molesta y no deseada. Es una forma de abuso o de demostración de poder sobre otros, no considerado como un intento de iniciar relaciones sexuales» (OIT, 1992). El Código del Trabajo del Ecuador, sin embargo, no contempla disposición alguna sobre este tema, aunque es necesario aclarar que la legislación penal sí lo hace.

Por otro lado, la Constitución reconoce el derecho al trabajo, así como todas sus modalidades, que incluyen las labores de autosustento. También se plantea que el Estado garantiza a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y la promoción laboral y profesional, y a la iniciativa de trabajo autónomo (igual que al resto de la población). Se señala además que se adoptarán las medidas necesarias para eliminar las desigualdades, y para prohibir y sancionar cualquier forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. También se reconoce el derecho de las mujeres a la remuneración igualitaria, bajo el principio de igual remuneración por igual trabajo.

Otro aspecto importante de la Constitución es que se garantiza el respeto a los derechos reproductivos de las trabajadoras –incluida la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva–, el acceso y la estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijos, derechos de maternidad y lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Igualmente, se prohíbe el despido de las mujeres trabajadoras por causas relacionados con la gestación y la maternidad, así como todo tipo de discriminación relacionada con roles reproductivos.

Por otro lado, se plantea que el Estado promueva un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados, y promueva la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares³⁶.

IV.2. Contexto y cambios en el marco legal

La normativa laboral del Estado ecuatoriano se orientó, durante la década de 1990 y hasta los primeros años de la década de 2000, a acomodarse a los procesos de apertura económica. Esto se reflejó en una flexibilización de la legislación ecuatoriana, con el nacimiento de figuras de contratación laboral precaria, así como en la instauración de normas que, según se anunciaba, facilitarían el desarrollo de las relaciones de trabajo, contribuirían a generar empleo, y mejorarían los términos de intercambio, de manera de sostener el régimen de dolarización de la economía, entre otros argumentos.

Las reformas introducidas por la «Ley para la Transformación Económica del Ecuador» (Ley 2000-4, R.O. 34-S, 13-III-2000), y la «Ley para la Promoción de la Inversión y de la Participación Ciudadana» (Decreto Ley 2000-1, R.O. 144-S, 18-VIII-2000), establecieron profundos cambios en los ámbitos tributario, financiero, productivo, administrativo y laboral. Algunas de estas normativas ya no se encuentran vigentes, y otras han sido reformadas, debido a la movilización social y el rechazo que provocaron.

Si bien hombres y mujeres se encuentran amparados por un marco legal mínimo de condiciones, derechos y obligaciones laborales de carácter nacional e internacional, las mujeres han debido impulsar procesos de legitimación de sus derechos y garantías específicas, para combatir la desigualdad que evidencian las relaciones laborales en muchas áreas.

Aunque el Ecuador ha recogido en distintos cuerpos legales los compromisos asumidos en tratados internacionales a favor de la equidad y en contra de la discriminación³⁷, en la práctica las conductas discriminatorias no han desaparecido. Siguen vigentes muchos procesos selectivos discriminatorios en el acceso a fuentes de empleo, así como algunas políticas y prácticas empresariales que imponen condiciones ilegales a los trabajadores (y especialmente a las mujeres) para mantener su estabilidad laboral.

³⁶ A pesar de todas estas disposiciones de la Constitución, el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadoras con responsabilidades familiares aún no ha sido ratificado. Por su parte, el Convenio 183 sobre protección por maternidad tampoco ha sido ratificado por el Ecuador, aunque las leyes ecuatorianas ya contemplan sus obligaciones.

³⁷ Por ejemplo, el Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en el Empleo (1958, R. O. 219, 30-VII-62) que combatía la distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; el Convenio 100 de la OIT sobre la Igualdad de Remuneración (1951, R. O. 177, 3-IV-57), en cuya virtud era obligatorio para los países firmantes del convenio adoptar todas las medidas para lograr una equiparación de la remuneración por un trabajo de igual valor; y el Convenio sobre el Desempleo (Convenio 2 de la OIT, R. O. 159, 17-V-62) según el cual los Estados miembros se obligan a crear agencias públicas y privadas de colocaciones, como un medio que permitiría a los trabajadores en general acceder con mayores facilidades a un empleo, entre otros.

Si bien la legislación ecuatoriana recogía los «mínimos regularizadores de una relación laboral» propuestos por distintas instituciones internacionales, con la flexibilización laboral muchos trabajadores, en especial los de sectores con regímenes estacionales como la agricultura, pasaron a regímenes no regulares y con pocas posibilidades de negociación.

El cambio en la situación laboral por efectos del proceso de flexibilización creó obstáculos para acceder al sistema de seguridad social, a pesar de la existencia de protecciones legales reconocidas en los convenios internacionales. Por otro lado, se establecieron nuevas modalidades de contratación: los contratos por horas y los contratos de polifuncionalidad. En el caso de la contratación por horas, el Código Laboral hasta 2008 definía esta contratación como «aquella en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo (...) cualesquiera de las partes podrá libremente en cualquier momento dar por terminado el contrato». Con esto, los contratos sin estabilidad mínima de un año, antes considerados precarios, se legalizaron.

Sin estabilidad y sin un tiempo máximo de duración, estos contratos se constituyeron en el mecanismo más usado por los empleadores para contratar personal de manera indefinida, sin ninguna obligación patronal más allá del pago establecido, lo que permitía a las empresas acabar con la relación laboral sin necesidad de pagar bonificación alguna por desahucio, por despido intempestivo o por cualquier otra causa.

En lo relacionado con la polifuncionalidad, fue definido en el Código Laboral como trabajador polifuncional «aquel que realiza dos o más actividades de diversa índole bajo las órdenes del mismo empleador». La polifuncionalidad podía pactarse específicamente al inicio de la relación laboral en el respectivo contrato, o con posterioridad, siempre que constara por escrito.

Como contrapartida o supuesto beneficio para los/as trabajadores/as, dentro de estas reformas se estipuló que debían recibir una remuneración superior a la establecida para la tarea mejor remunerada que desempeñaban en el centro de trabajo. En la práctica, el empleador abusaba de su condición para violar ciertos derechos, tales como el cambio de ocupación sin consentimiento del/a trabajador/a.

Si bien el trabajo polifuncional fue declarado inconstitucional en 2000 y la contratación por horas se reguló por mandato constitucional en 2008, muchas actividades relacionadas con procesos productivos que no requieren calificación, como muchas tareas agrícolas, mantienen estas características, ya que en temporada los trabajadores rotan de unas actividades a otras rápidamente y sin cambios de remuneración, lo que deja al criterio arbitrario de los empleadores si se trata de actividades de igual o distinta calificación.

Por otro lado, una práctica institucionalizada tanto en el ámbito público como en el privado es la celebración formal de un contrato civil de prestación de servicios personales para ocultar una clara relación laboral. Aunque esta contratación no obedece a procesos de flexibilización laboral, se da en gran medida como una forma que los empleadores encuentran para «evadir» sus obligaciones. La contratación de servicios personales es de libre terminación en cualquier momento, basta que una parte ya no desee «contar con los servicios inmateriales» de su contraparte para dar por concluido todo vínculo jurídico. Esta es una forma de contratación bastante común entre las mujeres trabajadoras.

Por otro lado, uno de los factores más importantes para la efectividad de las políticas de flexibilización laboral es su capacidad desmovilizadora. De acuerdo a la teoría del «salario eficiente», en asimetría de información, el contrato es el mecanismo a través del cual el trabajador asegura unos rendimientos mínimos, y el salario es el mecanismo a través del cual el empleador se encarga de que los cumpla. En un contexto de desempleo y carencia de seguridad, el salario de eficiencia es aquel que refleja necesidades mínimas (el costo de oportunidad de mercado, en un mercado oli-

gopólico) y no muestra las capacidades, dado que su papel como incentivo para el trabajo ha sido sustituido por i) la «fila» de desempleados/as con disposición a recibir salarios más bajos, y ii) la incertidumbre de conseguir un pago adecuado a sus necesidades y capacidades. De esta manera, el mecanismo más idóneo para conseguir «eficiencia y productividad» es el mantenimiento de un nivel fijo de desempleo³⁸.

Entre los cambios legales recientes llevados adelante a partir de la Comisión Legislativa derivada de la Asamblea Constituyente, existen dos que merecen ser mencionados. El primero se refiere al Mandato Constitucional que elimina las formas precarias de trabajo, entre ellas la tercerización y la intermediación laboral, y regula el trabajo por horas, en el sentido de que otorga a los/as trabajadores/as de tiempo parcial los mismos beneficios que tiene el resto de la fuerza laboral que trabaja a tiempo completo.

Estas reformas recientes no han sido evaluadas. No obstante, se puede observar que el nivel de afiliación a la seguridad social en Ecuador se ha elevado durante los últimos 5 años, de 20 % a 35 %, además de que se eleva el salario real por hora para los trabajadores que no están en empleo pleno. Otro avance que puede ser un reflejo de esta nueva legislación es la reducción del subempleo en 5 puntos entre 2008 y 2011, aunque sigue siendo la forma de trabajo más extendida en el país.

No obstante, los mandatos constitucionales y las reformas no alcanzan a las personas que trabajan en forma autónoma, ni a muchos trabajadores y trabajadores temporales, como se desprende de la investigación realizada. Las razones pueden estar relacionadas con la falta de conocimientos de los empleadores sobre cómo realizar el prorrateo de beneficios y el salario unificado para sus trabajadores/as temporales, la falta de inspección, la falta de conocimiento de los mismos trabajadores (además de su temor a perder el empleo), o razones de costo-beneficio: el costo de pagar a todos los trabajadores en temporada con los mismos beneficios que en otras épocas del año afecta la estrategia de competitividad de las empresas, que se basa en ahorros de costo laboral, ya que las inversiones en tecnología significan costos mayores.

IV.2.1. Trabajo temporal y migrante

En cuanto al trabajo temporal agrícola, el Código de Trabajo actual (Capítulo VII, Del trabajo agrícola) regula las relaciones entre el empleador y el obrero agrícola. Se distinguen entre obrero agrícola, jornalero y destajero. El primero recibe remuneración en efectivo por su trabajo, el segundo recibe pago por su jornal por convenio, ley o costumbre. El destajero recibe por unidades de obra mediante remuneración convenida para cada una de ellas. El trabajo a destajo también debe tener como referencia el salario legal mínimo.

Los salarios se fijan por la comisión sectorial del trabajo, y en el caso de los jornaleros y jornaleras que tienen derecho a la alimentación, el descuento por alimentación no podrá ser mayor al 25 % del total del salario.

Por otro lado, se contempla como «obligación» de los jornaleros o destajeros «procurar la mayor economía en favor de los intereses del empleador; devolver los útiles que le hubieren entregado, emplear los útiles y herramientas en forma apropiada durante el trabajo para evitar su destrucción; prestar su contingente en caso de peligro o fuerza mayor; prestar sus contingentes en días de descanso y en horas suplementarias percibiendo sus salarios con los recargos de ley, en las

³⁸ Para profundizar más sobre teorías de salario de eficiencia y de creación-destrucción de empleo, se pueden revisar textos de economía laboral, como Borjes, G., *Labour Economics*, 2da edición, Mc. Graw Hill, 2000; Ehrenberg, R., *Modern Labour Economics: theory and public policy*, 7ma edición, Addison Wesley, 2000; Shapiro, Stiglitz, J., *Equilibrium unemployment as a worker discipline device*, *American Economic Review*, 74, 1986.

cosechas, cuando amenacen peligros a daños de consideración». Con esta disposición, el trabajo a destajo y por jornal queda en desventaja, al menos si los/as trabajadores/as no cuentan con conocimientos apropiados sobre sus derechos laborales. De acuerdo a la investigación realizada, las trabajadoras temporales en la floricultura se pueden considerar jornaleras o destajeras en el caso de que sean contratadas por cuadrilla, o en el caso de los grupos que se contratan para reemplazar las camas, cambiar los plásticos del invernadero y para la preparación de nuevos invernaderos en las empresas florícolas.

También, como se dijo antes, los/as trabajadores/as que hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad durante 30 meses mediante dos o más contratos temporales, deben adquirir la condición de trabajadores fijos. Pero también existe la posibilidad de extinción del contrato por cualquiera de las partes, en caso de que el contrato sea mayor a un año, con indemnización.

Este tipo de contrato se ajusta en gran medida a la forma de contratación de las trabajadoras en las florícolas. No obstante, no hubo testimonios que indicaran que la contratación se haya dado bajo esta modalidad. Los contratos pueden o no ser por escrito, y cuando no se cumple con tareas específicas, o no se manifiesta la voluntad de trabajar más intensamente durante la temporada, pueden ocurrir despidos intempestivos, sin indemnización, lo que no corresponde necesariamente a la categoría de «extinción» del contrato legal.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), a partir del 1 de enero de 2011, aplica el salario mínimo de aportación de 292,00 USD al Seguro General Obligatorio para todos los trabajadores³⁹. No se menciona la inclusión de los trabajadores que son contratados por tareas o a destajo, con lo que el trabajo que se realiza «por meta» queda sujeto al criterio de los empleadores o supervisores.

En relación a las trabajadoras inmigrantes, la Ley de Extranjería del Ecuador las definen como:

«Todo nacional de un País Miembro que se traslade al territorio de otro País Miembro con el objeto de prestar servicios personales subordinados (Decisión 116, CAN, Art. 1, lit. f). Comprende las siguientes categorías: a) Trabajador calificado: Aquel trabajador que posee una formación profesional o experiencia técnica para desempeñar una labor determinada; b) Trabajador fronterizo: Aquel trabajador, calificado o no y que viva cerca de la frontera de un País Miembro que, manteniendo su habitación y familia en el país de emigración, se traslade habitual y continuamente a la región fronteriza de otro País Miembro; c) Trabajador temporal: Aquel trabajador, calificado o no, que se traslada a otro País Miembro a ejecutar labores estacionales o de temporada o en otra actividad económica de corta duración»⁴⁰.

Las trabajadoras temporales extranjeras que se desempeñan en la floricultura corresponden a la categoría c) descrita, porque en general vienen de Colombia y Perú solo por la temporada. En el mismo documento se señala que el trabajador extranjero tiene los mismos derechos que el trabajador ecuatoriano de acuerdo al Art. 13 de la actual Constitución Política de la República, el Art. 2 de la Ley de Extranjería, el Reglamento para Control de las Actividades Laborales de Extranjeros, el Código del Trabajo y otras leyes especiales. Sin embargo en el portal del Ministerio de Relaciones

³⁹ Se mencionan los trabajadores de campo de la industria azucarera, permanentes y temporales; los escogedores de café y peladores de tagua; los estibadores y trabajadores portuarios reemplazantes; los pescadores y empacadores de pescado; los trabajadores agrícolas, incluidos los trabajadores de granjas, plántales y fincas avícolas, y los trabajadores de paja toquilla; y el afiliado o afiliada al régimen especial del Seguro de Trabajadores de la Construcción, al Seguro de Choferes Profesionales o al Seguro de Artistas Profesionales.

⁴⁰ Ley de Extranjería.

Exteriores se señala que el trabajador tiene que cumplir ciertos requisitos⁴¹ para conseguir la visa laboral. De acuerdo a los testimonios recopilados, las florícolas no exigen ningún requisito específico a los trabajadores extranjeros que son contratados en las temporadas. Por otro lado, Ecuador ha suscrito el Convenio 97 de la OIT, el estatuto migratorio permanente de la OIT y la Decisión 545 de la CAN que incluye trabajadores y trabajadoras temporales para el otorgamiento de la Tarjeta andina de trabajo. Esta última suscripción aún no se ha ejecutado, ya que fue realizada recientemente⁴².

IV.2.2. Derechos de maternidad y cuidados

En el Artículo 152 del Código del Trabajo se establece que las mujeres tendrán derecho a descanso por maternidad dentro de las dos semanas anteriores y de las diez semanas posteriores al parto. Cabe resaltar que el total de las doce semanas en las que la mujer no deberá trabajar podrán ser tomadas con posterioridad al parto. Por otro lado, el Artículo 27 del Reglamento General de Subsidios plantea que durante 12 semanas, 2 antes y 10 después del parto, se proveerá del subsidio por maternidad, el 75 % del cual debe ser cubierto por los aportes de la afiliada a la Seguridad Social y el resto por el empleador. En el Artículo 155 del Código del Trabajo se expresa que en las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los nueve meses posteriores al parto la jornada de trabajo de la madre durará seis horas. Se debe indicar que las guarderías son de creación obligatoria en unidades empresariales de más de 50 trabajadores/as, lo cual constituye una limitante para las empresas o unidades económicas pequeñas, en las se emplea más del 60 % de la PEA.

Un cambio importante en la legislación laboral fue la creación en 2009 de la licencia por Paternidad. Para hacer efectiva la medida, se reformó el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, por lo que esta licencia rige tanto para el sector público como para el privado. La norma establece que los trabajadores tendrán 10 días de licencia con sueldo, contados desde el nacimiento de su hijo.

Por el lado de la Seguridad Social, la Constitución plantea que es una tarea del Estado alcanzar una cobertura universal. La ley sanciona a los empleadores que no cumplan con la afiliación, y genera facilidades para la afiliación voluntaria en el caso de autoempleo. Por otro lado, propuestas recientes de reforma mencionan el otorgamiento de Seguridad Social a las personas que trabajan sin remuneración en el hogar o en producción para el autoconsumo. No obstante, se debe discutir hasta qué punto estas medidas no acentúan el rol de las mujeres con dedicación exclusiva al cuidado del hogar y los hijos, y las separan aún más de la posibilidad de acceder a empleos formales, estables y visibles. Por esta razón es importante que esta medida se constituya en un complemento de reformas profundas a nivel de generación de empleo digno y derechos del trabajo para las mujeres.

⁴¹ *Un trabajador extranjero que ingrese al país a desarrollar actividades laborales en relación de dependencia debe cumplir los siguientes requisitos: a) Obtener una certificación de la Dirección Nacional de Empleo en la que se lo autorice a desarrollar actividades laborales en el país; b) Contrato de trabajo que contenga las cláusulas que exige la Dirección Nacional de Empleo; c) De conformidad con el Art. 10 de la Ley de Extranjería, Visa IV, la Categoría de Inmigrante, la solicitud se hará a través de los funcionarios ecuatorianos del Servicio Exterior o de las gobernaciones provinciales o directamente en la Dirección General de Extranjería; o, d) La Visa VI, de conformidad con el Art. 12 de la Ley de Extranjería en la Categoría no Inmigrante, la solicitud se hará a través del funcionario del Servicio Exterior Ecuatoriano a la Dirección General de Extranjería. En lo referente a los literales c) y d), si la solicitud es favorable, la Dirección de Extranjería informará al Funcionario de Servicio Exterior correspondiente, para que le conceda la visa solicitada; e) Una vez que ha obtenido la visa el trabajador extranjero debe inscribirse en el Registro de Extranjeros de la Dirección Nacional de Extranjería; f) Si el trabajador extranjero cambia de empleador debe comunicarlo a la Dirección Nacional de Extranjería para que se revise si su nueva situación no altera en nada las causas por las cuales se le concedió la visa.*

⁴² *Información del Ministerio de Relaciones Laborales, Taller de socialización de resultados del estudio.*

IV.3. Certificaciones y control de calidad

Como se mencionó anteriormente, la certificación de calidad otorgada por la asociación de exportadores de flores se encuentra vigente desde hace unos 8 años. No obstante, su cumplimiento se nota solamente cuando se combina con el crecimiento de los controles estatales. El desarrollo de la certificación Flor Ecuador, además de registrar una alta incidencia de enfermedades, verificada durante la década de 1990 e inicios de la de 2000, ha generado mayores exigencias en relación a salud, equipos y ropa de trabajo en las empresas. El gobierno realiza controles de salud, con lo cual el uso de agroquímicos se ha reducido, aunque no existen evaluaciones que permitan verificar los resultados de esta reducción. Por otro lado, también se han desarrollado nuevos marcos jurídicos sobre el uso del suelo.

Otros requisitos que exige la certificación Flor Ecuador es la obligatoriedad de cumplir con las normas ISO 9001 y 14001. No obstante, menos del 20 % de las empresas cumple con esta normativa.

La certificación internacional que regula las exportaciones europeas ha generado también impactos positivos en la reducción del uso de químicos, regulaciones sobre las formas de trabajo, sobre los tiempos de fumigación y sobre el trabajo infantil en las plantaciones (hasta hace algunos años los niños y niñas podían trabajar «bajo el consentimiento de sus padres»). El control gubernamental sobre el trabajo infantil se ha incrementado mucho en los últimos años, en especial en las producciones agropecuarias de exportación. Esto, sumado al creciente interés y control social por parte de la población, ha generado reducciones importantes del empleo infantil en las florícolas. No obstante aún es necesario que se regule el trabajo adolescente y juvenil.

Por otro lado, la falta de regulación y control sobre el derecho a la organización sindical, al igual que la anacrónica institucionalidad y organización de las agrupaciones que aún sobreviven, genera una extrema debilidad sindical. La actual configuración de las organizaciones excluye a una parte de la fuerza laboral (en especial del campo), y genera poca credibilidad y pocos espacios legítimos de exigibilidad de derechos.

Por su parte, el gobierno ha incrementado el control sobre la firma de contratos de trabajo. Este contrato es obligatorio aún cuando se trate de empleos de 1 a 3 meses de prueba. No obstante, solamente un buen rendimiento del/a trabajador/a, bajo las condiciones impuestas por las empresas, genera contratos de mayor plazo.

IV.4. Agenda de la política laboral

La agenda de la política laboral del gobierno ha sido orientada al fortalecimiento de la institucionalidad del Estado en cuanto a regulación y control de los derechos del trabajo.

En este contexto, los controles laborales se han propuesto como política de lucha contra las malas prácticas empresariales en el ámbito laboral y de seguridad social, a través del establecimiento de normas, protocolos, procesos y controles para regular despidos intempestivos, incrementar indemnizaciones, y generar conocimiento de los/as trabajadores/as sobre sus derechos. No obstante, a pesar de que se aprecia un mayor control e inspección laboral, muchos regímenes, por ejemplo los migratorios y temporales, escapan en muchos casos de estas inspecciones.

Por otro lado, el Ministerio de Relaciones Laborales propone en su agenda fortalecer el derecho a la asociación laboral y el fomento a la sindicalización, pero lo hace sin los necesarios procesos de diálogo con empleadores, y sin considerar que gran parte de los/as trabajadores/as no tiene una relación de largo plazo con las empresas; esto hace que el proceso organizativo se torne complejo

en las empresas pequeñas, que constituyen la mayoría. Del mismo modo, la política carece de medidas específicas para la inclusión de las mujeres en la organización laboral.

Una política interesante de la agenda laboral es la promoción de la participación accionaria de los/as trabajadores/as en las empresas, a través de mecanismos para facilitar la compra de acciones con recursos de los propios trabajadores (15 % de las utilidades) y financiamiento de la banca pública. De cumplirse, este puede ser un mecanismo importante de empoderamiento y salida de la pobreza para las mujeres trabajadoras agrícolas, de acuerdo a las expectativas manifestadas en este estudio. No obstante, esto requiere que las trabajadoras mantengan una relación laboral «real» con sus empleadores.

Finalmente, un punto importante de la agenda laboral es la regulación del salario, en cumplimiento con el derecho de igual remuneración por igual trabajo entre hombres y mujeres. La fijación del salario de acuerdo a tareas es una política fundamental que permitiría regular las condiciones de trabajo de las trabajadoras no regulares. Si bien esta política no ha sido suficientemente desarrollada, existen modalidades de trabajo que pueden incluir trabajos temporales, a destajo, o por tiempo parcial indefinido, entre otras, y también modalidades combinadas, de manera que la discusión sobre el salario se complejiza. Por otro lado, el Ministerio de Relaciones Laborales ha implementado algunos espacios de demanda y para un mayor conocimiento de los derechos salariales, a través de puestos móviles en el marco de campañas de «salario digno», ubicados en algunas zonas aledañas a la producción de las floricultoras. En estos sitios se recogen quejas, demandas y preguntas de los/as trabajadores/as sobre sus salarios⁴³. No existe aún evaluación sobre la efectividad de estos programas, aunque se trata de iniciativas interesantes que permiten acercar más al Estado y su política pública laboral a las necesidades de los/as trabajadores/as.

IV.5. Políticas e intervenciones locales

De acuerdo al estudio realizado por Arboleda (2009), el asentamiento y crecimiento de las plantaciones florícolas en Cayambe y Pedro Moncayo ha generado una dinámica local particular en estas zonas, más orientadas hacia el exterior que otras zonas agrícolas, y en las cuales se verifica una alta circulación de dinero y un alto crecimiento poblacional. Con ello, las políticas locales y las intervenciones específicas no se sostienen en el tiempo ni son incorporadas por parte de la población, al menos en las zonas rurales. Gran parte de las limitaciones de estas políticas e intervenciones en estas zonas se deben a que la gobernabilidad está en gran parte basada en la negociación entre el empresariado florícola y los actores indígenas y campesinos organizados. El gobierno local en ocasiones ha sido un intermediario en esta negociación, y no ha sido un actor efectivo en generar políticas locales integrales. En este marco, se generan «alianzas» de diverso tipo, tanto para proteger a los trabajadores organizados (que son pocos), como para mantener el control sobre el flujo de trabajadores/as migrantes, obtener servicios como agua o vías de comunicación en las zonas cercanas a las empresas, y para evitar conflictos sociales. No obstante, estas alianzas son móviles y no han asumido una institucionalidad fija.

Por otro lado, existe desde 2001 una Asamblea Cantonal que busca discutir los problemas de la zona. Esta Asamblea convoca a representantes de partidos políticos, juntas de agua, organizaciones sociales, comunas campesinas, comités barriales, gremios y grupos empresariales. Allí se incluye la organización de mujeres CONMUJER, una de las más grandes de la zona. Allí se discuten temas relacionados al presupuesto y los servicios públicos, pero las decisiones de la Asamblea no tienen poder vinculante. Por otro lado, los grupos de mayor poder (los empresarios florícolas y la Alcaldía) mantienen una fuerte influencia sobre las decisiones de la Asamblea.

⁴³ Información del Ministerio de Relaciones Laborales, Taller de socialización de resultados del estudio.

Otra instancia participativa es el Consejo Cantonal de Salud, que reúne representantes de la comunidad, usuarios de los servicios estatales de salud y también de las empresas. Este consejo discute problemas de salud ocupacional y contaminación, pero tampoco tiene injerencia en las decisiones de política y en el accionar de las empresas. La Defensoría del Pueblo no participa en este Consejo.

En cuanto a la política sobre los derechos de las mujeres, en Cayambe no existen comisarías de la mujer y el único medio para presentar denuncias de violencia intrafamiliar era, hasta fines del 2007, el Centro de Atención a la Mujer y la Familia (CAMUFA), institución privada que apoyaba legalmente las denuncias de violencia e incumplimiento de derechos. Desde el año 2003, el Consejo de la Mujer (adscrito al Municipio) ha presionado al Municipio para la creación de una Oficina Jurídica, creada en 2008 como Centro de Protección Integral e Intercultural a la Mujer y la Familia en Riesgo, que trabaja en la articulación de una red de prevención y atención de la violencia de género como un problema de salud pública, y a partir de estrategias interculturales.

En cuanto a las instancias de denuncias laborales, funciona en Cayambe la Defensoría del Pueblo y una Inspectoría del Trabajo. En esta última oficina es difícil obtener información sobre trabajadores temporales o migrantes, ya que las inspecciones se realizan en forma y fechas aleatorias, o bajo demanda, en cuyo caso el tiempo de permanencia de los/as trabajadores/as temporales en los lugares de trabajo puede no ser suficiente para registrar un pedido de inspección y que se ejecute. No obstante, tanto las trabajadoras como los empleadores consideran que las inspecciones laborales se han incrementado durante los últimos 4 años en el sector florícola.

El procesamiento de las demandas ha sido un trabajo más sistemático desde la organización y movilización de las mujeres del cantón, en especial de las mujeres indígenas. Estas organizaciones, en conjunto con el Consejo de la Mujer, han desarrollado una serie de proyectos productivos, de financiamiento y capacitación. No obstante, estos proyectos no tienen una amplia cobertura y tampoco incluyen a las trabajadoras migrantes temporales. Otras organizaciones, como la Casa Campesina de Cayambe, tienen más relación con las organizaciones sindicales que incluyen a trabajadores y trabajadoras estables, y generan proyectos de desarrollo rural local, como redes financieras y proyectos agrícolas de mediana escala, en los que difícilmente pueden incorporarse familias de temporeras.

La fuerza que ha adquirido la organización indígena, sumada a la influencia de los partidos políticos de carácter plurinacional, ha hecho que la problemática de las mujeres mestizas y de las trabajadoras de las florícolas quede en un segundo plano. Estas mujeres, si bien están involucradas en la lógica agrícola, no son productoras sino empleadas, con lo cual su única vinculación para la reivindicación de derechos está en la organización sindical, que como se ha visto muestra poca participación de mujeres y menos aún de temporeras.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA

V.1. Conclusiones generales

El análisis permite inferir algunas conclusiones sobre la problemática de las trabajadoras temporeras en la floricultura ecuatoriana⁴⁴, desde varias dimensiones: el contexto de pobreza, los derechos laborales y las relaciones de género.

En relación al contexto de pobreza, se puede observar que estas mujeres y sus familias constituyen una población altamente vulnerable, debido a varios factores: i) su situación laboral inestable; ii) la carencia de otras oportunidades de generación de ingresos; iii) su bajo nivel educativo y la falta de formación para el trabajo; iii) el tamaño de las familias; y iv) la carencia de servicios, ya que por tratarse de población migrante o ajena a la comunidad nativa, genera mayor demanda y presión en las zonas receptoras. Si bien las zonas de Cayambe y Pedro Moncayo reciben regularmente población migrante por el trabajo en las florícolas, no se cuenta con servicios para cubrir estas necesidades durante los 6 meses de mayor demanda de mano de obra.

Otra fuente de pobreza para estas mujeres y sus familias la constituye la exclusión de la que son objeto por parte de la población nativa, e incluso por parte de otras trabajadoras temporales que tienen una relación más cercana (de parentesco incluso) con las familias nativas relacionadas con el cultivo de flores. Esta exclusión se muestra también en la imposibilidad de ingresar en agrupaciones sociales, organizaciones y comunidades.

La condición de temporalidad del trabajo también impide que las familias se establezcan en las zonas de trabajo, adquieran viviendas o tierras, ya que se trata también de familias de escasos recursos. Cuando surge la posibilidad de permanecer en las zonas de trabajo, esto genera competencia de las migrantes con las trabajadoras estables y sus familias.

El trabajo temporero se organiza en regímenes diversos. En unos casos sustituye tareas de los trabajadores y trabajadoras estables a un menor costo; en otros casos se dirige a las labores atrasadas, o a trabajos que no realizan los empleados estables, en cuyo caso la temporalidad es menor. En otros casos los/as trabajadores/as temporales ingresan en la cadena completa de producción, en temporada alta, en horarios extendidos, con pagos mixtos de horas extras y por meta o a destajo. En caso de incumplimiento de estas metas se pueden producir descuentos al jornal o pago semanal. En caso de cumplimiento y rendimiento deseado, las temporeras tienen la posibilidad de una mayor estabilidad, pero deben atravesar un período de prueba en el que no reciben uniformes de trabajo ni beneficios legales. Es decir que lo que para las empresas es flexibilidad de contratación laboral, se convierte en un régimen rígido y pesado para los/as trabajadores/as, cuyo trabajo y tiempo quedan a merced de la estrategia de competitividad de las empresas.

En el caso del trabajo en temporada de las trabajadoras de planta, también se aplican descuentos y horas extras. Adicionalmente, si las trabajadoras de planta presentan resistencia al trabajo extendido, pueden sufrir despidos sin derecho a liquidación.

Bajo estas modalidades y sin los beneficios establecidos por la ley, las temporeras pueden llegar a recibir remuneraciones hasta 30 % menores que las de las trabajadoras estables. Además, dado

⁴⁴ Este estudio no tiene validez estadística (salvo por las cifras censales y de las encuestas de empleo del INEC, que se usan de referencia). Los casos analizados responden a un análisis cualitativo; por lo tanto no se pueden generalizar sus resultados. No obstante, permite dar algunas pistas sobre problemáticas que pueden estar ocurriendo, con cierta regularidad, y no han sido detectadas por los sistemas de control y certificación. Es necesario analizar más a profundidad y realizar estudios cuantitativos adicionales.

que el régimen de remuneraciones tiene un componente arbitrario, las trabajadoras temporales quedan expuestas a situaciones de acoso en los procesos de negociación con sus supervisores.

Otra modalidad de trabajo temporal se da a través de la organización de cuadrillas, que son agrupaciones de trabajadores/as bajo el comando de un capataz o cuadrillero que negocia con los empresarios florícolas tanto la remuneración como el pago de alimentación. No existe en esta modalidad afiliación a la seguridad social; se trata de un trabajo altamente móvil y que no genera relación laboral, puesto que las cuadrillas pueden rotar de una finca a otra.

Si bien las regulaciones laborales de los últimos años han dado paso a cambios importantes, como la eliminación de formas de tercerización laboral y la regulación del trabajo a tiempo parcial, a destajo y por horas, se mantienen modalidades de trabajo que permiten decisiones arbitrarias por parte de empleadores, y también regímenes precarios que son aceptados por los/as trabajadores/as con el fin de conservar sus empleos. El trabajo temporario no incluye los beneficios establecidos por la ley, y si bien los contratos pueden incluir afiliación a la seguridad social, las gestiones para esta afiliación pueden tomar tanto tiempo que el contrato puede finalizar sin que se haya concretado el trámite, lo que en la práctica priva a las trabajadoras de acceso a servicios de salud. Por otro lado, la regulación salarial no contempla el componente de pago por tarea (menos aún los descuentos por incumplimiento de metas), pero esta es una práctica normal entre las empresas.

Otro régimen que no está contemplado en la ley es la modalidad de trabajo autónomo en floricultura, que opera mediante una entrega, a manera de liquidación, de un monto de recursos y materias primas para que los/as trabajadores/as lleven adelante una explotación familiar, para que más tarde el empresario compre su producción. Esta modalidad de maquila permite que los empleadores se liberen de responsabilidades laborales y de muchos costos que son transferidos a las familias trabajadoras, lo que trae graves consecuencias en términos de derechos, salud y trabajo infantil, que aún no han sido evaluadas.

Aunque no existen políticas específicas ni proyectos locales orientados a garantizar los derechos de estas trabajadoras, hay dos factores que han incidido en cierta mejora en la afiliación a la seguridad social, en la reducción del trabajo infantil y la salud ocupacional: por un lado, las regulaciones y certificaciones internacionales de calidad, en especial las provenientes de países europeos; por otro, la intensificación de las inspecciones laborales, particularmente en sectores de exportación agropecuaria. Esto ha incrementado también la conciencia y el conocimiento de las trabajadoras sobre sus derechos, y esta información es transmitida crecientemente entre ellas y sus familias, lo que genera una presión importante sobre los empleadores.

En el caso de la equidad de género, a los problemas ya mencionados de potencial acoso y las tensiones entre las mujeres migrantes y las comunidades de origen, se debe agregar que el salario recibido por las temporeras es menor, en general, al salario de los hombres temporeros y al de las trabajadoras estables. Esto puede deberse a que, por su condición de madres, no están siempre disponibles para el trabajo en horarios extendidos y presentan mayor vulnerabilidad frente a problemas de salud. Por otro lado, aunque las mujeres han tenido tradicionalmente mayor demanda de trabajo en la cosecha y poscosecha, esta tendencia está cambiando para dar paso a mano de obra masculina juvenil. Este proceso de «feminización» del trabajo masculino (ingreso de varones a trabajos tradicionalmente femeninos) está ocurriendo en otras áreas de la agricultura y de los servicios en todo el país.

Por otro lado, existe otra modalidad temporal que está directamente relacionada con los roles de género. En primer lugar, las mujeres llegan a trabajar a las zonas de atracción porque, al tratarse

de períodos cortos, tienen la posibilidad de que su trabajo en el cuidado del hogar sea sustituido en sus comunidades de origen. Los hombres, en cambio, dependen más directamente de las oportunidades de trabajo y de la estacionalidad de las labores agrícolas. En esta misma línea, las mujeres entran y salen de la fuerza laboral agrícola de acuerdo a su ciclo de vida, y permanecen hasta 2 o 3 años fuera del trabajo mientras crían a sus hijos pequeños. Esto tiene consecuencias en su relación con el trabajo, su salario, los procesos de aprendizaje y su afiliación a la seguridad social. Es por esto que también existe una alta competencia entre las mujeres migrantes por reingresar a los trabajos en la floricultura, y muestran temor a perder sus empleos, un afán por convertirse en trabajadoras permanentes, a pesar de los duros períodos de prueba y la oposición que encuentran en la población nativa.

V.2. Recomendaciones y lineamientos para las políticas públicas

A partir de estas conclusiones se proponen lineamientos de discusión para las políticas públicas en dos ejes: la reducción de la pobreza y la vulnerabilidad, y la garantía de los derechos laborales.

V.2.1. Eje de la pobreza

Este eje tiene que ver con dos tipos de lineamientos de política. El primero está relacionado con la generación de capacidades. Es necesario que esta población ingrese en procesos intensivos de alfabetización, educación y capacitación para el trabajo, con lo cual se ampliarán sus oportunidades de generación de ingresos, sus conocimientos sobre sus propios derechos, y sus capacidades de negociación. Por otro lado, es necesario incrementar la cobertura del acceso a la educación básica y al bachillerato a nivel cantonal, con proyectos locales de educación específicos en regímenes flexibles, que permitan responder al aumento de demanda que se produce en ciertas épocas del año, y que puedan funcionar como centros comunitarios o dar otro tipo de servicios en los meses de menor presencia de población migrante.

En cuanto al segundo lineamiento, es imprescindible que el Estado garantice el servicio de cuidado infantil para estas trabajadoras, tanto a través de las empresas como a través de servicios estatales de cuidado. Este servicio debe cubrir un rango de edades y un horario suficientes como para que los/as trabajadores/as puedan cumplir con su trabajo, y asegurar que sus hijos se encuentran en ambientes de cuidado y desarrollo infantil adecuados. En el caso de las empresas florícolas, se debe exigir el cumplimiento de la ley, que estipula la garantía de guarderías infantiles para todos/as los/as trabajadores/as, incluyendo los temporarios.

El tercer lineamiento tiene que ver con el acceso a servicios, y en especial el acceso a la vivienda. Es necesario asegurar que los empleadores provean de viviendas dignas a sus trabajadoras temporales y a sus familias, y desarrollar proyectos que permitan establecer campamentos o viviendas temporarias con servicios garantizados, para dar respuesta a la demanda. Este puede ser un servicio provisto bajo convenios anuales con los gobiernos locales.

V.2.2. Eje de los derechos laborales y el empleo

En cuanto a la garantía de los derechos laborales y el empleo se sugieren cuatro lineamientos de política. El primero tiene que ver con el fortalecimiento del control y las inspecciones laborales, que ya se han intensificado en los últimos años. La inspección debe ser profesionalizada e incluir el control específico sobre los salarios y las remuneraciones de hombres y mujeres en las plantaciones, sus posibilidades y obstáculos para alcanzar niveles jerárquicos superiores, y sus necesidades específicas dentro de las empresas florícolas (la disponibilidad de servicios higiénicos cercanos a las plantaciones, por ejemplo), la ropa de trabajo y la protección frente a la contaminación y sus consecuencias en la salud reproductiva de estas trabajadoras.

Por otro lado, si bien la certificación laboral internacional ha mostrado ser efectiva para el cumplimiento de ciertos derechos laborales, solo se aplica en un pequeño segmento de la producción, destinada a consumidores interesados en comprar flores producidas bajo condiciones ambientales y sociales sustentables. La mayor parte de los productores no tiene incentivos para incorporarse a estas certificaciones y mejorar los procesos laborales.

Por ello se propone generalizar la certificación laboral a todas las plantaciones florícolas, a partir de una revisión de esta certificación por parte de las autoridades nacionales, con el fin de incluir el trabajo temporal, y promover que la certificación adquiera la categoría de política nacional, como ha ocurrido con la erradicación del trabajo infantil. Esta certificación puede ser fortalecida a través de esquemas de incentivos estatales, que pueden incluir el respaldo y auspicio del gobierno a las exportaciones florícolas como prioridad en las negociaciones internacionales. Por otro lado, puede incluir también sanciones por incumplimiento, a través del control social e inspecciones locales. Se debe poner énfasis en la salud laboral, en la ampliación de los servicios y la prevención, y en los controles periódicos, además de garantizar la jubilación por problemas de salud.

El segundo lineamiento tiene que ver con la política salarial. Si bien el salario básico incluye a todos/as los/as trabajadores/as y a todos los regímenes, es importante establecer legislación específica para proteger a los migrantes y temporeros, y que se prohíban los descuentos y el trabajo vía maquila, que no están contemplados por la legislación actual.

El bajo cumplimiento de las leyes laborales está directamente relacionado con la debilidad del sindicalismo rural, en especial en la zona de sierra. Luego de que el gobierno militar realizara la reforma agraria, la política rural en los Andes ecuatorianos fue dominada por las organizaciones comunitarias de indígenas y campesinos, cuyas demandas políticas se centraban en el acceso a la tierra. Si bien los temas laborales fueron contemplados por organizaciones no gubernamentales, quedaron en un segundo plano en este proceso.

Por ello, el tercer lineamiento tiene que ver con el imprescindible fortalecimiento de la organización de las trabajadoras estables y temporales en la floricultura. Este proceso requiere de iniciativas de capacitación y acceso a la información, pero también de un esfuerzo importante de regularización de la población migrante extranjera. Por otro lado, se requiere que estos procesos de organización y capacitación incluyan la sensibilización sobre la equidad de género, para enfrentar problemas de acoso y violencia, y ampliar el conocimiento sobre los derechos de maternidad y salud. Los contratos individuales temporales, sujetos al rendimiento del/a trabajador/a, imposibilitan la organización sindical, dado que cada trabajador busca su propio beneficio, debido a la naturaleza competitiva del pago a destajo, y además busca negociar en forma individual con su supervisor o empleador. Este tipo de contrato debe ser revisado, a la luz de la nueva legislación, para que se favorezca la organización de los/as trabajadores/as temporeros/as y autónomos/as.

El cuarto lineamiento tiene que ver con la diversificación de opciones de trabajo. Si bien la producción florícola es un negocio muy relevante, se deben impulsar otras opciones de producción, de manera de ampliar las posibilidades de trabajo de la población. El fortalecimiento de la competencia con otros rubros generará incentivos positivos para la mejora de las condiciones laborales en la floricultura.

Finalmente, es necesario recalcar que si bien las inspecciones laborales se han incrementado, y como resultado de este proceso existe mayor conciencia entre los/as trabajadores/as, y mayor cumplimiento de la inscripción al seguro social y la firma de contratos, es necesario indagar más profundamente para identificar los sectores específicos (empresas y zonas) en los que hay incumplimiento, realizar inspecciones frecuentes durante la temporada de mayor demanda laboral, y

conocer el punto de vista de los/as trabajadores/as en ubicaciones *fuera* de la empresa. Para esto, es vital fortalecer los procesos de exigibilidad de derechos, y asegurar que se cumpla el derecho de los/as trabajadores/as de crear organizaciones sindicales⁴⁵ en las empresas, y que todos los beneficios alcancen también a los/as trabajadores/as temporeros/as.

⁴⁵ Información y recomendaciones de la OIT y de la Comisión Hacia la Igualdad de Género en el Taller de socialización de resultados del estudio.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Arboleda, M.** 2009. *Mujeres en su derecho: Configuración y contestación de las nuevas estatalidades locales desde la participación de mujeres en busca de sus derechos*. IDRC, Instituto de Investigaciones Económicas, Quito.
- Banco Central de Ecuador.** 2011. Boletín anuario. Banco Central de Ecuador, Quito.
—, 2011, Información estadística mensual. Banco Central de Ecuador, Quito.
- Expoflores.** 2010. Boletines semanales, Quito.
- FUNSAD.** 2002. *Línea de Base: Prevención y eliminación progresiva del trabajo infantil en la floricultura en los cantones Cayambe y Pedro Moncayo*, OIT, IPEC, Fundación Salud Ambiente y Desarrollo, Quito.
- ILO.** 2000. *Employment and working conditions in the Ecuadorian flower industry*, Sectoral Activities Programme (working paper), International Labour Organization.
- Harari, R.** 2004. *Ambiente y Salud en la floricultura, tres estudios de caso*. Publicado en Comba y Harari, compiladores: El Ambiente y la Salud, Abya Yala, Quito.
- IEDECA.** 2000. *Las Flores y sus espinas*, Alerta Verde, Quito.
- Korovkin, T.** 2007. *Estándares de trabajo e iniciativas no estatales en las industrias florícolas de Colombia y Ecuador*. ICONOS 29, FLACSO, Ecuador.
- Legislación codificada.** 2012. Código de trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito.
— . 2012. Ley de Extranjería. Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito.
- Newman, C.** 2001. *Gender, Time Use, and Change: Impacts of Agricultural Export Employment in Ecuador*. Banco Mundial, Estados Unidos.
- Vásconez, A.** 2002. *Mujeres, derechos y trabajo precario en Ecuador*. OXFAM, Quito, Ecuador.

VII. ANEXOS

VII.1. Guías de entrevistas y grupos

VII.1.1. Trabajadoras

Cargo que desempeña, y tiempo que está en la función.

Enrolamiento y condiciones de trabajo

- ¿Cómo se convoca y selecciona al personal?
- ¿Cuáles son los términos de contratación?
- ¿Existen otros acuerdos fuera del contrato?
- ¿Se cumplen los términos de la contratación?
- ¿Se cumplen los acuerdos?
- ¿En qué forma recibe el pago de sus servicios?
- ¿Qué condiciones ponen los empleadores (edad, sexo, estado civil, embarazo)?
- ¿De dónde vienen las trabajadoras temporeras?
- ¿Qué temporadas trabajan? ¿Cuántos meses trabajan al año en las flores?
- ¿Qué horarios tienen? ¿Son convenientes?
- ¿Qué tipo de beneficios tienen (salud ocupacional, IESS, otros, guarderías)?

Alojamiento, servicios escolares, permisos

- ¿Cuál es la calidad de los servicios? (muy buena, buena, regular, mala)

Salud ocupacional

- El equipamiento que recibe en la empresa ¿es suficiente para cuidar su seguridad y salud?
- ¿Qué consecuencias ha habido por la falta de este equipamiento para usted y para su familia?

Segregación

- ¿Qué oportunidades tiene para mejorar su situación en la empresa? (cargos de mayor jerarquía)
- ¿Tienen los hombres más oportunidades que las mujeres para alcanzar cargos o mejoras en la empresa?

División del trabajo

- ¿Para qué fases prefieren contratar a las mujeres? ¿Por qué?
- ¿Para que fases prefieren contratar a los hombres? ¿Por qué?
- ¿Qué tareas hacen las mujeres, qué tareas hacen los hombres?
- ¿Qué ventajas y desventajas hay en las tareas que hacen las mujeres?
- ¿Qué ventajas y desventajas hay en las tareas que hacen los hombres?
- Desde que usted trabaja en la empresa, ¿ha visto que se han cambiado las tareas de hombres y mujeres?
- ¿Reciben capacitación para realizar las tareas?

Satisfacción laboral

- ¿Está satisfecha con su trabajo?
- Si hubiera la oportunidad ¿se cambiaría de trabajo?

- ¿Estaría interesada en ser trabajadora permanente de las flores?
- ¿Estaría interesada en un emprendimiento propio? ¿En las flores?

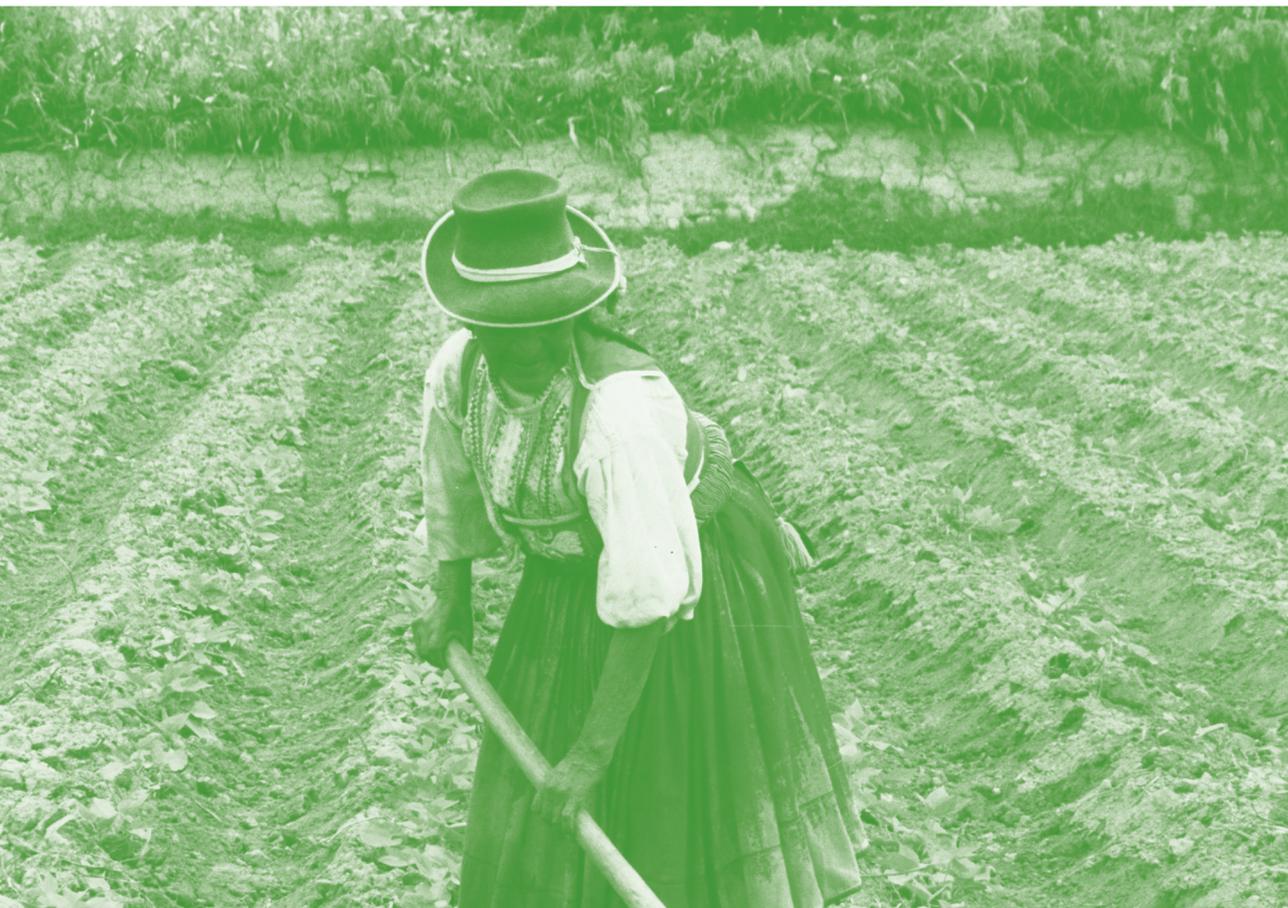
Familia y hogar

- ¿Ha mejorado su situación y la de su familia con el trabajo en las flores?

VII.1.2. Empleadores y supervisores

Cargo que desempeña, y tiempo que está en la función.

- ¿Qué producen?
- ¿Cuáles son las fases de producción de la empresa?
- ¿En qué fase considera usted que está el mayor valor agregado del producto?
- ¿Cómo acceden a la tecnología para mejorar la producción?
- ¿Para qué tipo de mercado produce?
- ¿Qué porcentaje de su producción se va al mercado internacional?
- ¿Cuáles son sus principales mercados?
- ¿Tiene algún tipo de certificación?
- ¿Cuántos empleados tiene en total?
- ¿Qué porcentaje son permanentes?
- ¿Qué porcentaje son temporales?
- ¿Cómo convoca y selecciona al personal?
- ¿De dónde vienen? ¿Podría estimar algún porcentaje?
- ¿Qué tipo de beneficios tienen (salud ocupacional, IESS, otros)?
- ¿Cuántos hombres, cuántas mujeres?
- ¿Cuál es el promedio de edad de hombres y mujeres?
- ¿Cuál es el estado civil de la mayoría?
- ¿Para qué fases prefiere contratar a las mujeres? ¿Por qué?
- ¿Para qué fases prefiere contratar a los hombres? ¿Por qué?
- ¿Capacita a su personal? ¿En qué temáticas? ¿A quiénes capacita?
- ¿Qué tipo de organizaciones de productores de flores existen?
- ¿A cuáles pertenece su empresa?
- ¿Existen organizaciones de empleados?
- ¿Usted cree que la floricultura ha mejorado el nivel de vida de los hogares del sector?
- ¿Cuál es la perspectiva que usted ve para la producción florícola?



Capítulo III

Caso de México

*María Antonieta Barrón Pérez*¹⁶⁸

¹⁶⁸ Prof. de Carrera, Facultad de Economía, UNAM. Email: antonietaabarron@yahoo.com.mx

Siglas

CDI	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas
CNSE	Canasta Normativa de Satisfactores Esenciales
CONAPO	Consejo Nacional de Población
ENE	Encuesta Nacional de Empleo
ENIGH	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares
ENJO	Encuesta Nacional a Jornaleros
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEA	Instituto Nacional de Educación para Adultos
INEGI	Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática
LFT	Ley Federal del Trabajo
LSS	Ley del Seguro Social
PAJA	Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas
PIB	Producto Interno Bruto
SAGARPA	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
SEP	Secretaría de Educación Pública
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social

I. Presentación: condiciones de trabajo de las mujeres temporeras asalariadas en la agricultura de exportación en el estado de Sinaloa, México

El presente trabajo tiene como propósito conocer las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres jornaleras, asalariadas temporales de la agricultura de exportación en México, con especial énfasis en las mujeres migrantes, para analizar su condición de pobreza. El estudio se circunscribe a las jornaleras que se desempeñan en los mercados de trabajo de la producción de hortalizas, en particular las que se encuentran en el estado de Sinaloa, que constituye la principal zona productora y exportadora de hortalizas y concentra la mayor proporción de jornaleros agrícolas.

El trabajo se apoya en datos oficiales, surgidos de dos instituciones que generan información al respecto. La primera es el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) con el XII Censo General de Población y Vivienda de 2000 y el Censo de Población y Vivienda de 2010, la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) de 2010, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) de varios años, elaboradas en conjunto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Para el estudio de caso de las mujeres asalariadas temporeras en el estado de Sinaloa se tomará la Encuesta Nacional de Jornaleros (ENJO) de 2009 y de 2004, elaborada por el Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas (PAJA), así como entrevistas con actores involucrados, productores, jornaleras y funcionarios del programa. La muestra de jornaleros de 2009 en Sinaloa incluye 133 hombres y 99 mujeres, jornaleros asentados y migrantes, todos trabajadores temporales en la agricultura de exportación.

Inicialmente se presenta un análisis global de la agricultura en México, para abordar luego la problemática de los asalariados en la agricultura de exportación en Sinaloa, con una perspectiva de género.

II. Introducción

Desde la década de 1990 y hasta 2010 se produjo en México una caída del Producto Interno Bruto (PIB) agropecuario y una disminución de la población ocupada en el sector. Sin embargo, si se desagrega la agricultura por grupos de cultivos, en este mismo período se observa un crecimiento en la producción de hortalizas y un pequeño aumento de la población asalariada en el sector, que se concentra en algunos estados, entre los que Sinaloa ocupa el primer lugar.

El objetivo de este trabajo es analizar las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres jornaleras temporeras en el estado de Sinaloa a partir de dos ejes: en primer lugar, el análisis del perfil demográfico y económico de los que se incorporan al mercado de trabajo agrícola, por edad, sexo, origen étnico y condición migratoria, así como los procesos de trabajo, las condiciones de salud y seguridad en el trabajo y los mecanismos de certificación laboral de los productos; en segundo lugar, se analiza el comportamiento de las instituciones del mercado de trabajo, es decir el salario, las formas de contratación, la seguridad social y la sindicalización.

La hipótesis inicial señala que las características de los mercados de trabajo a los que se incorporan los jornaleros agrícolas explican las condiciones de pobreza de este sector de la población, y particularmente de las mujeres jornaleras.

El estudio se apoya en fuentes primarias, entrevistas a personajes clave, asalariados migrantes en los mercados de trabajo agrícola en Sinaloa, funcionarios y productores, además de las fuentes secundarias ya señaladas.

Se analiza la importancia de la explotación de hortalizas, el lugar que ocupan las mujeres asalariadas en el sector agropecuario, y su situación como el sector más afectado por la pobreza rural.

II.1. La importancia de las hortalizas en la agricultura

El sector agropecuario ha mantenido una baja participación en el Producto Interno Bruto, con un aporte del 4 % del PIB nacional en 2010, y su crecimiento fue poco expresivo en la última década: mientras el PIB nacional creció a una tasa de 2,25 % entre 2003 y 2010, pese a las crisis de 2007-2008, el PIB agropecuario creció a una tasa media de 1,76 %, por debajo del promedio nacional y del crecimiento de la población.

Si bien la agricultura prácticamente no creció en los últimos 10 años, al analizar su comportamiento por grupos de cultivos se observa un crecimiento muy desigual. Los granos básicos tuvieron el peor desempeño, pues mientras la población creció en este período a una tasa de 1,5 %¹⁶⁹, la superficie cosechada de granos en explotaciones tradicionales apenas creció un 0,03 % entre 2000 y 2010, aunque por fortuna el rendimiento medio por hectárea del maíz pasó de 2,46 toneladas a 3,3 toneladas en el mismo período¹⁷⁰. A diferencia del sector tradicional, las hortalizas incrementaron la superficie cosechada a un ritmo de 1,35 % anual, lo que se expresó en un aumento de 90 000 hectáreas.

¹⁶⁹ Tasa que refleja el promedio nacional, pues en estados menos desarrollados como Chiapas la tasa de crecimiento media de la población fue mucho más alta, de 2,04 %.

¹⁷⁰ En México existen 3,2 millones de productores de maíz, de los cuales 92 % posee hasta 5 hectáreas, y aporta 56,4 % de la producción, y 52 % produce para autoconsumo; estos tienen un rendimiento medio por hectárea de hasta 1,3 toneladas, en tanto que el 8 % restante de los productores de maíz aporta el 48 % restante, con un rendimiento medio por hectárea de 3,3 toneladas. Sin embargo, en Sinaloa los productores de maíz tienen un rendimiento medio de 9,96 toneladas por hectárea.

Esta modificación de la estructura de cultivos es de gran relevancia, ya que el sector que ha incrementado su superficie tiene una mayor capacidad para la generación de empleos. Así, mientras el maíz requiere 27,3 jornadas de trabajo por hectárea, el frijol necesita 25,2, el sorgo 10,8, el trigo 8,23 y el cártamo 6,09, las hortalizas como el tomate rojo requieren 199 jornadas por hectárea, el tomate verde 87,4, el pepino 142, el melón 294, la sandía 114 y el chile verde 70 jornadas de trabajo por hectárea¹⁷¹.

En México existe una gran concentración en la explotación de hortalizas, ya que diez hortalizas absorben el 65,8 % de la superficie cosechada y el 64,7 % del valor de la producción en 2010. Ellas son, por orden de importancia: chile verde, tomate rojo, cebolla, sandía, tomate verde, elote, melón, pepino, calabacita y brócoli.

Hasta finales de la década de 1990, el tomate rojo era el mayor cultivo, pero en 2000 se verifica un aumento significativo en la producción de chile en todas sus variedades, particularmente chile verde. México se convierte así en el segundo productor de chile en el mundo, después de China, con 1,01 millones de toneladas en 2010, de las cuales exporta el 55 %; ocupa el primer lugar en volumen exportado y el tercer lugar en valor de las exportaciones de este producto. Este incremento en la producción de chile verde para la exportación significa un aumento de la demanda de jornaleros de ambos sexos.

La producción no solo se concentra en unas cuantas hortalizas, sino que además se concentra en unos cuantos estados, lo que explica la conformación de mercados de trabajo en cultivos intensivos en el empleo de mano de obra. El 60 % de la producción de brócoli se cosecha en Guanajuato; el 57 % del chícharo se produce en el estado de México; el 40,3 % del chile verde se produce entre Chihuahua y Zacatecas; el 41,2 % de la lechuga se cultiva entre Guanajuato y Puebla; el 42,1 % del melón se produce entre Coahuila y Michoacán; el 58 % del pepino se produce entre Sinaloa y Michoacán; del tomate rojo, el 42 % se produce entre Sinaloa y Baja California. Esta concentración de hortalizas explica que en periodos específicos en estos estados se conformen verdaderos mercados de trabajo temporal.

II.2. El empleo femenino en el sector agropecuario

La población ocupada del sector agropecuario se concentra en áreas rurales, aunque muestra un comportamiento diferenciado según el sexo. El censo de población de 2010 indica que del total de la población ocupada en áreas rurales, el 48 % de los hombres y el 12 % de las mujeres se dedica a actividades agropecuarias; artesanos y ayudantes sin retribución representan el 31,3 % de los hombres y el 37,5 % de las mujeres; el comercio apenas representa el 19 % de la población ocupada femenina. Esto evidencia la precaria situación de la población rural ocupada, precariedad que se acentúa en el caso de la población femenina, con baja participación en actividades remuneradas, poca participación en actividades con ingresos por cuenta propia, y un predominio de las actividades no remuneradas.

En el sector agropecuario predomina la población masculina: apenas el 8,7 % de los asalariados son mujeres, en tanto que en las manufacturas las mujeres representan el 39,6 %, y en el comercio y los servicios son el 51,6 %. Mientras que en el sector servicios por cada hombre asalariado hay 1,07 mujeres, en el sector agropecuario hay 0.10 mujeres por cada hombre asalariado, índice que ha bajado desde 1990.

¹⁷¹ Los cálculos de jornadas de trabajo por hectárea para esos productos se tomaron de la Revista Mexicana de Agro-negocios, la Coordinadora Nacional de las Fundaciones Produce (COFUPRO), la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), la Asociación Mexicana de Secretarios de Desarrollo Agropecuario (AMSDA), la revista Agrociencia y la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

La población ocupada femenina en el sector agropecuario se redujo fuertemente entre 1995 y 2011: en 1990 la cantidad de trabajadoras agropecuarias ascendía a 1 086 880, y para 2011 esa cantidad se había reducido a 702 170. Este comportamiento es diferenciado si se analiza por situación en el trabajo¹⁷².

Cuadro II.1: Población ocupada total en el sector agropecuario por sexo, 1995 a 2011

Año	Hombres	Mujeres	Índice de feminización
1995	6 665 546	1 086 880	0,16
1997	7 049 300	1 448 448	0,21
1999	6 544 696	1 089 925	0,17
2000	5 907 256	827 040	0,14
2003	5 774 209	786 404	0,14
2005	5 411 501	752 024	0,14
2010	5 213 001	621 039	0,12
2011	5 704 756	702 170	0,12
TCMA 2000 a 2011	-0,32	-1,48	

TCMA = Tasa de crecimiento medio anual.

Fuente: STPS. Encuesta Nacional de Empleo de 1995 a 2003 y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005, 2010 y 2011.

Entre 1995 y 2011 la población ocupada total del sector agropecuario se redujo, y aumentó la población asalariada; si se toma en cuenta el período a partir del año 2000, la tendencia es aún más clara¹⁷³. La población ocupada total del sector agropecuario tiende a la baja en ambos sexos, y la reducción es aún mayor entre las mujeres (Cuadro II.1). En el caso de los asalariados, solo la población masculina creció en todo el período, aunque a una tasa muy baja; entre las mujeres se produjo una caída entre 1997 y 2005, con una recuperación en 2010 y 2011.

En 2011, la participación de los hombres llegó a 2,3 millones de asalariados, y las mujeres redujeron su participación a 226 500; es decir que en 11 años se sumaron poco más de 321 600 hombres y salieron del mercado de trabajo 128 800 mujeres. Sin embargo, este comportamiento es engañoso, ya que reduce la participación femenina en términos nacionales, cuando en realidad, en mercados de trabajo específicos, la participación femenina ha aumentado.

Los asalariados en el sector agropecuario tienden a ser más jóvenes. Si se considera la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), los asalariados en el sector agropecuario, por grupos de edad y sexo, ascendían en 2010 a 634 193 personas, de las cuales 86 % eran hombres y 14 % mujeres; la población en edades de 20 a 39 años representaba 47 % de los hombres y 60 % de las mujeres; es decir que el sector agropecuario demanda a los más jóvenes.

¹⁷² En los datos censales, a la población ocupada se la clasifica de diferentes formas. «Posición en el trabajo» es el lugar de la población ocupada según condición de actividad: patrón, asalariado, trabajador por cuenta propia y familiares que ayudan sin retribución.

¹⁷³ En 1995, la economía mexicana sufrió una severa crisis que se reflejó en los años posteriores en el empleo, por ello, para analizar la tendencia se tomó el año 2000.

Cuadro II.2: Asalariados del sector agropecuario por grupos de edad y sexo

Edad (años)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Índice de feminización
Hasta 14	1,6	2,1	0,22
15 a 19	18	11,9	0,11
20 a 24	11,6	16,8	0,23
25 a 29	8,4	19,5	0,37
30 a 34	17,3	12,9	0,12
35 a 39	9,3	10,9	0,19
40 a 44	8,4	10,2	0,19
45 a 49	6,9	4,7	0,11
50 a 54	4,8	6,3	0,21
55 a 59	5,8	1,1	0,03
60 a 64	3,9	3,5	0,14
65 y más	3,9	0	-
Total	100	100	0,16

Fuente: ENIGH 2010.

Las presiones del gobierno y de instituciones públicas para erradicar el trabajo infantil no han sido suficientes, ya que según la ENIGH aún no ha desaparecido; aunque la presencia de niños asalariados es cada vez menor, aún se los encuentra en el mercado de trabajo rural¹⁷⁴, donde constituye mano de obra complementaria.

El 64,7 % de los hombres y el 72 % de las mujeres asalariadas en el sector agropecuario tienen entre 15 y 39 años. A nivel nacional esta proporción es de 58,6 % de los hombres y 62,4 % de las mujeres ocupadas, por lo que en el sector agropecuario la demanda de gente joven es mayor que el promedio nacional, pese al proceso de envejecimiento de la población.

II.3. La pobreza rural y de los jornaleros agrícolas

Los jornaleros agrícolas constituyen un sector vulnerable¹⁷⁵ de la población rural debido a la precariedad del empleo, a su bajo nivel educativo, a los riesgos que enfrentan en el trabajo y en el tránsito migratorio, y en una cierta proporción, a su condición indígena.

Si se toman los tres niveles de pobreza en los que se clasifica a los pobres en México¹⁷⁶, la tendencia muestra un aumento de la pobreza urbana entre 2008 y 2010, mientras que la pobreza rural

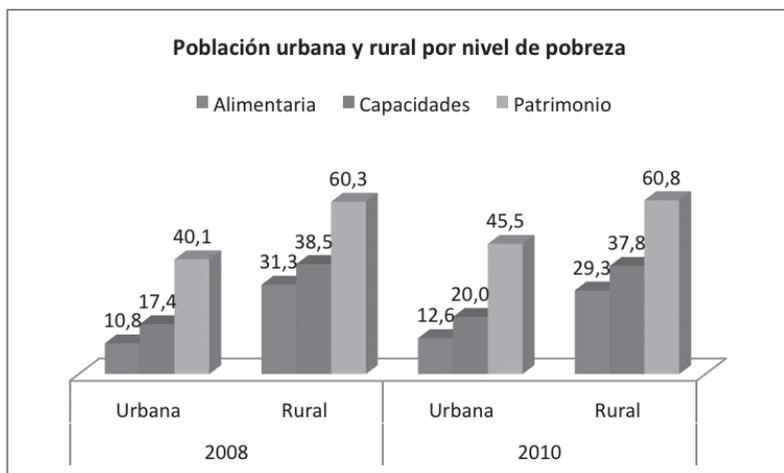
¹⁷⁴ En este caso se toma como referente la ENIGH 2010, porque pese a que la proporción de población asalariada en el sector agropecuario de la ENOE está mejor representada, sus registros son limitados, y solo la ENIGH analiza población asalariada por sexo y grupos de edad para todos los sectores.

¹⁷⁵ De acuerdo con el documento *Mejorando la Atención a la Población Jornalera Agrícola: Una Propuesta Metodológica para la Intervención Interinstitucional Focalizada*, de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) de 2011, la vulnerabilidad de los jornaleros agrícolas está asociada a las capacidades (bajo nivel educativo, monolingüismo, etc.) como al contexto, referido a la precariedad del empleo en que se ocupan, caracterizado por ser intermitente.

¹⁷⁶ El Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social (CONEVAL) define tres tipos de pobreza: a) Alimentaria, como incapacidad para obtener una canasta básica alimentaria, aun si se hiciera uso de todo el ingreso disponible en el hogar para comprar solo los bienes de dicha canasta; b) de Capacidades, como insuficiencia del ingreso disponible para adquirir el valor de la canasta alimentaria y efectuar los gastos necesarios en salud y en educación,

disminuyó, aunque sigue siendo más alta que la urbana. La pobreza se redujo en este período¹⁷⁷, pero proporcionalmente continúa afectando más a las áreas rurales.

Gráfico II.1



Fuente: CONEVAL. Niveles de pobreza en México. Anexo estadístico.

Se observa un incremento de la pobreza urbana y una disminución de la pobreza rural alimentaria. Sin embargo, si se analiza la pobreza urbano-rural por indicadores, las carencias más importantes entre la población rural y urbana aumentaron, aunque en mayor proporción en la pobreza urbana.

Cuadro II.3: Indicadores de incidencia de la pobreza rural y urbana

Indicador	Rural		Urbana	
	2008	2010	2008	2010
	%	%	%	%
En situación de pobreza moderada	36,2	40,9	33,2	34,2
En situación de pobreza extrema	26,2	23,9	5,9	6,3
Con al menos una carencia social	95,6	93,6	72,1	69,2
Con al menos tres carencias sociales*	60,6	50,3	22,2	19,4
Carencia por acceso a la alimentación	32,6	33,6	18,5	22,2
Con un ingreso inferior a la línea de bienestar mínimo	32,8	35,0	11,9	14,7
Con un ingreso inferior a la línea de bienestar	63,1	66,0	44,8	47,7

* Carencias sociales: Servicios de salud, seguridad social, calidad y espacio de la vivienda, servicios básicos de la vivienda y acceso a la alimentación.

Fuente: CONEVAL.

... aun dedicando el ingreso total de los hogares solo a estos fines; y c) de Patrimonio, como insuficiencia del ingreso disponible para adquirir la canasta alimentaria, así como para realizar los gastos necesarios en salud, educación, vestido, vivienda y transporte, aunque la totalidad del ingreso del hogar sea utilizado exclusivamente para la adquisición de estos bienes y servicios.

¹⁷⁷ CONEVAL. Anexo estadístico. Histórico 1992-2010.

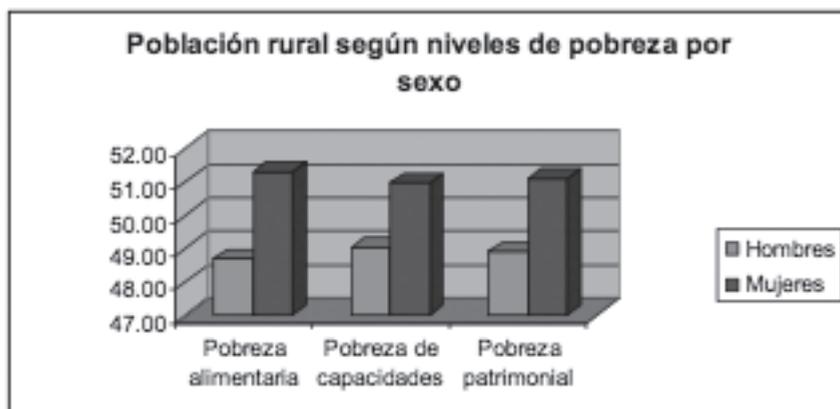
En el período considerado aumentó la población con carencia de acceso a la alimentación y aquella que vive por debajo de la línea de bienestar mínimo, tanto entre la población rural como entre la urbana.

La reducción de al menos tres carencias entre la población urbana y rural se explica porque entre los elementos que se incluyeron para medir la pobreza está el seguro popular, que desvía el análisis.

Por sector de actividad, según la ENIGH 2008, la pobreza en el sector primario afecta al 48,0 % de los asalariados hombres y al 50,3 % de las asalariadas mujeres¹⁷⁸. Estas cifras difieren de la ENIGH 2010, debido a que en el cálculo de 2008 se incluye minería y petróleo en el sector primario, lo que reduce significativamente la pobreza. Si se consideran los tres niveles de pobreza, según la ENIGH 2010 el 65,6 % de los asalariados hombres y el 63,8 % de las mujeres asalariadas en el sector agropecuario sufren algún nivel de pobreza.

Entre los asalariados agrícolas se observa que los que viven en localidades rurales son más pobres que los que viven en zonas urbanas. Así, de los 1,8 millones de asalariados en el sector agropecuario, de acuerdo con la ENIGH 2010 635 200 sufren pobreza alimentaria, lo que representa el 34 % del total.

Gráfico II.2



Fuente: ENIGH 2010.

Al analizar la población rural por sexo se observa que en todos los niveles de pobreza, las mujeres son las más afectadas.

De lo anterior se concluye que los asalariados agrícolas son los más pobres. A fin de cuentas, el comportamiento de los índices demográficos y económicos explica la persistencia de la pobreza de los asalariados del campo y sus precarias condiciones de vida y de trabajo.

¹⁷⁸ La información sobre 2008 fue tomada de Hernández Trujillo Manuel. Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural. El caso de México. FAO, OIT, CEPAL. En el sector primario de la ENIGH 2008 se incluye minería y petróleo, y ello reduce significativamente la pobreza, por lo que los datos no son absolutamente comparables con la ENIGH 2010.

III. Características sociodemográficas de las mujeres temporeras en la agricultura de exportación en el estado de Sinaloa

III.1. Referentes

El estado de Sinaloa es el más importante productor de hortalizas del país; la superficie total cosechada en 2010 fue de 1 163 891 hectáreas¹⁷⁹, y las hortalizas absorbieron 55 000 hectáreas, lo que representa apenas el 5 % de la superficie cosechada total, pero generaron el 28 % del valor total de la producción agrícola del estado.

Además, Sinaloa ocupa el primer lugar en la producción de calabacita, papa, pepino, tomate rojo y tomate verde. El principal período de cosecha es en el ciclo otoño-invierno, lo que le brinda ventajas en el mercado internacional, y no sufre restricciones para exportar a Estados Unidos.

Debido a la gran superficie cosechada y al período de cosecha de hortalizas, en Sinaloa se concentran entre 135 000 y 160 000 jornaleros entre los meses de septiembre y abril. Dado que la demanda de mano de obra en las distintas regiones hortícolas del estado supera la oferta de la población local, los productores se ven obligados a contratar mano de obra migrante, entre la cual las mujeres temporeras tienen una presencia importante. En 15 de los 18 municipios del estado se identifican 390 localidades de influencia, que incluyen albergues de recepción de jornaleros para la producción de hortalizas.

III.2. Procesos de los cultivos y composición de la fuerza de trabajo

El proceso de trabajo de un determinado cultivo, asociado a las características del productor y al tamaño del predio que explota, determina las características de los mercados de trabajo y la composición por edad, sexo y condición migratoria de los jornaleros. En la explotación de hortalizas de exportación se contratan hombres y mujeres, y si no existe suficiente mano de obra adulta, se contratan niños, adolescentes y ancianos¹⁸⁰.

Las diversas actividades en que se ocupan los jornaleros se refieren a cinco fases de la producción¹⁸¹:

- a) Actividades de preparación del terreno e instalación de infraestructura. Entre otras se cuentan: surqueo y cercado; instalación del riego y del plástico, hilando, estacón, tubos o alambazón; amarrado de alambre, manguero y reparador de lienzo; recogida del alambazón, el estacón, etc. En estas actividades predomina la población masculina.
- b) Siembra y cuidado: la siembra incluye el planteo, siembra y trasplante del almácigo, actividades en las que predomina la población femenina. Otras actividades como las de chapoteador, regador, abonero, aplicador, bombero y fumigador son realizadas principalmente por hombres. El cuidado consiste en polinizar, injertar, desbrotar e inyectar tierra.
- c) Mantenimiento continuo: consiste en levantar y arreglar guías, enredar y formar plantas; azadonear, deshojar, limpiar, deshierbar y podar, amarrar y desahijar. Son actividades en las que participan tanto hombres como mujeres.

¹⁷⁹ El cultivo más importante por superficie cosechada es el maíz, que ocupa 46,4 % de la superficie cosechada total del estado.

¹⁸⁰ Barrón, Antonieta op. cit. y Muñoz, Amparo. *La mujer jornalera del Valle de Culiacán, Sinaloa. Tesis de licenciatura, Facultad de Economía, UNAM. 1995.*

¹⁸¹ Muñoz, Amparo. op. cit. y Chombo, Luz María. *Procesos productivos del Valle de Culiacán. Memo entregado a las oficinas generales del Programa de Apoyo a Jornaleros Agrícolas, 1994. La experiencia de los analistas agrega también otras actividades como el plastificado.*

- d) Cosecha del producto: la realiza el picador en las hortalizas, tanto para la exportación como para el mercado nacional, y no hay diferencias entre grandes y pequeños productores. En estas actividades participan hombres y mujeres, y en muchos casos se incluye a los hijos de 14 años o más.
- e) Las actividades relacionadas al control del trabajo y la productividad recaen en el jefe de campo, cabo o mayordomo, jefe de cuadrilla, apuntador y ayudante, y estos pueden ser hombres o mujeres.

Respecto a este último punto, es necesario reiterar que el destino de la producción¹⁸² establece diferencias en los mercados de trabajo, ya que si el producto va a la exportación existe mayor demanda de mano de obra, tanto debido al mayor volumen de producción como a una mayor división del trabajo. En el predio unos cortan, otros cuentan lo que corta cada jornalero, otros trasladan el producto a las empacadoras, y allí hay seleccionadoras, empacadoras, cargadores, selladores, etcétera¹⁸³. En cambio, si la producción va al mercado nacional, las exigencias de calidad se reducen, con lo que desaparece la mayor parte de las actividades de selección, supervisión y manejo postcosecha lo que reduce radicalmente la demanda de mano de obra jornalera en cultivos como jitomate, calabaza y limón, entre otros.

III.3. Características de la población jornalera familiar y asalariada

Las características de la familia jornalera están asociadas a las formas en que se conforman los mercados de trabajo. En Sinaloa, donde se producen hortalizas de exportación, los mercados de trabajo se componen de una buena dosis de población migrante familiar, lo que hace que en muchas ocasiones los miembros más jóvenes de la familia también se incorporen al mercado de trabajo.

III.3.1. Estructura de la familia de la población jornalera¹⁸⁴

La población jornalera de los campos agrícolas de Sinaloa se conforma por una minoría de población local, y una mayoría de población migrante. Como se trata de un estado que atrae mano de obra, tanto del propio estado como de otras regiones, es posible suponer que son pocos los jornaleros que migran solos, y lo que predominan son familias jornaleras.

Del total de jornaleros hombres, el 21 % son indígenas, y de las mujeres jornaleras el 16,5 % son indígenas; además, el 52,6 % de los jornaleros hombres y el 35,1 % de las jornaleras mujeres son migrantes. Aunque todos son asalariados temporales del campo, el componente migratorio e indígena los hace más vulnerables.

Varias de las características demográficas de este sector evidencian la precariedad en la que viven los asalariados temporales de la agricultura de exportación y sus familias. Si se suman los jornaleros y sus familias, el universo analizado es de 956 hombres y 1 043 mujeres.

Si consideramos el tamaño de la familia¹⁸⁵, se evidencia que el tamaño medio de la familia de hombres y mujeres jornaleros migrantes es mayor que el de las familias de los no migrantes y de la familia rural. ¿Qué significa esto?

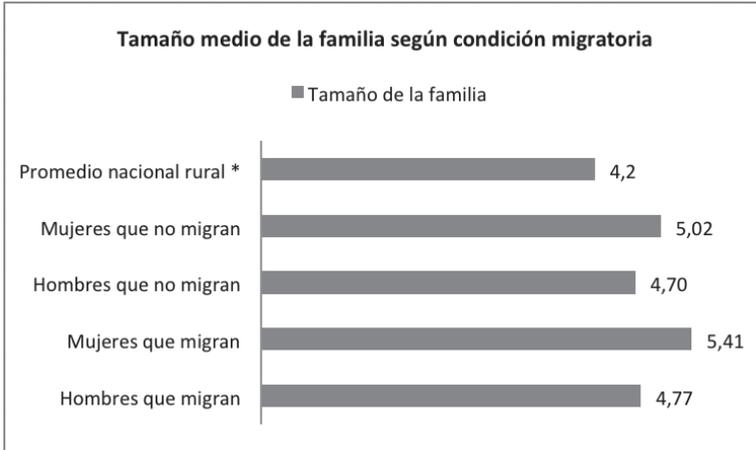
¹⁸² En este análisis no se incluyen los cultivos industriales como la caña de azúcar y el café, pues estos sufren transformaciones que impiden que se comercialicen directamente.

¹⁸³ Barrón, Antonieta. *Empleo en la agricultura de exportación en México*. Ed. UNAM, Juan Pablos Editor. 1997.

¹⁸⁴ Para el análisis del perfil sociodemográfico de las asalariadas temporeras del estado de Sinaloa se tomó como base la Encuesta Nacional a Jornaleros (ENJO) 2009; se encuestó a 230 jornaleros, de los cuales 57,38 % son jornaleros hombres y 42,2 % mujeres, y 98 % son asalariados temporales.

¹⁸⁵ Fuente: ENJO, *Jornaleros, Sinaloa 2009* e INEGI. *Censo de población 2010*.

Gráfico III.1



Fuente: INEGI, Censo de población 2010 y ENJO 2009, Sinaloa.

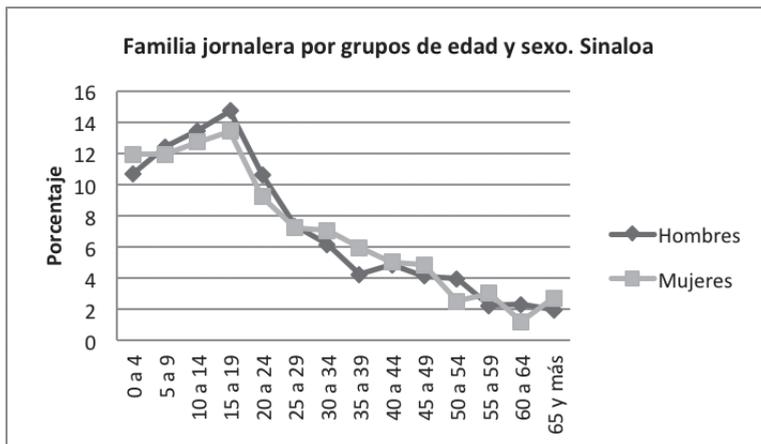
El hecho de que el tamaño medio de la familia de los asalariados agrícolas migrantes y no migrantes sea mayor al tamaño medio de la familia de áreas rurales se debe, entre otras causas, a que las familias asalariadas agrícolas no solo sufren escasez de atención médica sino de información sobre anticoncepción.

La migración con la familia significa la posibilidad de una mayor incorporación de sus miembros al trabajo; la tasa de dependencia es de 2,5 personas que no trabajan por cada persona que trabaja, lo que es relativamente más bajo que el promedio nacional, de 2,7 personas que no trabajan por cada persona ocupada y remunerada. Si se consideran las edades de los miembros de la familia, se evidencia un mayor peso de los menores de edad: mientras que en el promedio nacional el 30,1 % son niños de 0 a 14 años y el 27,9 % son niñas, entre las familias jornaleras esta proporción es mayor, de 36,5 % y 36,4 %, respectivamente.

Pese a que los niños menores de edad siguen teniendo un peso importante, esta proporción se redujo respecto a 1998. Según la encuesta a jornaleros de ese año, el 39,5 % de la población jornalera familiar estaba compuesta por niños de 14 años o menos. Esta reducción de la cantidad de niños jornaleros obedece a que los empleadores se niegan a contratar menores de edad, por diferentes razones, entre ellas, el aumento de la oferta de mano de obra adulta, y el temor a que los supervisores del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos rechacen la producción, si se constata el empleo de mano de obra infantil. El proceso migratorio hacia Sinaloa continúa siendo familiar, por lo que si bien la demanda de empleo ha cambiado al eliminarse la posibilidad de incorporar a toda la familia en el trabajo, surge el problema del cuidado de los niños en los lugares donde se albergan los jornaleros. Si los jornaleros llegan a albergues con guarderías, se reduce el problema, pero si se hospedan en las cuarterías¹⁸⁶, entonces los riesgos por accidentes aumentan.

¹⁸⁶ Las cuarterías, como veremos más adelante, son cuartos de 1,5 o 2 metros cuadrados que alquilan las familias, con servicios sanitarios nulos o muy precarios, o bien baldíos con cuartos de cartón o madera, donde no hay adultos responsables por los niños durante la jornada de trabajo.

Gráfico III.2



Fuente: ENJO 2009, Sinaloa.

Entre las familias jornaleras la tasa de fecundidad es mayor, de 3,03 hijos nacidos vivos, mientras que a nivel nacional el promedio es de 2,03, y en el estado de Guerrero, el de mayor marginalidad del país, es de 2,31 hijos nacidos vivos. Las altas tasas de fecundidad entre las mujeres jornaleras, incluyendo a las migrantes, explica que el tamaño medio de la familia sea de 4,93 personas por hogar, mientras que el promedio nacional es de 3,9 personas por hogar, lo que representa casi una persona más en los hogares de jornaleros. Si separamos a las familias por condición étnica, las familias de jornaleros indígenas son de 5,01 miembros en promedio, en tanto que las de no indígenas son de 4,8 miembros.

Si se consideran las 1 043 mujeres de todas las edades de las familias registradas para este trabajo, el 30,01 % son jornaleras temporales, frente a 50 % de los hombres; pero si se consideran solo a los mayores de 18 años, la proporción aumenta a 46,3 % de las mujeres jornaleras y 77,8 % de los hombres.

La presencia de los miembros de la familia entre los asalariados provoca aumento de demandas sociales en los lugares de atracción: escuelas para los hijos pequeños, guarderías y atención médica, demandas que no siempre se cubren.

III.3.2. Características de la población jornalera asalariada¹⁸⁷

En los mercados de trabajo de hortalizas en el estado de Sinaloa la participación femenina es muy importante. Según la ENJO 2009 para Sinaloa, el 58 % de los jornaleros temporales son hombres y el 42 % son mujeres, proporción poco diferente de la población remunerada en la agroindustria del estado, donde 57 % son hombres y 43 % mujeres¹⁸⁸.

¹⁸⁷ En todo el documento solo se hace referencia a las mujeres asalariadas del campo, pues en México y en Sinaloa como principal absorbedor de mano de obra, existen dos mercados de trabajo totalmente diferenciados: el que se conforman en los predios agrícolas para todas las labores culturales de las hortalizas, incluido el corte, y el que se conforma en las empacadoras. En los primeros se contrata mano de obra de baja o nula escolaridad, incluyendo a las mujeres indígenas. En las empacadoras, en general son mujeres no indígenas, excepcionalmente se llegan a contratar indígenas, pero se trata de mujeres con mayor grado de escolaridad y con mayores salarios. Además, la ENJO 2009 solo se refiere a las mujeres jornaleras del campo.

¹⁸⁸ Fuente: INEGI. Censo Industrial 2009. Sinaloa.

Aunque se notan los esfuerzos por erradicar el trabajo infantil, el empleo de menores en las hortalizas de Sinaloa no ha desaparecido.

Cuadro III.1: Población jornalera temporal por grupos de edad y sexo en los mercados de trabajo de hortalizas en el estado de Sinaloa

Grupos de edad	Hombre (%)	Mujer (%)	Índice de feminización
14 a 17	3,0	6,2	1,50
18 a 19	6,8	6,2	0,67
20 a 24	15,0	9,3	0,45
25 a 29	17,3	20,6	0,87
30 a 34	14,3	13,4	0,68
35 a 39	9,0	18,6	1,50
40 a 44	8,3	13,4	1,18
45 a 49	7,5	4,1	0,40
50 a 54	5,3	4,1	0,57
55 a 59	4,5	2,1	0,33
60 a 64	6,8	1,0	0,11
65 y mas	2,3	1,0	0,33
Total	100	100	0,73
Absolutos	133	99	

Fuente: ENJO 2009. *Jornaleros Sinaloa*.

Si se considera a los miembros de la familia de menos de 18 años que acompañan al jornalero, el 9,8 % de los niños y el 12,4 % de las niñas¹⁸⁹ entre 14 y 17 años trabaja como jornaleros; un avance que se ha registrado en Sinaloa es que ya no se encuentran niños jornaleros de menos de 14 años.

En términos relativos, el mayor segmento de los asalariados agrícolas temporales en Sinaloa está entre los 25 y 29 años en ambos sexos. La participación de las mujeres en edades centrales¹⁹⁰ de 20 a 49 años es significativa, y alcanza al 79,4 % del total de las ocupadas. Esta alta participación compensa la baja participación de mujeres de 60 años o más.

Es inusual que el índice de feminización en mujeres de 35 a 39 y de 40 a 44 años sea mayor que 1; ello puede deberse a varias razones, una de las cuales es que los migrantes internacionales están en los mismos grupos de edad. Según el censo de población 2000, la emigración a los Estados Unidos por grupos de edad señala que 5,8 % de los hombres y 5,3 % de las mujeres migrantes tenía entre 35 y 39 años, y 4,3 % de los hombres y 3,7 % de las mujeres migrantes tenían entre 40 y 44 años.

Pero si se analizan los índices de feminización a través del tiempo, se observa una caída en la participación de la mujer en 2004: las mujeres podían retirarse del mercado si esposos e hijos mayores

¹⁸⁹ Esta proporción se modifica cuando se consideran a todos los jornaleros por sexo: 3 % de los hombres y 6,2 % de las mujeres jornaleras tienen entre 14 y 17 años.

¹⁹⁰ Una consideración demográfica establece que la población en edades centrales es aquella entre 20 y 39 años; sin embargo, para áreas rurales la edad central se puede extender hasta los 49 años, considerada como la población que aún está en condiciones de enfrentar jornadas de trabajo intensas.

se incorporaban a relaciones salariales. Sin embargo, producto de la crisis económica, las mujeres se ven nuevamente obligadas a buscar empleo, y en 2009 solo los grupos de 12 a 14 y de 60 a 64 años muestran una reducción de la participación femenina en el trabajo: se trata de la población excedentaria que solo es contratada ante la escasez de mano de obra adulta.

Cuadro III.2: Comportamiento histórico del índice de feminización en los mercados de trabajo hortícolas de Sinaloa

Grupos de edad	1993-1994	1998	2004	2009
12 a 14	0,87	0,75	0,75	0,28
15 a 19	0,94	0,87	0,38	0,92
20 a 24	0,85	0,75	0,39	0,45
25 a 29	0,82	0,76	0,36	0,87
30 a 34	0,87	0,66	0,32	0,68
35 a 39	1,00	0,81	0,35	1,50
40 a 44	1,02	0,87	0,24	1,18
45 a 49	0,79	0,61	0,30	0,40
50 a 54	0,83	0,61	0,21	0,57
55 a 59	0,72	0,42	0,24	0,33
60 a 64	0,67	0,67	0,27	0,11
65 y más	0,58	0,75	0,13	0,33
Total	0,48	0,75	0,36	0,73

Fuente: PAJA Sinaloa 1993-1994, 2004 y 2009 y PAJA Nacional 1998.

Hombres y mujeres se contratan en distintos cultivos, pero todos se caracterizan por ser intensivos en el empleo de mano de obra. Las mujeres se concentran en las hortalizas, donde el proceso de trabajo permite su incorporación.

Cuadro III.3: Cultivos en los que trabajan los jornaleros temporales por condición étnica y sexo

Cultivo	Indígenas		No indígenas		Índice de participación femenina	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Indígena	No indígena
Caña de azúcar	0,0	0,0	3,8	1,2	0,00	0,25
Tomate rojo	42,9	50,0	25,7	27,2	0,67	0,81
Naranja	0,0	0,0	1,9	0,0	0,00	0,00
Mango	0,0	0,0	22,9	7,4	0,00	0,25
Calabacita	14,3	12,5	17,1	27,2	0,50	1,22
Tomate verde	25,0	6,3	7,6	19,8	0,14	2,00
Chile	17,9	31,3	21,0	17,3	1,00	0,64
Total	100	100	100	100	0,57	0,77
Absolutos	28	16	105	81		

Fuente: ENJO Sinaloa 2009, a partir de las cédulas de jornaleros.

Hombres y mujeres indígenas migrantes se concentran en el cultivo de tomate rojo, y entre las mujeres no indígenas existe más dispersión en términos de los cultivos en los que son contratadas.

En relación a los cultivos en que son contratadas las mujeres asalariadas temporales en la agricultura, predominan las hortalizas de exportación, tomate rojo, calabacita, tomate verde y chile, cultivos que por el proceso de trabajo admiten tanto a hombres como mujeres.

Cuadro III.4: Principales cultivos en los que se contratan mujeres

Cultivos en los que se contratan mujeres	Primer cultivo	Segundo cultivo	Tercer cultivo
Tomate rojo	50,5	20,9	14,1
Chile	22,7	46,2	12,7
Calabacita	9,3	11	11,3
Tomate verde	7,2	8,8	7,0
Mango	5,2	8,8	4,2
Otros	5,2	4,4	50,7
Total	100	100	100
Absolutos	97	91	71
Relativos	100	93,8	73,2

Fuente: ENJO 2009, jornaleros de Sinaloa.

La mayor parte de las mujeres son contratadas en el corte y en otras actividades del cultivo del tomate rojo, en segundo lugar el chile, en tercero la calabacita y en cuarto el tomate verde. A la pregunta sobre cuál es el segundo y tercer cultivo en el que trabaja, la respuesta de las jornaleras indica que el 93,8 % se emplea en un segundo cultivo y el 73,2 % en hasta tres cultivos¹⁹², lo que indica que buscan empleos para garantizar ingresos durante todo el período. Esto refleja la flexibilidad de las mujeres para trabajar en casi cualquier cultivo de procesos similares: no existe trabajo exclusivo, y las mujeres se emplean en el cultivo de diversas hortalizas, por lo que son asalariadas temporales permanentes.

Como se ha indicado, estos mercados de trabajo incluyen tanto a hombres como mujeres. Sin embargo, pese a que actualmente participan más mujeres en actividades que en el pasado eran solo masculinas, aún se percibe un sesgo de género.

¹⁹¹ El cuadro se lee de la siguiente forma: el 100 % de las mujeres es contratada en diferentes cultivos, el 93,8 % es contratada en un segundo cultivo, y el 73,2 % es contratada en un tercer cultivo. La diferencia con el 100 % la constituyen las que no fueron contratadas en un segundo o tercer cultivo.

¹⁹² El total de jornaleras temporales que respondieron a la encuesta fue de 97; si 91 respondieron que trabajaron en un segundo cultivo, entonces, respecto a 97 representan 98 %; y si 71 respondieron que trabajaron un tercer cultivo, entonces respecto a 97, entonces el 73,2 % de las mujeres jornaleras temporales trabajaron en un tercer cultivo.

Cuadro III.5: Actividades que realizan los jornaleros, por sexo

Actividades que realizan los jornaleros, por sexo	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total
Fumigador	100,0	0,0	32
Pizca/cosecha/corte	56,6	43,4	196
Capataz/Jefe de cuadrilla	75,0	25,0	16
Empacador	48,0	52,0	25
Chofer de camión	75,0	25,0	8
Cocinero	50,0	50,0	6
Cuidador	72,2	27,8	18
Cargador	100,0	0,0	24
Otras actividades que incluye su trabajo			
1. Amarre, anillado, despunte	62,5	37,5	8
2. Limpia, escarda, deshierbe, chapeo	45,7	54,3	35
3. Poda	71,4	28,6	7
4. Riego	71,4	28,6	7
Otras actividades culturales	35,3	64,7	34

Fuente: ENJO 2009, jornaleros de Sinaloa.

Para labores de fuerza como las de fumigador y cargador solo se contratan hombres, y aún se nota cierto sesgo de género en los puestos de capataces y jefes de cuadrilla; sin embargo, se encuentran cocineros hombres y choferes mujeres.

III.4. Jornaleros temporales según tiempo de incorporación al mercado de trabajo y condición étnica por grupos de edad y sexo

Actualmente, sobre todo en Sinaloa y Baja California, tanto el programa de Jornaleros Agrícolas como las autoridades estatales vigilan que no se contrate a menores de edad, ya que en el pasado la presencia de trabajo infantil en el sector agropecuario era importante.

En Sinaloa prácticamente ha desaparecido la participación de menores de edad. Sin embargo, los jornaleros que hoy son mayores de edad se incorporaron al trabajo a edades tempranas: el 58,6 % de los hombres y el 57,7 % de las mujeres comenzó a trabajar como jornalero entre los 6 y los 14 años.

Cuadro III.6: Edad a la que empezó a trabajar por sexo

Edad	Hombre	Mujer
De 6 a 9	6,8	10,3
10 a 14	51,9	47,4
15 a 19	33,1	27,8
20 a 24	6,0	5,2
25 a 29	1,5	3,1

30 a 34	0,8	4,1
35 y 36	0,0	2,1
Total	100	100
Absolutos	133	97

Fuente: ENJO 2009, jornaleros de Sinaloa.

Si la edad media de los jornaleros hombres es de 36 años y de las mujeres 33 años, estos se incorporaron en el primer lustro de la década de los noventa; además, las niñas comenzaron a trabajar a más temprana edad que los niños. Como se deduce del Cuadro III.6, cerca del 60 % de los adultos que hoy son jornaleros se incorporó al trabajo remunerado entre los 6 y 14 años. Este fenómeno se ha reducido radicalmente debido a las restricciones de las autoridades orientadas a eliminar el trabajo infantil, y al aumento de la oferta de mano de obra adulta joven.

La participación de indígenas en este mercado de trabajo se reduce al 21 % de los jornaleros hombres y 16,5 % de las jornaleras mujeres. Los indígenas, tanto hombres como mujeres, se incorporan a edad temprana en mayor proporción que los no indígenas, con un sesgo de género: las mujeres indígenas de 15 a 19 años representan una cuarta parte del total de mujeres indígenas jornaleras.

La diferencia entre mujeres indígenas y no indígenas de 15 a 19 años, a favor de las no indígenas, se explica porque estas últimas prefieren incorporarse a otros mercados de trabajo, como la industria o el servicio doméstico.

Cuadro III.7: Jornaleros indígenas y no indígenas por grupos de edad y sexo

Grupos de edad	Indígenas		No indígenas	
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
15 a 19	14,29	25,0	8,6	9,9
20 a 39	57,14	50,0	55,2	64,2
40 a 49	14,29	18,75	16,2	17,3
50 a 64	10,71	6,25	18,1	7,4
65 y más	3,57	0	1,9	1,2
Total	100	100	100	100
Absolutos	28	16	105	81

Fuente: ENJO 2009, jornaleros de Sinaloa.

El mercado de trabajo reclama jóvenes, y los viejos permanecen en el mercado de trabajo cuando hay escasa mano de obra.

III.5. Niveles de escolaridad de las mujeres temporeras por grupos de edad

De acuerdo a las normas internacionales, el analfabetismo en México se encuentra prácticamente erradicado¹⁹³. Sin embargo, estos niveles nada tienen que ver con los observados entre la familia jornalera.

¹⁹³ La UNESCO señala que cuando el analfabetismo del grupo de edad de 15 a 24 años es de menos del 4%, el analfabetismo se encuentra erradicado.

Al analizar los niveles educativos de los miembros de la familia jornalera, se advierte que este núcleo enfrenta graves desventajas. Según la ENJO 2009, el nivel de analfabetismo en Sinaloa es de 16,2 % entre los jornaleros hombres no indígenas y de 7,4 % en las mujeres. Las diferencias con la población jornalera indígena son abismales: entre los hombres indígenas el analfabetismo es de 39,2 % y entre las mujeres es de 37,5 %.

Si comparamos a los jornaleros migrantes con los no migrantes, el analfabetismo entre los no migrantes es menor que entre los migrantes: entre los no migrantes, el 13,0 % de los hombres y 9,2 % de las mujeres son analfabetos; en tanto que entre los migrantes, esta proporción aumenta al 32,1 % de los hombres y al 31,3 % de las mujeres migrantes.

El analfabetismo es una condición que no solo limita la comunicación de las personas y genera condiciones de inequidad, sino que impone barreras de entrada a cualquier trabajo o actividad calificada y mejor remunerada. En el proceso educativo, las mujeres rurales son relegadas, ya que se les confiere un rol en la reproducción y mantenimiento del hogar en el que la educación no es importante. Este rol se encuentra muy marcado en las mujeres indígenas, lo que las margina y las relega a una vida en condiciones de inequidad.

El analfabetismo es la parte más compleja del retraso educativo, ya que la población afectada encuentra menos condiciones para superarlo. En primer lugar se encuentra el obstáculo de la edad, ya que a mayor edad, menos probabilidad de que el jornalero/a se involucre en procesos de aprendizaje; en segundo lugar, quienes tienen más de 15 años, son analfabetos y se emplean en el campo, están sujetos a jornadas agotadoras con horarios variables, y generalmente a grandes distancias de los lugares donde pudieran recibir educación, lo que les impide resolver el problema. Pero lo más importante es que para que la educación que reciben tenga efectos positivos en la superación de su condición de pobreza a través del trabajo remunerado, es necesario que se incorporen a procesos educativos de larga duración y complejos, que incluso resultan difíciles para los niños que aún no se incorporaron al trabajo y que son sujetos de políticas de apoyo, como becas y apoyos alimentarios.

El artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece: «Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado –Federación, estados, Distrito Federal y municipios– impartirá educación preescolar, primaria y secundaria¹⁹⁴. La educación preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica obligatoria»¹⁹⁵, pero no solo en el sentido de que el Estado se encuentra obligado a brindar educación básica a todo individuo que la solicite, sino porque también la sociedad la exige como una condición para la incorporación a las actividades remuneradas. Es decir que la educación secundaria es una condición para la mayor parte de las ofertas laborales urbanas, y quienes no acreditan ese nivel se encuentran relegados a la búsqueda de trabajo en condiciones de inequidad.

Sin embargo, esa condición no se cumple en las áreas rurales, ya que la alta proporción de jornaleros que cuenta con un bajo nivel educativo no favorece movilidad laboral. El 58,7 % de los hombres y el 60,0 % de las mujeres no logró ingresar a la secundaria, y el 76,5 % en los hombres indígenas y el 80,0 % de las mujeres indígenas no concluyó la secundaria. Todo eso, asociado a las formas de contratación y salario, hace que los jornaleros se incorporen a mercados de trabajo rurales precarios.

¹⁹⁴ Recientemente se incluyó la preparatoria como obligatoria, pero aún no se observan cambios en el texto constitucional.

¹⁹⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Descontando a los analfabetos, de los jornaleros que lograron ingresar al sistema educativo la mayor parte no terminó la primaria.

Cuadro III.8: Nivel de escolaridad de los jornaleros por sexo y condición étnica

Nivel de escolaridad	Hombres (%)	Mujeres (%)	Indígena		No indígena	
			Hombre (%)	Mujer (%)	Hombre (%)	Mujer (%)
Primaria incompleta	41,9	29,1	58,8	70,0	38,6	23,2
Primaria completa	20,0	30,4	11,8	10,0	21,6	33,3
Secundaria incompleta	8,6	7,6	5,9	0	9,1	8,7
Secundaria completa	20,0	26,6	11,8	20,0	21,6	27,5
Preparatoria incompleta	1,9	3,8	0	0	2,3	4,3
Preparatoria completa	5,7	2,5	11,8	0	4,5	2,9
Universidad incompleta	1,0	0	0	0	1,1	0
Otros estudios	1,0	0	0	0	1,1	0
Total	100	100	100	100	100	100
Dato absoluto, suma	105	79	17	10	88	69

* La diferencia con el total de la muestra representa la población que no respondió a la pregunta.

Fuente: ENJO 2009, Sinaloa.

De los registros de escolaridad se concluye que existe inequidad de género y de etnia: las mujeres tienen menor nivel de escolaridad, y aún más los indígenas, lo que da como resultado que las mujeres indígenas son las más relegadas. La condición de mujer, indígena y jornalera concentra la mayor precariedad en los mercados de trabajo de hortalizas en el estado de Sinaloa.

III.6. Condición migratoria de los jornaleros temporales por sexo

Sinaloa es uno de los estados que recibe mayor cantidad de migrantes. De la muestra de la ENJO 2009 surge que el 42,1 % de los hombres y el 33,0 % de las mujeres jornaleras agrícolas son migrantes.

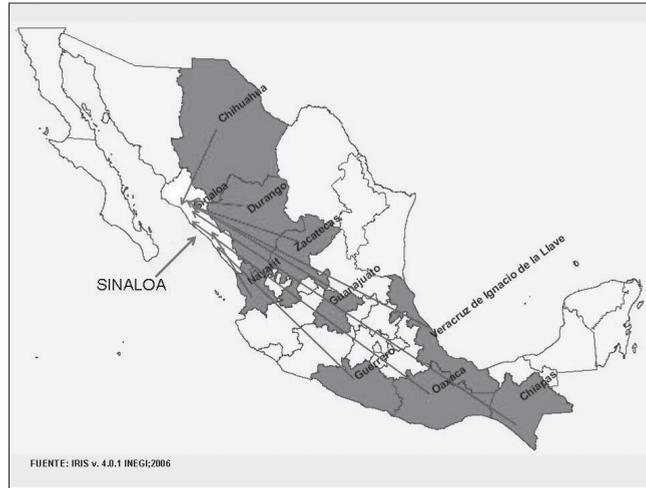
Cuadro III.9: Asalariados temporales por condición migratoria y sexo

Condición migratoria	Hombres (%)	Mujeres (%)	Índice de feminización
Local	57,9	67,0	0,57
Migrante	42,1	33,0	0,84
Total	100	100	0,73

Fuente: ENJO 2009, jornaleros de Sinaloa.

El cuadro anterior evidencia el peso de los migrantes, sobre todo de los hombres. A nivel nacional, si se toma la población asalariada del sector agropecuario por sexo, el índice de feminización es de 0,10, es decir que por cada hombre asalariado en el sector agropecuario hay 0,10 mujeres para el promedio nacional, mientras que en Sinaloa, esta relación es de 0,73 a nivel global y de 0,84 entre los migrantes.

La fuerte presencia de las mujeres jornaleras migrantes en los mercados de trabajo de hortalizas de Sinaloa permite plantear elementos de política social con enfoque de género. Las migraciones tradicionales provienen de los estados más pobres como Oaxaca y Guerrero, y recientemente de Chiapas, un estado en el que también existe mucha pobreza. En relación a su lugar de origen, los nacidos en Guerrero representan el 31,4 % de los hombres y el 47,1 % de las mujeres migrantes entre los jornaleros empleados en Sinaloa; el 28,6 % de los hombres y el 5,9 % de las mujeres provienen de Veracruz, y el 13 % de los hombres y el 20,6 % de mujeres provienen de Oaxaca.



La composición por sexo da cuenta de las características de la migración. En general migran más hombres que mujeres, y desde los estados más pobres, ya que en esas regiones las probabilidades de obtener ingresos decentes y regulares son escasas.

Si se toma una encuesta realizada a 100 campesinos en las Coatecas Altas de Oaxaca¹⁹⁶, a la pregunta de cuánto ganó la semana anterior, el 64 % responde que ganó en una semana hasta dos salarios mínimos.

Cuadro III.10: Ingreso semanal en las Coatecas, Oaxaca

Pesos mexicanos (MXN)	%
Hasta 100	64,2
101 a 151	0,6
152 a 205	11,9
206 a 257	3,5
258 a 310	4,4
311 a 360	2,9
361 y más	12,5
Total	100

Fuente: Encuesta personal, 2009.

¹⁹⁶ Encuesta realizada por la autora en 2009 para una investigación sobre diferencias salariales entre migrantes y no migrantes.

Apenas el 12,5 % de los jefes de familia que trabajan recibe MXN 361.00 o más de ingresos, lo que para familias numerosas resulta insuficiente. Esto se vuelve alarmante si se considera que el 64 % recibe MXN 100,00 semanales, y que algunas familias no reciben nada y esperan los ingresos que envía su familia migrante.

Cuadro III.11: Problemas que identifican los jornaleros según condición étnica y sexo (en porcentajes)

Problema	Indígenas		No indígenas		Total	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Falta de dinero	50,0	33,3	37,9	29,4	41,5	30,0
No hay trabajo	33,3	0	31,0	14,7	31,7	12,5
Pérdida de un familiar	8,3	0	3,4	11,8	4,9	10,0
No cuenta con patrimonio	0	0	13,8	2,9	9,8	2,5
Problemas familiares	0	66,7	10,3	41,2	7,3	45,0
Otros problemas	8,3	0	3,4	0	4,9	0
Total	100	100	100	100	100	100
Absolutos	28	16	105	81	133	97

* Otros problemas fueron: violencia en la comunidad y mucho trabajo.

Fuente: ENJO 2009.

Ante la pregunta de cuáles son los problemas más importantes que padecen, las respuestas fueron múltiples y muestran varios aspectos. Se identifican los problemas comunes a hombres y mujeres, y los que parecen solo las mujeres, y queda en evidencia que las mujeres no indígenas perciben más problemas que las indígenas, lo que no significa que no los sufran, sino que no son prioritarios.

El problema más agudo que perciben tanto hombres y mujeres, indígenas o no indígenas, es la falta de dinero. El desempleo lo perciben más los hombres que las mujeres, y las mujeres indígenas no lo perciben como un problema. El hecho de que hombres y mujeres sufran problemas de desempleo tiene que ver con varios factores, entre ellos el aumento de la oferta de mano de obra en Sinaloa y los problemas de agua en el estado, que han obligado a reducir la superficie cosechada de hortalizas.

III.6.1. Riesgos de la migración

Los riesgos a que se enfrentan los migrantes que salen de manera individual o con los grupos de familia para emplearse como jornaleros agrícolas se resumen en cuatro rubros:

- 1) La vulnerabilidad que caracteriza a los indígenas del sur del país, ya que su condición de monolingües y el analfabetismo los hacen sujetos de abusos y engaños por ciertos contratistas y enganchadores. Son comunes las denuncias por no haber recibido el total del ingreso por el tiempo trabajado. Muchos de estos migrantes desconocen que pueden denunciar y encontrar una respuesta o alternativa a este tipo de abusos.
- 2) Los intermediarios en las relaciones contractuales. Los contratistas y enganchadores, si bien cumplen la función de constituir un vínculo entre los jornaleros y el empresario que los contrata, son a la vez intermediarios que limitan el libre arbitrio de los migrantes, y en ciertos casos violan sus garantías individuales al limitar su libre tránsito en las zonas de destino.

- 3) Ausencia de capacitación en el uso, manejo y prevención ante posibles intoxicaciones por agroquímicos. Si bien los migrantes cuentan con un conocimiento previo, los cambios en la producción con agroquímicos y la incorporación de nuevos plaguicidas ha incrementado las intoxicaciones. La exposición a agroquímicos es generalizada entre los jornaleros, pero con diferentes frecuencias e intensidades. En teoría, los aplicadores tienen un mayor contacto con agroquímicos, por lo que utilizan elementos para protegerse parcialmente durante la aplicación. Una vez realizada la aplicación se alejan del área, para rociar otro sembradío. Pasados 5 o 10 minutos de la aplicación, el resto de los trabajadores continúa sus labores en el área, usando como equipo de protección solamente un sombrero y un paliacate.
- 4) La eventualidad del empleo y la imposibilidad de emplearse con un mismo patrón lleva a la imposibilidad de acceder a la seguridad social (jubilación, pensión por incapacidad, etc.). Además, las distancias y las condiciones en que son trasladados los trabajadores generan una mayor probabilidad de accidentes y muertes durante el tránsito migratorio¹⁹⁷.

III.7. Condición en el hogar de las mujeres jornaleras

El cultivo de hortalizas en Sinaloa constituye un mercado de trabajo de «no solteros». Frente a la pregunta sobre su estado civil, la respuesta de las mujeres jornaleras es mayoritariamente «no soltera», y si se suman casados y en unión libre, el 76,7 % de los hombres y el 74,2 % de las mujeres se identifican como «no solteros».

Cuadro III.12: Estado civil de los jornaleros por sexo

Estado civil	Hombres	Mujeres
Casado	40,6	44,33
Unión libre	36,09	29,9
Soltero	18,8	17,53
Separado	0,75	6,19
Divorciado	1,5	0
Viudo	1,5	2,06
No responde	0,75	0
Total	100	100
Absolutos	133	97

Fuente: ENJO 2009, jornaleros de Sinaloa.

En Sinaloa, la composición de las mujeres jornaleras según estado civil ha variado radicalmente en los últimos 20 años. En 1991, 44 % de las mujeres eran solteras, 47 % eran no solteras, y el 9 % restante eran madres solteras, viudas o abandonadas; en 1995 la proporción de solteras bajó a 39,6 %, aunque aún predominaban¹⁹⁸. Si bien en la década de 1990 la agricultura de exportación era una opción para las mujeres solteras de áreas rurales, actualmente no lo es debido a que los salarios han bajado en términos reales, y los empleos en la industria y en los servicios en las ciudades intermedias se transformaron en una mejor opción, lo que transformó la producción de hortalizas en un mercado de trabajo de mujeres no solteras.

¹⁹⁷ Tomado de Amparo Muñoz. Tesis de maestría, inédita.

¹⁹⁸ Barrón Antonieta. Empleo en la agricultura de exportación en México. Ed. Juan Pablos, UNAM, 1997.

III.8. Condiciones de vida de las jornaleras temporeras

Las condiciones de vida de los jornaleros agrícolas se analiza a partir de varios parámetros, como la vivienda, el abasto, los servicios, la educación y la condición alimentaria¹⁹⁹, entre lo más importante.

Los lugares en los que viven los jornaleros son determinantes a la hora de medir sus condiciones de vida. Si la familia es migrante y llegó a un albergue en el que el patrón les ofrece los servicios básicos, centro de salud, guardería, escuela cercana para los hijos mayores, comedores y baños decorosos, las familias pueden tener buenas condiciones de vida. Si cuenta con vivienda en la localidad, además de contar con una familia extensa que apoye a la trabajadora, cuenta con acceso a los servicios básicos que ofrecen las instituciones de la comunidad, escuela para los hijos y servicios de salud, aunque sean limitados.

Las familias de migrantes en general se alojan en las llamadas «cuarterías», cuartos de 1,50 o 2 metros cuadrados, con servicios colectivos deficientes, y las más afectadas se alojan en albergues sin ningún tipo de servicio²⁰⁰.

Las mujeres de las cuarterías son recogidas cada mañana por los llamados «camioneteros»²⁰¹ para trasladarlas a los establecimientos agrícolas. Los jornaleros no llevan consigo a los hijos pequeños, debido a que en general los patrones no aceptan niños en los lugares de trabajo. En el pasado, los trabajadores llevaban a sus hijos al surco, pero hoy deben dejarlos solos; se han presentado casos de muerte de los niños por diversas causas, debido a que no reciben cuidado y supervisión durante la jornada de trabajo de sus padres. Solo la Asociación de Productores del Río, en Culiacán, ha hecho esfuerzos para que el gobierno local asuma la responsabilidad sobre esta situación, pero aún no han logrado avanzar por diferentes razones.

En materia de alimentación, la costumbre en México señala que las familias regularmente comen tres veces al día, por lo que un menor número de comidas es por lo general un signo de pobreza.

Según el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) en 2010 el porcentaje de población que sufre de carencia por acceso a la alimentación representa el 24,9 % de la población. En el caso de los asalariados agrícolas, según resultados de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares de 2010, el 37,3 % de los jornaleros sufre de pobreza alimentaria²⁰².

Si se consideran los jornaleros hombres y mujeres de la ENJO 2009, la cantidad de comidas al día se puede asociar con la situación de pobreza, ya que la frecuencia de las comidas no parece ser afectada por la jornada de trabajo. En una de las entrevistas, una mujer jornalera señaló que después de diversas actividades durante su jornada tenía tiempo de desayunar, almorzar y cenar; para ella esas eran las ventajas de la migración: la seguridad de comer tres veces al día. Es por eso

¹⁹⁹ El ingreso es una condición determinante, pero ello se tratará en el siguiente capítulo.

²⁰⁰ No se tiene registro del tamaño del problema. Aunque el Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas sabe que las cuarterías son un problema, no lo ha cuantificado. Existen cuarterías en las comunidades de Ruiz Cortines, municipio de Guasave, y Benito Juárez, municipio de Culiacán, entre las concentraciones más importantes.

²⁰¹ Los camioneteros son choferes con un vehículo asociados con un patrón, encargados de enganchar a jornaleros en las comunidades, locales o migrantes. Por cada jornalero el camionetero recibe una comisión, y se encarga de llevarlos al predio y regresarlos a su comunidad al final de la jornada.

²⁰² El dato de pobreza alimentaria de la ENJO 2009 no coincide con el registro de la ENIGH 2010, no solo porque la metodología es diferente, sino porque el dato de la ENJO 2009 está desagregado y el que se tomó de la ENIGH hace referencia a la pobreza alimentaria rural, aunque también desagrega por condición de actividad. El propósito en este apartado es mostrar una visión global de las zonas rurales donde se concentran los jornaleros.

que, no obstante las jornadas de trabajo agotadoras, no es debido a la falta de tiempo que pueda llegar a perder una de las comidas del día.

Cuadro III.13: Número de veces que los jornaleros comen al día según condición étnica y sexo. (Porcentaje)

Número de veces que come al día	Indígena		No indígena	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1	0	0	0	1,2
2	42,9	56,3	16,2	19,8
3	57,1	43,8	79,0	77,8
4	0	0	4,8	1,2
Absolutos	28	16	105	81

Fuente: ENJO 2009, jornaleros de Sinaloa.

Afortunadamente, la proporción de familias jornaleras que comen una vez al día es insignificante. La proporción de los que comen dos veces al día en el caso de los indígenas es superior al porcentaje que la ENIGH 2010 señala como pobres alimentarios.

Si se revisa la información por condición étnica, se concluye que la mayor proporción de personas que tienen una ingesta de dos alimentos al día se concentra entre los indígenas, en primer lugar las mujeres indígenas, y en segundo lugar los hombres indígenas. Entre los no indígenas, las mujeres con dos comidas diarias presentan una mayor proporción.

Si se descuentan las horas de sueño, de comidas y la jornada de trabajo, a la pregunta de cuantas horas descansa al día, la respuesta fue la siguiente:

Cuadro III.14: Horas de descanso por etnia y sexo

Horas de descanso	Indígenas		No indígenas	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Nada	0,0	18,8	5,7	22,2
De 1 a 2 horas	50,0	50,0	44,8	46,9
Más de 2 a 5 horas	42,9	25,0	37,1	24,7
Más de 5 horas	7,1	6,3	11,4	6,2
No responde	0	0	1,0	0
Total	100	100	100	100
Absolutos	28	16	105	81

Fuente: ENJO 2009. Sinaloa.

En este aspecto, la condición de género se manifiesta fuertemente entre la población jornalera, tanto de indígenas como de no indígenas. Las mujeres trabajan más que los hombres, pues una proporción importante de ellas o no descansa o descansa pocas horas. Aunque la proporción de hombres que descansa entre 1 y 2 horas es similar a la de las mujeres, en términos generales los hombres descansan más que las mujeres, ya que el incorporarse al trabajo remunerado no las exime del trabajo doméstico. En este sentido, las mujeres tienen doble jornada de trabajo: como

asalariadas trabajan 8 horas o más, y luego deben resolver el trabajo familiar. De ahí que sea reducida la proporción de mujeres que logra descansar más de 2 horas al día²⁰³.

En una entrevista a una mujer jornalera, se registró la siguiente descripción sobre su jornada de trabajo: «Me levanto a las 4.00 de la mañana para preparar el *lunch*, levanto a mi familia a las 5.30 para darles de desayunar, y nos vamos a la pizca. Regreso a las 12.00 del día, y mientras se cocina la comida lavo un poco de ropa, comemos y regresamos a trabajar a las 2.00 de la tarde, hasta las 6.00 de la tarde a veces. Llego al cuarto, lavo los trastes, lavo un poco de ropa, nos bañamos, cenamos y nos acostamos a las 9.00 o 10.00 de la noche. Hoy no fui a trabajar porque se enfermó mi niño». Ante la pregunta «¿Y dónde es usted más feliz? ¿aquí o en su pueblo?», la mujer respondió: «Pues aquí. Aquí me tomo una *pepsi*²⁰⁴ fría a diario».

En cuanto a las condiciones de vivienda de los jornaleros migrantes, de 139 albergues privados que registra el Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas, el 50 % está en buenas condiciones, el 25 % en condiciones regulares y el 25 % restante se encuentra en malas condiciones. ¿Qué significa en este caso malas condiciones? Que los jornaleros y sus familias viven en cuartos con piso de tierra, hacinados, sin baños ni duchas: es decir, sin servicios básicos.

Un problema conocido pero sobre el que no se ha actuado hasta el momento son las tiendas o comercios ubicados dentro de los albergues. En la mayoría de estos albergues, las tiendas de víveres son verdaderas trampas para los jornaleros, ya que les venden a crédito y a precios más altos que los del mercado, y frecuentemente a los jornaleros no les alcanza el salario que reciben en la semana, por lo que se ven impedidos de irse si no pagan.

Como señala Samuel Salinas Álvarez, muchos de los argumentos legitimadores de la explotación de los jornaleros migrantes consisten en ocultar su calidad de sujetos productores de riqueza, y reducirlos a una situación de «menesterosos necesitados de asistencia».

Este *argumento de la pobreza* «funciona como dispositivo invisibilizador de la explotación del trabajo» de esos jornaleros migrantes, y «sostiene, como causa eficiente de la migración, las condiciones de marginación y pauperización en las comunidades de origen de la migración. Aunque es cierto que las comunidades de origen de los jornaleros agrícolas se encuentran en municipios y estados que tienen los más bajos índices de desarrollo humano, también es cierto que las regiones receptoras de fuerza de trabajo migrante no sobrevivirían sin la contribución laboral de los jornaleros agrícolas. El *argumento de la pobreza*, interiorizado por las familias jornaleras agrícolas, convierte en demanda la contratación de la unidad familiar completa en las labores de cosecha de los cultivos y despoja de capacidad de negociación a los jornaleros en materia de pago de salarios, duración de la jornada, condiciones de traslado y vivienda en las regiones de destino»²⁰⁵.

²⁰³ Desafortunadamente, la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) no separa a la población por condición de actividad, sino solamente por condición urbano-rural. La inclusión de esta variable es una recomendación que deberá hacerse al INEGI e Inmujeres, como responsables de la encuesta.

²⁰⁴ Una *pepsi* es el refresco que venden en los campamentos, que en muchos casos no dejan entrar a la Coca Cola.

²⁰⁵ Tomado de Samuel Salinas Álvarez. *Jornaleros agrícolas: invisibilización deliberada*, en *La Jornada del campo*. 17 de marzo de 2012.

IV. Procesos laborales e instituciones del mercado de trabajo del estado de Sinaloa

La teoría institucional hace referencia a las normas o reglas acordadas por todos los miembros de una sociedad. En el ámbito específico de las relaciones económicas, es necesario que exista un marco regulatorio que les permita funcionar. Allí es donde las instituciones entran en acción. Con respecto a los asalariados en la agricultura, las normas e instituciones se refieren al salario, a las prestaciones sociales y a la organización sindical. Sin embargo, por causa del atraso en las condiciones de la población asalariada temporera en la agricultura, a estas debe agregarse la regulación del trabajo infantil. En el caso de México, las instituciones que regulan las condiciones de trabajo y las relaciones asalariado-patrón son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Secretaría de Salud y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Sin embargo, en el caso de los asalariados temporales de la agricultura, muchas veces los acuerdos son unilaterales e informales, por lo que las instituciones intervienen muy poco.

IV.1. Estacionalidad e intermitencia de la demanda de jornaleros en los mercados de trabajo de hortalizas

La agricultura tiene la característica de ser una actividad estacional. En el caso de las hortalizas, si se exceptúa la producción de vivero, el trabajo también es estacional, lo que impide la continuidad de las relaciones de trabajo.

Los tiempos de siembra y cosecha son diferentes según el cultivo, ya que unos se siembran y cosechan en el ciclo primavera-verano, y otros en el ciclo otoño-invierno. En las regiones de agricultura de exportación como Sinaloa, existen ventajas comparativas en el ciclo otoño-invierno en relación al comercio con Estados Unidos, ya que en el Valle de California y Florida la siembra y la cosecha se realizan predominantemente en el ciclo primavera-verano.

La explotación de hortalizas en Sinaloa se concentra en el ciclo otoño-invierno, y aunque hay algunos cultivos que se extienden al ciclo primavera-verano, se mantiene una fuerte estacionalidad. Esta condición provoca movilidad de los asalariados, e intermitencia en las contrataciones. En las zonas de atracción de jornaleros, las dificultades para los asalariados surgen debido a que, aun cuando permanezcan por meses en la región, o incluso en los mismos campos agrícolas, su contratación es fundamentalmente diaria, por jornada o a destajo.

Si las empresas así lo demandan, los trabajadores deben trabajar los siete días de la semana, sin descanso. En cambio, si una empresa enfrenta problemas (por exceso de producción, baja de precios en el mercado nacional o internacional o por factores climatológicos) y reduce su necesidad de mano de obra, en el mejor de los casos los jornaleros solo trabajan algunos días de la semana, y reciben paga solamente por esos días trabajados. En el peor de los casos, se quedan sin trabajo por el resto del ciclo y tiene que migrar a otra región o regresar a su lugar de origen²⁰⁶.

La ausencia de contratos de trabajo convierte a los jornaleros en un sector indefenso. En los mercados de trabajo de hortalizas a los que acuden los jornaleros migrantes no hay restricciones legales, y los empleadores contratan libremente a los jornaleros, sin contrato de trabajo ni registro

²⁰⁶ En diciembre de 2010 Sinaloa vivió un período de heladas que afectaron sensiblemente la producción del Valle de Culiacán, lo que generó una situación de emergencia. Se estima que entre 120 000 y 150 000 jornaleros se quedaron sin trabajo, lo que obligó al Gobierno Federal a desarrollar un plan de emergencia para que los jornaleros y sus familias pudieran retornar a sus lugares de origen, además de establecer mecanismos de apoyo en esas localidades de destino.

alguno, y los despiden cuando así les conviene. Esto impide que intervengan las instituciones encargadas de vigilar que se cumpla con la ley²⁰⁷ en las contrataciones de los asalariados agrícolas. Una de las formas en que los empleadores regulan la demanda de trabajadores en algunos campos agrícolas consiste en colocar botes vacíos con capacidad para 15 o 20 kilos de fruto. Se establece así una «prueba de admisión», y los jornaleros que logran completar el bote consiguen el empleo; los que no lo consiguen, se quedan sin trabajo.

IV.2. Características de las empresas que contratan mujeres jornaleras temporeras migrantes en Sinaloa

Aunque en Sinaloa existe el minifundio, no es la unidad agrícola predominante. A nivel nacional, el 90,4 % de los predios tienen hasta 5 hectáreas, y concentran el 20 % de la superficie de labor. En Sinaloa, los predios de hasta 5 hectáreas corresponden al 21 % del total, y concentran el 5 % de la superficie agrícola.

Cuadro IV.1: Superficie de labor por tamaño de predio en el estado de Sinaloa

Tamaño del predio (en hectáreas)	% Unidades	% Superficie
Hasta 2	5,33	0,59
Mas de 2 a 5	15,65	4,32
Más de 5 a 20	70,16	48,08
Más de 20 a 50	5,47	9,54
Más de 50 a 100	1,72	6,59
Más de 100 a 1,000	1,56	21,71
Más de 1,000 a 2,500	0,09	6,24
Más de 2,500	0,02	2,92
Total	100	100
Absolutos	94 786	1 334 501

Fuente: INEGI. Censo agropecuario 1991²⁰⁸.

En Sinaloa, los predios de más de 100 hectáreas representan el 1,67 % de las unidades de producción, y absorben el 31 % de la superficie.

La demanda de mano de obra femenina y masculina temporal se concentra en predios grandes, que a partir de las exigencias del mercado deben clasificar sus productos, lo que hace que aumente la demanda de mano de obra, sobre todo femenina.

Las unidades empleadoras (UE) que se identifican en Sinaloa son de tres tipos: pequeños productores, empresas privadas y ejidos. Se analizó una muestra de 140 UE, de las que el 78 % produce hortalizas, el 3,6 % produce caña de azúcar, la naranja representa el 1,4 %, y el mango el 17 %.

La contratación por sexo no sigue un patrón entre las unidades empleadoras de Sinaloa. Tanto productores chicos como grandes requieren mano de obra asalariada, y solo el 10 % de los predios no contrata jornaleros. El comportamiento diferenciado en la contratación está asociado al tipo de cultivos y el tamaño del predio.

²⁰⁷ En este caso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encargada de que se cumpla con la Ley Federal del Trabajo.

²⁰⁸ De 1992 a 2007 no se realizó ningún censo agropecuario, y en ese último año se utilizaron matrices diferentes, que no permiten la comparación con 1991. Sin embargo, bajo el supuesto de que no hay modificaciones importantes en la tenencia de la tierra, se toma como referente el Censo agropecuario de 1991.

Según la encuesta a unidades empleadoras de la ENJO 2009, el tamaño de los predios donde trabajan los asalariados es predominantemente mediano y grande. El 31,4 % de las UE tiene entre 51 y 100 hectáreas, el 28,6 % tiene entre 101 y 500 hectáreas, y apenas 1,4 % posee más de 500 hectáreas, aunque este último grupo es representativo si se considera la superficie de labor²⁰⁹.

Como puede observarse en el Cuadro IV.2, los predios con más de 50 hectáreas explotan hortalizas, aunque también los de menos de 50 hectáreas, pero en menor proporción. Es el mediano y gran productor el que aprovecha las condiciones del mercado y explota varias hortalizas, aunque no de forma simultánea sino escalonadas, de a dos o tres hortalizas por ciclo.

Cuadro IV.2: Principales cultivos que explotan las UE por tamaño de predio

Tamaño del predio	Jitomate	Calabacita	Tomate verde	Chile	Varias hortalizas	Total
Hasta 20 ha	1	0	2	1	4	8
21 a 50 ha	0	0	1	3	7	11
51 a 100 ha	3	1	3	7	15	29
101 a 500 ha	3	0	2	7	19	31
Más de 500 ha	0	0	0	1	4	5
Total	7	1	8	19	49	84
% del total	8,3	1,2	9,5	22,6	58,3	100

* Del total de 140 UE, 56 no respondieron qué cultivos realizaban.

Fuente: ENJO 2009 Sinaloa, encuesta a unidades empleadoras.

Si se consideran las unidades empleadoras en relación al número de jornaleros temporales contratados según el sexo, los registros muestran que aproximadamente 10 % de las UE no contrata jornaleros hombres, y 24,1 % no contrata mujeres. En este último caso se trata de pequeños productores que resuelven la cosecha con trabajo familiar. Del total de UE, 40 señalaron que contrataban personal de planta masculino y 19 que contrataban personal de planta femenino, mientras que 2 no respondieron a la encuesta. En general se nota una resistencia a contratar mujeres como personal de planta.

Cuadro IV.3: Unidades empleadoras según jornaleros temporales contratados, número de contratados y sexo

Número de jornaleros contratados	Empresas que contratan temporalmente hombres (en porcentaje)	Empresas que contratan temporalmente mujeres (en porcentaje)
0	10,1	23,9
1 a 5	5,8	4,3
6 a 10	4,3	8,7
11 a 20	20,3	23,2

²⁰⁹ Todas las unidades empleadoras son productoras de frutas y hortalizas; ninguna es agroindustria. Allí se siembra, se produce, se selecciona, se empaqueta y se vende al mercado nacional o a la exportación. Los pequeños productores venden a brokers, en el mercado local o en el regional cercano.

21 a 50	24,6	12,3
51 a 100	9,4	5,1
101 a 200	6,5	8,7
201 a 500	8,0	8,7
Más de 500	10,9	5,1
Total*	100	100
Absolutos	138	138

Fuente: ENJO 2009 Sinaloa, encuesta a unidades empleadoras.

* La diferencia se debe a que dos empresas no respondieron.

Si no se consideran las UE que no contratan jornaleros, en general se observa un equilibrio en la proporción de hombres y mujeres, excepto entre las UE que contratan de 21 a 50 jornaleros, donde la proporción es desfavorable a las mujeres.

Como se puede observar en el Cuadro IV.4, las empresas que contratan más de 500 asalariados temporales absorben el grueso de los jornaleros temporales. En esas UE recae la responsabilidad sobre las condiciones de vida y de trabajo de los jornaleros contratados, la mayoría de ellos migrantes.

Cuadro IV.4: Unidades empleadoras según número de jornaleros temporales contratados por sexo (en porcentajes)

UE según jornaleros contratados	Unidades Empleadoras	Hombres contratados	Mujeres contratadas	Índice de feminización
0	10,2	0	0	0
1 a 5	5,8	0,1	0,2	0,9
6 a 10	3,6	0,2	0,7	2,13
11 a 20	4,4	2,1	3,3	1,14
21 a 50	35,0	4,9	3,3	0,5
51 a 100	8,8	4,9	3,9	0,57
101 a 200	8,0	7,3	13,5	1,34
201 a 500	10,2	17,9	29,7	1,20
Más de 500	13,9	62,6	45,4	0,52
Total	100	100	100	0,72
Total de UE	137*			

* Del total de 140, 3 UE no respondieron.

Fuente: ENJO 2009 Sinaloa, encuesta a unidades empleadoras.

A diferencia de lo que sucede a nivel nacional con la población ocupada total, donde la participación femenina no supera el 35 %, lo que significa que por cada jornalero hombre ocupado hay 0,35 mujeres, en Sinaloa esta proporción es mucho más alta, de 0,72 en promedio. Aunque no existe un patrón de comportamiento sobre el índice de feminización, cuatro categorías de UE

tienen un índice de feminización mayor a 1, e incluso en predios con más de 500 jornaleros contratados la participación femenina está por arriba del promedio nacional. Es evidente que Sinaloa es un estado en el que se propicia la contratación de mano de obra femenina.

La explicación de este fenómeno se encuentra en las características de las UE:

1. Las unidades de producción de menor tamaño, ante su reducida capacidad de empleo, se ven obligadas a contratar trabajadores en el mercado local, los que muchas veces son mujeres.
2. La oferta de trabajo en los puntos de concentración de trabajadores es fundamentalmente masculino.
3. Las unidades empleadoras de mayor tamaño tratan de asegurar los trabajadores por períodos de tiempo más prolongados, por lo que contratan en mayor medida trabajadores migrantes, y en especial a familias jornaleras, lo que asegura empleo para todos los miembros de la familia.
4. La diversidad de tareas de las unidades empleadoras de mayor tamaño hace que se incorporen trabajadores de diferentes grupos de edad y sin importar su sexo. Lo importante es asegurar los trabajadores durante todo el ciclo productivo, y esto es un atractivo para la incorporación de los jornaleros en compañía de sus familias.

Las regiones de atracción de jornaleros están asociadas a la presencia de grandes productores, en general empresas agroexportadoras de hortalizas que hace uso intensivo de mano de obra, y cuyo proceso de trabajo permite contratar a hombres y mujeres, y si las condiciones lo permiten, también niños.

El tomate rojo, por ejemplo, toma entre 80 y 120 días desde la siembra hasta la cosecha, y son necesarios aproximadamente 30 días para cosechar una hectárea. Debido a que los productores escalonan la cosecha, los jornaleros pueden ocuparse hasta 9 meses.

Para dimensionar el mercado de trabajo es necesario considerar la demanda de las unidades empleadoras y no la superficie cosechada, ya que si bien los cultivos absorben una determinada mano de obra por unidad de superficie, existen factores que hacen que los índices de absorción sean imprecisos, ya que los productores se inscriben en mercados diferenciados.

Si el producto tiene como destino principal el mercado nacional, los procesos de selección de calidades y niveles de maduración son muy simples, no se necesita una elevada vida de anaquel, debido a que los mercados destino del producto se encuentran relativamente cercanos, además de que el mercado nacional no establece diferenciaciones importantes en la calidad y presentación del producto. El mercado internacional requiere que los productores desarrollen procesos de selección para que el producto tenga una mayor vida de anaquel. Además, los procesos de lavado y desinfección deben satisfacer las normas fitosanitarias, y los niveles de maduración del producto puesto en frontera deben satisfacer las exigencias aduaneras, de tal forma que la producción pueda ser distribuida y vendida en las condiciones de bioseguridad que se establecen en los mercados de destino. Del total de productores registrados en el estado de Sinaloa, el 46 % vende en el mercado internacional y el 54 % en el mercado nacional.

Por las características de las explotaciones y el tamaño del predio, se podría esperar que la presencia de trabajadores permanentes fuera importante; sin embargo, sorprende que el 71 % de las empresas no contrata trabajadores permanentes, y cuando los contrata, prefiere hombres a mujeres, debido a las actividades para las que los contrata: capataces, cabos, fumigadores y embalaje.

dores. Las mujeres, en general, son contratadas como contadoras de volumen de producción²¹⁰, control de cortadores, trabajadoras sociales y enfermeras para los albergues.

No hay un comportamiento similar entre pequeños y grandes productores a la hora de contratar jornaleros. Los pequeños productores en general contratan a los jornaleros temporales por menos días y pagan estrictamente por jornada, mientras que los grandes productores en general garantizan trabajo semanal. El hecho de concentrar a los jornaleros en albergues también les permite a las grandes empresas disponer de trabajadores en el momento en que los necesiten.

IV.3. Mecanismos de contratación de los jornaleros en la producción de hortalizas

Dos elementos contribuyen a explicar cómo se definen los salarios entre los jornaleros agrícolas: la condición migratoria y el tiempo que permanecen en la región de atracción, asociados por supuesto al volumen a cosechar. Si los migrantes son muchos, el salario tiende a la baja, aunque nunca por debajo del ciclo anterior, pues la unidad empleadora corre el riesgo de perder jornaleros.

Según registros de la delegación del Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas en Sinaloa, en 2010 fueron contratados 100 447 asalariados, la mayoría de ellos en tres municipios: primero Culiacán con el 22 %; Navolato con el 19 %; y Elota con el 17 %. A pesar de que la concentración de jornaleros podría fomentar la organización de los trabajadores, esto no ha sucedido, y son los patrones quienes definen unilateralmente el salario.

Cuadro IV.5: Asalariados en la producción de hortalizas por municipio

Localidad	Población contratada
Ahome	1 830
Angostura	1 378
Choix	1 258
Culiacán	22 343
Elota	16 870
Escuinapa	5 049
El Fuerte	6 967
Guasave	8 563
Mazatlán	3 861
Mocorito	1 256
Navolato	19 367
Rosario	10 269
San Ignacio	1 436
Total	100 447

Fuente: PAJA Delegación Sinaloa, registros de 2010.

²¹⁰ En los campos, siempre tienen una contadora que se encarga de registrar el número de cubetas de producto que cada jornalero lleva al recipiente donde se acopia el producto.

El 68 % de los jornaleros vive en albergues, lo que hace suponer que la mayor parte son migrantes. La mayoría reside en Culiacán, Navolato, El Fuerte, Rosario y Elota. En este último municipio se mezcla la población local con la población migrante asentada en los albergues.

Las regiones que tradicionalmente se han dedicado a la horticultura se han consolidado como regiones de elevada demanda de jornaleros. Esta demanda de trabajadores en grandes cantidades y por largos períodos de tiempo ha motivado también la movilización de familias completas, lo que con el tiempo ha propiciado la incorporación de sus miembros al trabajo asalariado.

A la pregunta de cómo ha conseguido contratar jornaleros, el 50 % de las unidades empleadoras declaró que los contrata en sus lugares de origen, lo que significa que el empleador puede pagar un poco menos por la jornada, pues se trata de población cautiva.

Cuadro IV.6: Formas de contratación de las unidades empleadoras en Sinaloa (en porcentaje)

Formas de contratación	Porcentaje
Directamente en sus comunidades de origen	50,0
A través de contratistas en sus localidades de origen	25,7
A través de programas de trabajo	6,4
En lugares de concentración de trabajadores	4,3
Otros:	
Los jornaleros contactan a la UE	5,7
Por medio de contratistas	5,0
Mediante el Servicio Nacional del Empleo	0,7
Son conocidos de la UE	2,1
Total	100
Absolutos	140

Fuente: ENJO 2009 Sinaloa, encuesta a unidades empleadoras.

Si se suman los que contrata directamente la UE y los que le lleva el contratista, casi el 76 % son asalariados temporales migrantes contratados en sus lugares de origen, que difícilmente pueden salir de la región, aun cuando no les convenza la relación de trabajo. Renunciar al trabajo significa que deban pagar un boleto de bus desde Sinaloa a Oaxaca o Guerrero, de poco más de 1 000 MXN por persona, para las 3 o 4 personas que componen la familia²¹¹.

En el transporte de los jornaleros agrícolas migrantes se reconocen tres momentos: a) el del traslado de la comunidad de origen al punto de encuentro y concentración; b) el del lugar de concentración al espacio de alojamiento temporal en el mercado de trabajo; c) el del espacio de alojamiento a la parcela de trabajo.

En el primer momento, de la comunidad de origen al punto de encuentro y concentración, el desplazamiento se realiza en camionetas, que suelen contar con asientos adaptados. El tiempo de traslado depende de la distancia y de las condiciones del camino. Los puntos de encuentro tradi-

²¹¹ Esto significa más de un mes de trabajo y más de 300 dólares, cuando en promedio un jornalero trabaja por un máximo de 10 dólares al día.

cionalmente identificados son: Chilapa de Álvarez, Tlapa de Comonfort y Ometepec en Guerrero; Mezquital en Durango; Huejutla de Reyes en Hidalgo; El Nayar, en Nayarit; Coatecas Altas, Ejutla de Crespo, Miahuatlán de Porfirio Díaz, Santiago Juxtlahuaca y Putla Villa de Hidalgo en Oaxaca; y Tantoyuca y Zongólica en Veracruz.

Desde esos puntos de encuentro, los migrantes llegan a las zonas de atracción. Los contratistas, enganchadores y productores intervienen en el traslado de jornaleros, tienen a su cargo la tarea de contratar mano de obra y llevarla a las regiones de atracción. Con la finalidad de comprometer a los líderes o jefes de familia, muchas veces llegan a otorgar un anticipo económico. Los jornaleros, al salir de su comunidad, acceden a redes sociales que enlazan los diferentes mercados de trabajo, lo que les brinda cierta experiencia y conocimiento sobre el mercado de trabajo.

En el segundo momento, el traslado del lugar de concentración al espacio de alojamiento, el transporte usado está definido por la distancia a cubrir. Cuando la movilidad es en la misma región o entre áreas colindantes y la distancia es corta, los jornaleros son transportados en camiones, donde el cupo de «pasajeros» suele estar al máximo de la capacidad. Cuando la distancia a recorrer es mayor, las condiciones de traslado «mejoran» con el uso de autobuses turísticos, aunque en la mayoría de los casos carecen de seguro de viajero, y el tiempo de traslado varía de 30 a 46 horas promedio.

Es común que el enganchador no brinde las comidas acordadas, a pesar de que recibe dinero para el traslado de los jornaleros. Y en el caso de que ocurra un accidente, ni los enganchadores ni los patrones se hacen responsables, y solo en algunas ocasiones se culpa al chofer.

En el tercer momento, del traslado diario del alojamiento a la parcela del cultivo, la distancia es corta y en ella participan diversos actores que tienen a su cargo la organización del trabajo. En los valles agrícolas de Sinaloa se ha generalizado el uso de autobuses escolares de segundo uso (en general, importados de los Estados Unidos).

En este tercer momento, entre otros actores se encuentran los capitanes de las cuadrillas. También se encuentran las «caporales», encargadas de reclutar y supervisar el trabajo de los cortadores de chile. Se trata de mujeres con mucha ascendencia en las localidades, que convocan a la población a trabajar. En la producción de otras hortalizas este papel lo juegan quienes organizan a la gente de su pueblo a migrar, personas que tienen ascendencia entre grupos de migrantes y que aceptan recibir órdenes de los capataces.

Al igual que en los otros momentos del transporte de los trabajadores, no existe quien resulte responsable ante cualquier accidente, y desafortunadamente no existe ningún mecanismo de control sobre estos traslados. Los únicos afectados son siempre los jornaleros²¹².

Es importante señalar que el 40,4 % de las unidades empleadoras prefiere contratar a personas de 18 años o más, pero que el 35,7 % no tiene preferencia en cuanto a la edad de los trabajadores, ya que la prioridad es contar con suficiente fuerza de trabajo. Aun cuando existe una clara preferencia por la contratación de trabajadores hombres adultos, cuando la oferta es insuficiente este sector no duda en contratar mujeres y niños²¹³.

²¹² Los datos relacionados con el transporte de los jornaleros está tomado de Muñoz Amparo, *Momentos en el transporte de los y las jornaleras agrícolas migrantes. Suplemento La jornada en el Campo, del periódico La Jornada, 17 de marzo de 2012.*

²¹³ En la actualidad, con las reglas de inocuidad y los controles a la importación que establece el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (USDA), y las reglas que castigan el empleo de niños o el uso de agroquímicos pro-

Cuadro IV.7: Unidades empleadoras, por preferencia de trabajadores según edad (porcentajes respecto del total)

Edad mínima para trabajar	Porcentaje de UE, según preferencia
18 años	40,4
14 años	5,9
No hay edad mínima	35,7
Otro	17,5
No sabe	0,3
Total	100

Fuente: ENJO 2009 Sinaloa, encuesta a unidades empleadoras.

Como se observa en el Cuadro IV.7, el 40,4 % de las explotaciones exige una edad mínima de contratación de 18 años, mientras que en el 5,9 % de las UE se reconoce que la edad mínima es de 14 años, y para el restante 35,7 % no existe una edad mínima establecida.

Si bien la Ley Federal del Trabajo señala los 14 años como edad mínima para la incorporación de los niños al trabajo, establece para esto condiciones que regularmente no se cumplen en las zonas de producción hortofrutícola²¹⁴. Debido a la insuficiencia operativa de las instituciones laborales, no es posible verificar quienes incumplen con la ley, y por lo tanto las UE no son sancionadas²¹⁵.

Las actividades en el campo requieren un gran esfuerzo físico de los trabajadores durante la jornada, ya sea en las labores de corte, en el acarreo o en la selección de frutos. Es por eso que en las unidades empleadoras se utiliza una combinación de medios de pago y de medición del desempeño, de manera de garantizar el máximo esfuerzo de los jornaleros contratados. En el cultivo de tomate, por ejemplo, el jornalero debe llenar 35 cubetas de 20 kilos de tomate rojo para recibir el salario de la jornada. Si no cubre su cuota, no recibe su paga. Bajo esta regla en general los empleadores contratan menores de edad, los que para completar su cuota diaria deben recibir el apoyo de otro miembro de su familia, que en muchos casos suele ser la madre.

Cuadro IV.8: Tipo de jornaleros contratados (en porcentajes respecto del total)

Forma de contratación de la UE	Porcentaje de UE, según preferencia
Solos	14,1
Con familia	25,0
Sin preferencia	52,1
No sabe	0,4
No responde	11,0
Total	100

Fuente: ENJO 2009 Sinaloa, encuesta a unidades empleadoras.

hibidos, o de procesos de lavado y desinfección no permitidos, los productores orientados a la exportación evitan la contratación de niños.

²¹⁴ Como ya se señaló previamente, en la actividad agrícola son muy frecuentes los casos de intoxicación con agentes químicos, las picaduras de animales ponzoñosos y las cortaduras con instrumentos filosos, por lo que la agricultura se encuentra considerada como una actividad peligrosa. Estas consideraciones anulan las excepciones que establece la Ley Federal del Trabajo para la incorporación al trabajo de menores de edad con la autorización de los padres.

²¹⁵ Artículos 22, 23, 174, 175, 176, 177, 178, 179 y 180 de la Ley Federal del Trabajo.

El hecho de que el 35,7 % de los empleadores no tenga restricciones en la edad para contratar a jornaleros (Cuadro IV.7) explica que el 77,1 % de las UE o no tenga preferencia por la composición familiar del jornalero, o prefiera contratar a los jornaleros con sus familias (Cuadro IV.8). Los empleadores realizan la contratación de jornaleros no solo en función de sus necesidades, sino también de la disponibilidad potencial de mano de obra. En algunos cultivos existe una preferencia por la contratación de mujeres de entre 18 y 40 años de edad²¹⁶, pero cuando la demanda de trabajo supera la oferta, los productores contratan la mano de obra que esté disponible, incluyendo a los niños; de la misma manera, cuando existe una sobreoferta, esta se expresa en la expulsión de los niños en primer lugar, en segundo lugar de los viejos, y en tercer lugar de las mujeres²¹⁷. Es decir que ante una reducción del dinamismo económico, estos tres grupos son los primeros que ven reducida su capacidad para conseguir empleo.

IV.4. Formas de contratación, formas de pago y condiciones de trabajo

La presencia de migrantes, la diversidad del origen de estos migrantes, el tiempo de permanencia en las regiones de atracción y la ausencia de organización son elementos que contribuyen a la desregulación en las relaciones de trabajo entre los jornaleros y las unidades empleadoras. En estos mercados de trabajo predomina la relación de trabajo sin contrato, sin prestaciones, sin regulación de la jornada ni criterios para la fijación del salario. La remuneración se fija unilateralmente: el patrón decide cuánto y cómo pagar, y cómo trabajar.

IV.4.1. El contrato de trabajo

En la producción de hortalizas, la estacionalidad impide que la contratación de mano de obra sea permanente, por ello la proporción de jornaleros hombres y mujeres que tienen contrato de trabajo es mínima. En general, se trata de pocos trabajadores de campo y controladores, que llegan a firmar contrato de trabajo con los grandes productores.

La pregunta es: ¿qué determina que los y las jornaleras firmen o no contrato de trabajo? Aunque es difícil tener todos los elementos de análisis, al parecer la mayor parte de los jornaleros desconocen ese mecanismo.

Cuadro IV.9: Jornaleros con contrato de trabajo según condición de alfabetismo y sexo

Condición de alfabetismo	Tiene contrato de trabajo	No tiene contrato de trabajo	Total	Porcentaje con contrato
Hombres analfabetos	14	91	105	13,3
Hombres alfabetos	5	22	27	18,5
Mujeres analfabetas	5	75	80	6,3
Mujeres alfabetas	4	11	15	26,7
Total	28	199	227	12,3

Fuente: ENJO 2009 Sinaloa.

Como se muestra en el Cuadro IV.9, para ambos sexos, la mayor proporción de quienes firmaron contrato de trabajo está entre los alfabetos, y proporcionalmente más las mujeres alfabetas. Otro elemento importante es que entre los que firmaron contrato, se hace difícil saber sobre el conte-

²¹⁶ Barrón Pérez, María Antonieta. «Jornaleros migrantes, cuántos son y dónde están». *Mujeres afectadas por el proceso migratorio en México. Una aproximación desde la perspectiva de género*. INMUJERES, México, 2007.

²¹⁷ Hernández Trujillo, José Manuel. *Los nómadas del nuevo milenio. Cuadernos Agrarios 19-20*, México, 2000.

nido del acuerdo, si se apega a la ley y si incluye seguridad social. Del total de hombres que firmó contrato de trabajo, el 47 % no cuenta con seguridad social. En el caso de las mujeres jornaleras esta proporción apenas llega al 11 %, lo que sugiere que, cuando existe, el contrato de trabajo es limitado.

IV.4.2. Formas de contratación

Las formas predominantes de contratación son tres: por jornada, a destajo, y por tarea, dependiendo de la cantidad de fruto y su grado de maduración. Cuando la producción es abundante se suele contratar a destajo, y cuando se inicia la cosecha, o cuando termina, los jornaleros prefieren ser contratados por jornada. Es importante aclarar que en las hortalizas no existe trabajo familiar, porque la contratación es individual y en función de una cuota de corte de fruto, y no por volumen de producto, como suele suceder en la cosecha de café²¹⁸. Al ser preguntados sobre la forma en que fueron contratados, la mayor parte de los jornaleros respondió que fue por jornada.

Cuadro IV.10: Formas de contratación por sexo de las UE (porcentajes)

Forma de contratación	Hombres	Mujeres
Por hora	3,0	1,0
Por jornada	68,4	83,5
Por tarea	9,8	7,2
A destajo	18,8	8,2
Total	100	100
Absolutos	133	97

Fuente: ENJO Sinaloa 2009.

De todas las formas es evidente que predomina la contratación por jornada, aunque en los últimos años aumentó la contratación a destajo. En la encuesta del PAJA 2004 los contratados a destajo representaban el 6,6 % de los jornaleros hombres y el 12,5 % de las mujeres, mientras que en la ENJO 2009 se verifica un aumento del trabajo a destajo entre los hombres, y una disminución entre las mujeres.

En Sinaloa, el proceso de trabajo determina las formas de contratación, como se puede observar en el Cuadro IV.11: con excepción de la caña de azúcar y el tomate verde, para la producción de las hortalizas más importantes se contrata mayoritariamente por jornada, tanto a hombres como a mujeres.

Cuadro IV.11: Formas de contratación por cultivo y por sexo (en porcentajes)

Hombres	Por hora	Por jornada	Por tarea	Destajo	Total
Caña de azúcar	0	20	80	0	100
Tomate rojo	1,9	72,2	13	13	100
Mango	4,3	65,2	8,7	21,7	100
Calabacita	15,4	84,6	0	0	100

²¹⁸ En la producción de hortalizas los contratos pueden tener diferentes formas, pero siempre se trata de acuerdos individuales. En la cosecha de café, aunque participe toda la familia, el empleador le paga generalmente al jefe de familia, según los kilos de fruto cortados.

Tomate verde	0	37,5	0	62,5	100
Chile	0	66,7	0	33,3	100
Total	3	68,4	9,8	18,8	100
Mujeres	Por hora	Por jornada	Por tarea	Destajo	Total
Caña de azúcar	0	100	0	0	100
Tomate rojo	2	83,7	10,2	4,1	100
Mango	0	80	20	0	100
Calabacita	0	100	0	0	100
Tomate verde	0	71,4	0	28,6	100
Chile	0	77,3	4,5	18,2	100
Total	1	83,5	7,2	8,2	100

Fuente: ENJO Sinaloa 2009.

La contratación por jornada regula el salario: mientras los contratados cumplan con su cuota de corte de hortalizas, el salario es el mismo para todos²¹⁹, y la cantidad de días trabajados determina el salario semanal.

Los sistemas de contratación²²⁰ varían a partir de una combinación de factores que resulta perversa para los trabajadores. De este modo, cuando hay mayor producción la contratación es a destajo; si se deben cubrir cuotas de exportación, la contratación es por tarea, de manera de regular la producción; y cuando la producción baja, los contratos son por jornada, lo que implica que el trabajador deba prolongar su jornada de trabajo para cubrir la cuota fijada.

Si se considera la condición migratoria de los jornaleros, las formas de contratación se hacen más nítidas: los migrantes, tanto hombres como mujeres, son contratados a destajo en mayor proporción que los no migrantes.

Cuadro IV.12: Formas de contratación por condición migratoria y sexo (en porcentajes)

Formas de contratación	Migrantes		No migrantes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Por hora	5,4	3,1	1,3	0
Jornal	50,0	71,9	81,8	89,2
Tarea	12,5	9,4	7,8	6,2
Destajo	32,1	15,6	9,1	4,6
Total	100	100	100	100

Fuente: ENJO Sinaloa 2009.

²¹⁹ En la producción de tomate rojo, la cuota por jornada llega a ser de 35 cubetas diarias. Cuando los empleadores contratan niños, frecuentemente las madres, después de cubrir su cuota diaria, ayudan a sus hijos a completar la cuota para que puedan recibir un salario íntegro.

²²⁰ Se pueden encontrar algunos ejemplos en Muñoz, Amparo. *La mujer jornalera en el Valle de Culiacán, Sinaloa. Tesis para obtener el grado de Licenciada*, 1995; Barrón, Antonieta. *Empleo en la agricultura de exportación en México*. Ed. Juan Pablos-UNAM; Posadas Chavira, Antonio Florencio. *Consumo alimenticio de las familias jornaleras en Sinaloa 2010-2011. Tesis de Maestría, Universidad de Chapingo, octubre de 2011.*

La condición migratoria cambia la tendencia en las formas de contratación: entre los no migrantes la forma de contratación predominante es por jornada, y entre los migrantes aumenta significativamente la contratación a destajo, porque a destajo se gana más, aunque el desgaste es también mayor.

Contratar a destajo significa una mayor explotación. Un jornalero adulto corta hasta 2 toneladas de tomate rojo en un día cuando se le contrata a destajo, cuando la cuota de una jornada significa 700 kilos.

Las formas de pago que prevalecen en el trabajo en el sector rural, condicionadas al cumplimiento de una tarea, encubren otras condiciones. En primer lugar, los trabajadores hacen esfuerzos importantes para percibir un ingreso máximo, por lo que es común que trabajen más de ocho horas; pero cuando la forma de pago es a destajo, una vez que sobrepasan las ocho horas no perciben los ingresos que por ley les corresponden. Por otra parte, los jornaleros tienen un gran desconocimiento de sus propios derechos, debido en general a su nivel educativo, y a partir de su propia experiencia de vida han llegado a valorar más el ingreso bruto que el ingreso neto. Es decir: prefieren ganar más dinero en el día, sin considerar el tiempo invertido, ni las condiciones en que lo hacen. De este modo, un ingreso mayor en el trabajo a destajo no es un indicador de un mejor pago por su trabajo, sino de una sobreexplotación. Ante la pregunta de por qué trabajaba a destajo, un jornalero respondió: «Pues, ¿a qué cree que vine?» Es decir, no existe conciencia de lo que significa trabajar a destajo desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores.

IV.4.3. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo se perciben a través de la cantidad de jornadas y de las condiciones en que se desarrollan, y de considerar si los trabajadores están o no expuestos a riesgos.

Cuadro IV.13: Días trabajados por condición étnica y sexo (en porcentajes)

Días	Indígena		No indígena		Migrante		No migrante	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
3	10,7	6,3	1,9	1,2	5,4	3,1	2,6	1,5
4	0	6,3	2,9	11,1	1,8	9,4	2,6	10,8
5	0	18,8	10,5	13,6	1,8	3,1	13	20
6	82,1	56,3	70,5	64,2	73,2	68,8	72,7	60
7	7,1	12,5	14,3	9,9	17,9	15,6	9,1	7,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: ENJO Sinaloa 2009.

Como se observa en el Cuadro IV.13, lo normal es que se trabaje entre cinco y siete días a la semana, y la mayor proporción en todas las categorías trabaja 6 días, aunque esto no es una norma. Los días de salario devengados no dependen de una relación contractual, sino de los días que los trabajadores consiguen ser contratados.

Los jornaleros migrantes trabajan más días que los no migrantes: el 91,1 % de los hombres y el 84,4 % de las mujeres migrantes se emplean entre 6 y 7 días, con el agravante de que los empleadores no consideran los domingos como una jornada extraordinaria, y por lo tanto los ingresos que perciben los jornaleros por su trabajo los domingos son iguales a los de cualquier día.

De acuerdo con la ENJO 2009, si se clasifica a los jornaleros por sexo y edad, se observa que si bien no hay menores de 14 años, los que tienen entre 15 y 17 años, que según la ley son menores, trabajan jornada completa. De una muestra de 133 hombres y 97 mujeres empleados como jornaleros temporales, el 4 % de los hombres y el 6,2 % de las mujeres son niños de 15 a 17 años, y todos cumplen entre 6 y 7 días en jornada completa.

Aunque a partir de la encuesta no se puede saber si trabajan jornada nocturna, o cuál es el peso que soportan en el trabajo, sí se puede afirmar que cargan lo mismo que cualquier jornalero, es decir al menos 20 kilos de tomate rojo, si quieren recibir la paga completa.

Otro factor que resulta importante destacar en el análisis de la regularidad de la relación salarial es que algunos jornaleros trabajan hasta tres días a la semana (el 17,41 %), y como su sobrevivencia depende de los días realmente trabajados, su ingreso se ve seriamente disminuido²²¹. Desafortunadamente, en la encuesta no se registró si no trabajaron y buscaron trabajo, pero si el trabajar menos de 3 días a la semana se considera como desempleo parcial, este afecta más a hombres indígenas y a migrantes.

Si se considera la forma de contratación en relación a los días trabajados y al sexo, y se toman en cuenta solo los que trabajaron 6 y 7 días (dado que quienes trabajan entre 3 y 5 días son una minoría), se observa una mayor proporción de hombres que trabaja a destajo. Todos los niños identificados en la muestra trabajan por jornada.

Cuadro IV.14: Jornaleros que trabajaron 6 y 7 días según formas de contratación (en porcentajes)

Hombres	Hora	Jornada	Tarea	Destajo	Absolutos
Trabaja 6 días	1,1	71,1	11,3	16,5	97= 100
Trabaja 7 días	11,8	47,1	11,8	29,4	17= 100
Absolutos	4	91	13	25	133= 100
Mujeres	Hora	Jornada	Tarea	Destajo	Absolutos
Trabaja 6 días	0	83,6	9,8	6,6	61= 100
Trabaja 7 días	0	70,0	10,0	20,0	10= 100
Absolutos	1	81	7	8	97= 100

Fuente: ENJO Sinaloa 2009.

Para dimensionar la importancia de que los jornaleros temporales trabajen 3 o 7 días, se asociaron los tiempos de trabajo con la capacidad de ahorro. A la pregunta de si el migrar les permitía ahorrar, el 31 % de los hombres y el 16 % de las mujeres respondió que sí, lo que significa que el 69 % de los hombres y el 84 % de las mujeres que migran vive con lo que gana cada día. Esto los hace altamente dependientes del trabajo remunerado, en situaciones laborales ya de por sí vulnerables.

²²¹ Los trabajadores migrantes enfrentan un conjunto de condiciones que representan un costo adicional a los que enfrentan los trabajadores locales. Entre estos se encuentran el pago de renta de la vivienda temporal, el consumo de alimentos fuera de casa y el transporte al lugar de trabajo, entre otros, que obligan a que los trabajadores busquen ocuparse todos los días en que se encuentran en la región de atracción.

IV.4.3.1. Riesgos en el trabajo

El trabajo de los jornaleros es muy riesgoso, y presenta una alta incidencia de accidentes. Consultados acerca de diversos problemas de salud en el trabajo, las respuestas de los jornaleros resultaron alarmantes.

Prácticamente todos los entrevistados fueron afectados por algún problema relacionado con el trabajo, lo que resalta la importancia y necesidad de que las relaciones laborales incluyan seguridad social.

Cuadro IV.15: Jornaleros o miembros de su familia que han sufrido alguno de los problemas consignados

Problema identificado	Hombres	Porcentaje hombres	Mujeres	Porcentaje mujeres
Picadura o mordedura de fauna nociva	14	12,3	15	17,6
Intoxicación con alimentos	6	5,3	4	4,7
Intoxicación por agroquímicos	13	11,4	8	9,4
Insolación	21	18,4	16	18,8
Desmayos	13	11,4	15	17,6
Infecciones de la piel	9	7,9	5	5,9
Quemaduras	5	4,4	2	2,4
Pérdida de un miembro ²²³	5	4,4	3	3,5
Caídas	14	12,3	10	11,8
Fracturas	14	12,3	7	8,2
Subtotal	114	100	85	100
Total de consultados	133		97	
Porcentaje de accidentados	85,7		87,6	

Fuente: ENJO Sinaloa 2009.

En cuanto a la intoxicación por agroquímicos, el origen del problema está en las malas condiciones de trabajo y la falta de elementos de seguridad para la manipulación de sustancias nocivas. Pero ¿cómo responde el empleador cuando la intoxicación afecta de forma permanente al jornalero?

Ante esta pregunta, y frente a la alta incidencia de casos de intoxicación, ni el IMSS ni la Secretaría del Trabajo han tomado medidas para responder a estos problemas.

IV.5. Niveles salariales y cumplimiento del pago del salario mínimo

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que el salario se fijará por comisiones especiales donde participarán trabajadores, empresarios y representantes del gobierno, artículo recogido en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, aun cuando se fija de esa forma desde 1962 con algunas modificaciones regionales, el salario mínimo dejó de ser un referente desde principios de la década de 1990 por varios factores, el más importante de los cuales fue la crisis económica de 1995²²³, fenómeno que se vio acompañado de un debilitamiento de las organizaciones sindicales.

²²² Es posible que esté sobreestimada la respuesta.

²²³ El 19 de diciembre de 1994 se devaluó el peso en un 15 %, lo que desencadenó un colapso económico que hizo que durante el primero y el segundo trimestre de 1995 el PIB cayera en 17 % y 21 %, respectivamente.

La pérdida del poder adquisitivo llevó a los trabajadores a presionar por un aumento salarial que superaba el nivel del salario mínimo, pero el debilitamiento de los sindicatos y la búsqueda de competitividad de los empresarios mexicanos en el mercado mundial hicieron que el salario se fijara en niveles que garantizaran bajos costos laborales a los empresarios.

Según cálculos de Julio Boltvinik acerca del comportamiento de los salarios mínimos entre 1963 y 2010, la población trabajadora alcanzó el máximo poder adquisitivo con el salario mínimo en el periodo de 1976 a 1982, periodo que coincide con la política económica dirigida al desarrollo interno. El autor demuestra que el ingreso mínimo de los trabajadores decrece dramáticamente a partir de 1982.

Boltvinik destaca que, a pesar de que el país contaba con el «bono demográfico», es decir, con el número óptimo de trabajadores jóvenes como para desterrar la pobreza de las familias mexicanas, la política económica neoliberal canceló este factor favorable al reducir el poder adquisitivo del salario nominal y disminuir el salario real. El mantenimiento del salario como ancla de la inflación durante décadas anuló la oportunidad de reducir la pobreza de millones de familias mexicanas; por el contrario, el autor demuestra que la pobreza se amplió hasta colocar a México entre las naciones con mayor desigualdad en el ingreso²²⁴.

Después de 1982, aunque se produjeron aumentos salariales, el aumento del salario mínimo no correspondió al incremento necesario para garantizar una canasta básica alimentaria y resolver las otras demandas de las familias.

Boltvinik estima que actualmente son necesarios 6,9 salarios mínimos para lograr que una familia de 4 miembros cubra una Canasta Normativa de Satisfactores Esenciales (CNSE). La Secretaría de Desarrollo Social reconoce que aquellos que ganan hasta 2 salarios mínimos se encuentran en condición de pobreza.

Hasta finales de la década de 1980 el salario medio de los jornaleros estaba muy por debajo del salario mínimo, aunque por lo general los acuerdos eran por trabajo a destajo en la cosecha de algodón, café, frutas y cítricos, lo que encubría los bajos salarios. Sin embargo, a principios de la década de 1990 la ampliación de los cultivos de exportación llevó a un aumento de la demanda de mano de obra, lo que presionó los salarios al alza. En 1991, los salarios promedio en la agricultura aumentaron a casi dos salarios mínimos, por lo que los trabajadores agrícolas que tradicionalmente habían recibido un salario por debajo del mínimo experimentaron un incremento significativo de sus ingresos, lo que también reforzó los procesos migratorios.

Cuadro IV.16: Evolución del salario promedio de los jornaleros en la agricultura

Año	Salario de jornaleros (MXN)	Salario mínimo (MXN)	Porcentaje con respecto al salario mínimo
1989*	3,00	6,67	44,98
1991*	24,00	14,6	164,38
Sinaloa 1998	42,00	28,32	148,31
Baja California 1998	52,00	28,32	183,62
Baja California 2007	100,00	48,88	204,58

²²⁴ Julio Boltvinik. «Crecimiento de la pobreza en México». En Tamiz, Roberto. *Bicentenario en crisis, encuentro ocasional, usos y costumbres*. Editorial Fontamara, Febrero de 2012.

Sinaloa 2007	64,00	48,88	130,93
2008**	Sin datos	52,59	Sin datos
2009**	98,00	54,80	178,8
2010**	100,00	57,46	174
2011**	106,00	59,82	177,2
2012**	150,00	62,33	240,7

* Cálculo actualizado a nuevos pesos mexicanos (MXN).

** Salario en el corte de hortalizas en Sinaloa.

Fuente: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, PAJA, SARH. Econotecnia Agrícola.

Actualmente el salario promedio²²⁵ en México es de MXN 2 800 mensuales, es decir poco más de 90 USD al mes, lo que equivalente a 7 dólares por día. Los jornaleros temporales de la agricultura de exportación de Sinaloa ganan por encima de este salario, aunque nunca superan el valor de la Canasta Normativa de Satisfactores Esenciales (CNSE).

En la explotación de hortalizas y en general en la agricultura nunca ha habido negociaciones sobre la fijación del salario. En general, los patrones proponen valores salariales cercanos al salario medio no acordado entre las empresas y explotaciones del sector. El jornalero acepta, porque sabe que en otro lado ganará lo mismo.

Según la ENJO 2009, el salario diario promedio entre los trabajadores agrícolas muestra diferencias muy marcadas según condición étnica.

Cuadro IV.17: Salario diario promedio según origen étnico y sexo, Sinaloa (porcentaje)

Remuneración en salarios mínimos (SM)	Indígena		No indígena	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Hasta 1 SM	28,6	6,3	15,2	8,6
De 1,1 a 2 SM	39,3	56,3	33,3	58,0
De 2,1 a 3 SM	28,6	37,5	45,7	32,1
De 3,1 a 4 SM	3,6	0	2,9	1,2
De 4,1 a 5 SM*	0	0	1,9	0
5,1 SM o más*	0	0	1,0	0
Total	100	100	100	100

Nota: Un salario mínimo diario en 2009 fue de MXN 55, equivalente a USD 4,13. Hoy el salario mínimo es de MXN 59,06, lo que equivale a USD 4,34.

Fuente: ENJO 2009.

Entre los indígenas, la mayoría gana hasta 3 salarios mínimos, y menos de 4 % recibe de 3,1 a 4 salarios mínimos, en tanto que entre los hombres no indígenas la proporción de los que ganan más de 3 salarios mínimos es mayor que para los indígenas, ya que 5,8 % llegan a ganar 4 o más salarios mínimos.

²²⁵ El salario mínimo fluctúa entre MXN 1 870 en la «Zona A», que considera los municipios de mayor ingreso, y MXN 1 772,40 en la «Zona C», en los municipios más pobres.

Entre los no indígenas, la mayor parte de los hombres gana entre 2 y 3 salarios mínimos, en tanto que entre las mujeres no indígenas, la mayor parte gana 1,1 y 2 salarios mínimos. La discriminación por género es evidente, ya que las mujeres ganan menos que los hombres, y entre ellas, las mujeres indígenas ganan más, debido a su mayor inserción laboral.

De acuerdo con el Consejo Nacional de Población (CONAPO) uno de los indicadores para medir la pobreza es el salario. La población ocupada que gana hasta 2 salarios mínimos se encuentra en condiciones de pobreza. Bajo este criterio, la pobreza alcanza al 67,9 % de los hombres y el 62,5 % de las mujeres indígenas, y al 48,6 % de los hombres y el 66,7 % de las mujeres no indígenas de la muestra considerada en este trabajo.

Cuadro IV.18: Salarios por jornada, condición migratoria y sexo

Remuneración en salarios mínimos (SM)	Migrante		No migrante	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Hasta 1 SM	32,1	18,8	7,8	3,0
De 1,1 a 2 SM	25,0	37,5	41,6	66,7
De 2,1 a 3 SM	33,9	40,6	46,8	28,8
De 3,1 a 4 SM	5,4	3,1	2,6	0
De 4,1 a 5 SM*	3,6	0	0	0
5,1 o más*	0	0	1,3	1,5
Total	100	100	100	100

Notas: El salario promedio aumenta para quienes trabajan a destajo²²⁶.

Fuente: ENJO 2009.

El hecho de que los asalariados temporales migrantes trabajen los siete días de la semana los hace asegurar un ingreso mayor, de allí que haya menos pobres entre los migrantes que entre los no migrantes. La inequidad de género se manifiesta en las remuneraciones de las mujeres no migrantes: 66,7 % de ellas recibe entre 1,1 y 2 salarios mínimos. Entre las mujeres migrantes, la proporción de mujeres que ganan entre 2,1 y 3 salarios mínimos es mayor que para los hombres migrantes y las mujeres no migrantes, lo que se explica por el hecho de que las mujeres migrantes excepcionalmente faltan a trabajar. Ante la pregunta sobre las causas de las ausencias laborales, las respuestas de las mujeres migrantes apuntaban a casos de enfermedad de los hijos, compromisos con programas sociales o tareas del hogar, pero nunca por cansancio o falta de ganas, respuestas que sí se encontraron entre los hombres.

En los mercados de trabajo de hortalizas en Sinaloa la mayoría cobra por semana: esta forma de pago corresponde al 92,5 % de los hombres y al 92,8 % de las mujeres. Una minoría cobra por día, y esto sucede en general entre quienes trabajan con pequeños productores.

A la mayor parte de los jornaleros les pagan entre 1,1 y 3 salarios mínimos. El promedio entre los asalariados hombres está en MXN 120,00 (2,2 SM) con dos extremos, entre quienes ganan MXN 100,00 y los que ganan MXN 150,00; en el caso de las mujeres, el promedio está en MXN 80,00 (1,5 SM). De todas maneras, es importante insistir en que el rango salarial está asociado a los días trabajados.

²²⁶ Un salario mínimo diario en 2009 fue de MXN 55, equivalente a USD 4,13. En 2012 el salario mínimo es de MXN 59,06, lo que equivale a USD 4,34.

Cuadro IV.19: Ingreso semanal de los jornaleros por días trabajados y sexo. Porcentaje horizontal

Hombres. Rangos salariales (MXN)	3	4	5	6	7	Total
Hasta 120	16,7	0	16,7	33,3	33,3	6
De 130 a 300	33,3	0	33,3	33,3	0	3
De 318 a 600	7	2,3	9,3	81,4	0	43
De 630 a 900	0	3,2	8,1	79	9,7	62
De 930 a 1 000	0	0	0	83,3	16,7	6
De 1 034 a 1 621	0	0	0	33,3	66,7	12
2 000	0	0	0	100	0	1
Mujeres. Rangos salariales (MXN)	3	4	5	6	7	Total
Hasta 120	0	0	0	100	0	2
De 130 a 300	12,5	37,5	12,5	25,0	12,5	8
De 318 a 600	2,1	10,4	22,9	60,4	4,2	48
De 630 a 840	0	5,7	5,7	74,3	14,3	35
De 900 a 980	0	0	0	50,0	50	4

Fuente: ENJO 2009.

Los ingresos son mayores entre los hombres que entre las mujeres. Se verifica también que existen quienes reciben entre MXN 120 y MXN 300, salarios extremadamente bajos para 6 días de trabajo.

Si se calcula el salario ponderado²²⁷ se verifica que los hombres tienen un salario de MXN 122,6 y las mujeres de MXN 106,77, es decir que en promedio las mujeres ganan 13 % menos que los hombres.

IV.6. Seguridad social y seguridad en el empleo

Uno de los problemas más importantes que se han presentado en el campo mexicano es que en las relaciones laborales, aun cuando sean duraderas, no son respaldadas por contratos escritos que estipulen la duración de la relación, ni las condiciones en las que se desenvuelve el trabajo y las prestaciones que ofrece el empleador. De ese modo, la duración de la relación de trabajo, las formas de pago, las condiciones de habitación, alimentación y salud que se ofrecen quedan al arbitrio del empleador.

Un elemento para reforzar la necesidad de que los contratos incluyan seguridad social es el tiempo de contratación. Si bien se afirma que a los jornaleros se los contrata por día y de forma intermitente, la encuesta a unidades empleadoras revela que el 76,4 % contrata jornaleros por más de 4 meses, y hasta por un año entero.

²²⁷ El salario ponderado se obtiene a partir de la proporción de hombres asalariados de cada estrato respecto del total de hombres asalariados, lo que se multiplica por el salario medio de cada estrato.

Cuadro IV.20: Tiempos de contrato de los jornaleros por unidad empleadora (UE)

Tiempo contratado	UE	%
Hasta 1 mes	4	3,1
de 2 a 3 meses	18	14,2
3,1 a 4 meses	8	6,3
4,1 a 9 meses	73	57,5
9,1 a 12 meses	24	18,9
Total	127	100

Fuente: ENJO 2009.

Según la Ley del Seguro Social, basta un mes de relación laboral para que el trabajador tenga derecho a la seguridad social.

Hasta 1995, los mecanismos de adscripción al servicio médico para los trabajadores del campo se fundaban en la prestación de servicios médicos y medicamentos mientras se encontraran trabajando. De esta forma los derechos de los trabajadores se garantizaban solo parcialmente, y por vía asistencial. Al no existir un mecanismo de individualización de las cuentas, los trabajadores quedaban fuera del sistema de seguridad social, ya que no poseían la condición legal que les permitiera aspirar a los seguros de jubilación por edad avanzada, por discapacidad, a servicios médicos y hospitalarios para su familia, ni derechos como el de acceso a créditos para la vivienda. La inscripción al seguro social en el régimen obligatorio permite a los jornaleros formalizar su relación de trabajo, ya que al ser registrados en el IMSS, tanto el trabajador como su familia disponen de servicios médicos. Además permite que los jornaleros generen un historial de trabajo, algo difícil antes de las últimas modificaciones a la Ley del Seguro Social.

Sin embargo, la inscripción al seguro social de los jornaleros agrícolas en el estado de Sinaloa es un proceso en el que se ha avanzado poco hasta el momento. Y la inscripción al seguro social es menor entre las unidades empleadoras de menor tamaño.

Cuadro IV.21: Empleadores por número de jornaleros que contratan, por sexo y porcentaje de los que ofrecen servicios de salud

Rango de jornaleros empleados en la UE	Empleadores que contratan hombres	Empleadores que contratan hombres y les ofrecen servicios de salud	Porcentaje de UE que ofrecen el servicio de salud a los jornaleros*	Empleadores que contratan mujeres	Empleadores que contratan mujeres y les ofrecen servicios de salud	Porcentaje de UE que ofrecen servicios de salud a las jornaleras*
0	14	0		32	33	
1 a 5	7	1	14,3	6	0	0
6 a 20	34	2	5,9	44	2	4,5
21 a 50	34	3	8,8	17	7	41,2
51 a 100	13	7	53,8	7	5	71,4
101 a 200	9	7	77,8	12	10	83,3
Más de 200	26	25	96,2	19	18	94,7
Total	137	45	32,8	137	75	54,7

* Porcentaje horizontal.

Nota: Tres de las UE que contratan jornaleros no respondieron.

Fuente: ENJO 2009.

De acuerdo con la información de la ENJO (Cuadro IV.21) el servicio de salud²²⁸ lo prestan en mayor proporción las unidades empleadoras que contratan más de 50 trabajadores, mientras que en las empresas agrícolas de menor tamaño la proporción es muy reducida: entre quienes contratan de 1 a 5 jornaleros, solo 1 de las 7 unidades empleadoras proporciona servicios de salud. Un factor que explica esta situación es que las unidades empleadoras pequeñas tienen poca capacidad para gestionar ante el Programa IMSS Oportunidades o ante la Secretaría de Salud para que se brinde apoyo a sus asalariados, o que les brinden el servicio de las caravanas de la salud que organiza la Secretaría de Salud para atender a la población en las colonias o los albergues. Adicionalmente, las unidades pequeñas están menos expuestas a la supervisión de las autoridades sanitarias. Por otra parte, su tamaño es tan reducido, y los períodos en los que contratan a sus trabajadores son tan breves, que no les resulta económicamente viable desarrollar los procedimientos para afiliarse a sus trabajadores al régimen obligatorio del IMSS.

Entre las empresas que contratan a más de 20 jornaleros se aprecia una proporción significativa de unidades empleadoras que otorgan el servicio de salud, dado que por su tamaño se encuentran más expuestas a la supervisión, ya sea del IMSS, de la Secretaría del Trabajo o de Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Aquellas unidades empleadoras con más de 200 jornaleros proporcionan servicios de salud casi a la totalidad de sus empleados, obligados por el riesgo que supone trasladar a los jornaleros de los albergues a los campos agrícolas, donde no es poco frecuente que ocurran accidentes. Además, en las grandes concentraciones de jornaleros siempre surgen problemas de salud que los empleadores deben resolver. En los campamentos donde hay más de 200 jornaleros es común encontrar un pequeño centro de salud donde se brindan los primeros auxilios a los asalariados y sus familias.

Sin embargo, más allá del tamaño de la unidad empleadora, los servicios de salud que se ofrecen son siempre temporales y despersonalizados, y canalizan las emergencias a otros centros de salud de la zona dependientes de la Secretaría de Salud o del IMSS Solidaridad.

Los servicios que proporciona el IMSS tampoco son personalizados, es decir que cada asegurado es atendido cuando lo requiere, pero sin número de cuenta. Las unidades empleadoras registran en el IMSS el número de jornadas en que emplearán jornaleros en el ciclo agrícola, y si uno de los jornaleros sufre algún accidente o se enferma, es atendido a partir del fondo asignado a la unidad empleadora. Pero si el jornalero o un miembro de su familia muere, nadie responde: ni el patrón, ni el IMSS.

La Ley Federal del Trabajo señala que cualquier trabajador con al menos un mes de trabajo debe recibir las prestaciones de ley.

Como se puede ver en el cuadro siguiente, el 57 % de los jornaleros es contratado por períodos de 4 a 9 meses, y el 19 % por más de 9 y hasta por 12 meses.

²²⁸ La Ley del Seguro Social obliga a los patrones a inscribir a sus trabajadores al Seguro Social, y la Ley Federal del Trabajo les señala como una obligación adicional el contar con medicamentos en las unidades productivas, brindar servicio médico y trasladar a los pacientes a servicios médicos cuando sea necesario.

Cuadro IV.22: Unidades empleadoras que proporcionan servicios de salud a los asalariados temporales, por meses trabajados

Tiempo contratado	Sí	No	Total de unidades empleadoras
Hasta 1 mes	25	75	4
de 2 a 3 meses	33,3	66,7	18
3,1 a 4 meses	62,5	37,5	8
4,1 a 9 meses	31,5	68,5	73
9,1 a 12 meses	45,8	54,2	24
Total	36,2	63,8	127*

* Del total de 140 empleadores de la muestra, 13 no respondieron.

Fuente: ENJO 2009.

Se verifica que en la medida en que las unidades empleadoras contratan por más tiempo a los jornaleros, aumentan la proporción de las que ofrecen algún servicio de salud. La alta proporción de los jornaleros que son contratados por más de 4 meses refuerza la necesidad de que se establezcan contratos firmados que garanticen todas las prestaciones de ley.

IV.7. Prestaciones

Las prestaciones que con mayor frecuencia se ofrecen a los jornaleros temporales, además de atención a la salud, son alimentación y hospedaje. También se verifican mayores prestaciones en las unidades empleadoras de mayor tamaño.

Cuadro IV.23: Unidades empleadoras por tipo de servicios que brindan y número de jornaleros contratados. Porcentaje horizontal

Tipo de servicio que brinda la UE	1 a 5	6 a 20	21 a 50	51 a 200	Más de 200	Total de UE que ofrecen el servicio
Traslado del lugar de origen a destino	0	6,4	14,9	19,1	59,6	51
Traslado del lugar de destino a origen	2,2	2,2	17,4	17,4	60,9	50
Transporte local	0	1,3	37,2	21,8	39,7	85
Servicio de salud	2,2	0	6,7	22,2	68,9	49
Hospedaje o albergue	0	0	0	18,2	81,8	36
Alimentación	12,5	0	0	0	87,5	9
Educación de los hijos	3,1	0	0	15,6	81,3	35
Educación a jornaleros	0	0	0	6,7	93,3	16
Guardería	0	0	0	13,3	86,7	33
Despensa	4,3	0	0	4,3	91,3	25
Promedio de prestaciones por tamaño de UE	5,7	8,9	39,0	18,7	27,6	

Fuente: ENJO 2009.

Una proporción insignificante de los productores de Sinaloa brinda apoyo alimentario: solo 9 unidades empleadoras del total de 140 incluidas en la encuesta. El apoyo alimentario (independientemente de la calidad nutricional y en la preparación de los alimentos que se ofrecen) es de gran importancia para los jornaleros, particularmente para los migrantes, ya que reduce sus gastos y en consecuencia incrementa el salario nominal, y les permite una mayor disponibilidad de recursos al momento de retornar a sus localidades de origen. Como se muestra en el Cuadro IV.23 en relación al tamaño de las empresas, los dos extremos ofrecen alimentos: las que contratan hasta 5 trabajadores, y las que contratan más de 200 trabajadores. En el caso de las unidades empleadoras pequeñas, la alimentación funciona como un beneficio adicional para garantizar que los jornaleros acepten puestos de menor remuneración. Se trata de una prestación que tiene mayores dividendos para los pequeños empleadores, y que es más valorada que los servicios de salud por parte de los jornaleros. Una situación diferente se presenta en el caso de los empleadores que contratan más de 200 trabajadores, que no ofrecen alimentos a los jornaleros sino a los hijos de hasta 4 años, en la forma de raciones que se ofrecen en las guarderías de los albergues. En la década de 1990 era frecuente en los campos agrícolas de Sinaloa y Durango que los patrones ofrecieran comida a todos sus trabajadores, sin embargo, esa costumbre se perdió, y actualmente es excepcional que los empleadores ofrezcan alimento a los jornaleros.

El hospedaje es la prestación que ocupa un lugar importante entre las unidades empleadoras que contratan a más de 200 trabajadores. Este beneficio, al igual que los servicios de salud, ha sido incorporado en la Ley Federal del Trabajo. Aunque en la práctica es difícil la fiscalización, no otorgar habitación a los trabajadores migrantes es causa de incumplimiento de la Ley.

Como se observa en el Cuadro IV.23, las empresas que emplean de 1 a 20 trabajadores solo otorgan transporte y algunos servicios de salud. La prestación de servicios múltiples se verifica entre los medianos y grandes productores. Entre las unidades empleadoras que contratan de 51 a 200 jornaleros, el 18,2 % otorga servicios de hospedaje, lo que es un indicador de que en estas unidades se contrata en mayor medida a trabajadores migrantes. Así, el servicio de vivienda, más que una prestación para los jornaleros, surge de la necesidad del propio empleador de disminuir los costos de traslado de los jornaleros, y garantizar su permanencia en el predio por todo el período en que necesita mano de obra. De esta manera, el empleador reduce sus costos de contratación y genera un incentivo para que atraer jornaleros.

La mayoría de las unidades empleadoras que contratan a más de 200 jornaleros ofrece todos los servicios: el hospedaje, por ejemplo. Por otra parte, para un incentivo para empleadoras es otorgado por el 82 % del total. Esto confirma que las prestaciones que otorgan los empleadores, más que estar en función de lo que exige la ley, se relacionan con su rentabilidad, pues ofrecer servicios básicos significa tener mano de obra siempre disponible. La calidad de los servicios que ofrecen, por lo tanto, se transforma en un incentivo para atraer jornaleros.

Por otra parte, la obligación de cumplir la ley no ha actuado como un incentivo para mejorar las relaciones laborales, ya que la posibilidad de fiscalización y posibles sanciones es muy reducida.

Existen otro tipo de apoyos a los jornaleros, tales como guarderías y centros escolares para los niños, que solo brindan las unidades empleadoras con más de 200 jornaleros.

La construcción de centros escolares y guarderías en estas unidades empleadoras de mayor magnitud es posible porque:

- a) Se trata de inversiones que requieren de un contingente mínimo de beneficiarios para ser viables.
- b) Se requiere de apoyos gubernamentales (profesores, asesores educativos, etc.), sistemas de acreditación, sistemas de seguimiento, y de la coordinación de los organismos que brindan el apoyo con los productores, lo que en muchos casos resulta imposible para las unidades empleadoras de menor tamaño.

Es por eso que, aunque existen líneas de apoyo de alta rentabilidad social, para ser viables requieren condiciones que pocas unidades productivas cumplen. Si no existe una concentración importante de jornaleros, y unidades empleadoras que coordinen estos apoyos oficiales, se hace difícil la instalación de guarderías y centros educativos.

Cuando se analiza la población según el sexo, los promedios se diluyen: en el caso de las prestaciones a las mujeres, las más necesarias como salud, educación para los hijos, guardería y despensas, la proporción de mujeres beneficiadas son significativamente menos que el total de jornaleros beneficiarios.

Cuadro IV.24: Unidades empleadoras por tipo de servicios que brinda a las mujeres jornaleras temporales, según número de jornaleros contratados

Prestaciones	1 a 5	6 a 20	21 a 50	51 a 200	Más de 200	Total	Unidades empleadoras que prestan por lo menos uno de los servicios	Porcentaje de UE que presta estos servicios a mujeres
Servicios de salud	0	4,8	16,7	35,7	42,9	100	42	42,9
Alimentación	0	0	0	71,4	28,6	100	7	5,3
Guardería	0	0	10,3	31	58,6	100	29	26,1
Educación hijos	0	0	10	33,3	56,7	100	30	27,3
Despensa	0	0	4,8	33,3	61,9	100	21	17,6

Fuente: ENJO 2009.

De las 140 unidades empleadoras encuestadas, 108 contratan mujeres, y les brindan por lo menos uno de los servicios señalados. Como puede observarse en el Cuadro IV.24, aquellas unidades empleadoras que contratan más de 200 jornaleros temporales son las que muestran una mayor cobertura en las prestaciones²²⁹. Sin embargo, en ningún caso el 100 % de las empresas ofrece los servicios que se podrían considerar básicos, como salud y acceso a la educación.

IV.8. La sindicalización y la negociación colectiva de los jornaleros agrícolas y la participación femenina

La sindicalización no existe entre los asalariados del campo, y menos aún la participación de las mujeres en procesos de organización gremial.

Solo 1 % de jornaleros agrícolas en México está sindicalizado. Según Miguel Luna Hernández, dirigente de la Coalición de Organizaciones Democráticas Urbanas y Campesinas (CODUC), solo hay

²²⁹ Es necesario un análisis más profundo para indagar por qué las mujeres reciben menos apoyos en conceptos tan importantes como salud, alimentación y guardería.

tres sindicatos nacionales del sector, que agrupan a 60 000 de los 6 millones de trabajadores de esa rama²³⁰, lo que significa que únicamente cinco de cada 100 se encuentran organizados, y solo uno de cada 100 cuenta con una organización que lo defiende laboralmente. Según Hernández, es fundamental dotar a los campesinos de instrumentos jurídicos para apoyarlos en las actividades económicas y capacitarlos tecnológica y administrativamente. Eso evidencia por qué Estados Unidos ha podido aprovechar de mejor manera la apertura comercial, y México ha sido deficitario en su balanza comercial.

En la década de 1980 existieron algunos sindicatos de trabajadores agrícolas, como la Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos (CIOAC), surgida entre 1961 y 1962 con una fuerte influencia del entonces Partido Comunista. En el pasado apoyó la invasión de predios para los jornaleros migrantes asentados en San Quintín, Baja California. Actualmente es una organización más amplia, pero con poca influencia entre los asalariados agrícolas migrantes.

También en la década de 1980 surgió el Sindicato de Trabajadores Agrícolas y Campesinos (SI-TRAC), como un brazo del Partido Mexicano del Trabajo (PMT), y surgieron posteriormente sindicatos locales en Sinaloa, Sonora, Michoacán y Guanajuato. A comienzos de esa década se desarrolló en Sinaloa una lucha de los asalariados agrícolas por un mejor salario, pero poco después este movimiento perdió fuerza, y no volvieron a presentar resistencia.

Muchos jornaleros reciben un descuento en su salario por «pertenecer» a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), pero nunca han visto un beneficio por aportar a esa organización. Entre los jornaleros de la muestra, solo un hombre y una mujer declararon estar sindicalizados. La ausencia de organización sindical es una limitación para mejorar las condiciones de vida de los jornaleros agrícolas. No existe organización porque se trata de una población itinerante, dispersa y con diferentes intereses, todas limitaciones concretas para la organización sindical.

²³⁰ Se consideran aquí todos los ocupados en el sector agropecuario, no solamente los asalariados.

V. La institucionalidad y las políticas públicas y privadas dirigidas hacia las temporeras

V.1. Referentes legales

La institucionalidad se define como las normas o reglas acordadas por todos los miembros de una sociedad para regular una acción. En relación a los asalariados temporales en la agricultura en México, solamente existe una institución específica que los atiende: el Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas (PAJA), que como veremos más adelante tiene un carácter asistencial y no plantea atención especial a las mujeres.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo primero que todos los mexicanos son iguales por nacimiento, con los mismos derechos y las mismas obligaciones; asimismo, queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico, género, edad, condición social, etc.

El Artículo 123 hace referencia a las condiciones de trabajo y la prevención social, y señala que en todo contrato de trabajo para obreros, jornaleros, trabajadores domésticos, artesanos y en general para todos los trabajadores, deberá respetarse la duración de la jornada de trabajo que no podrá ser mayor a 8 horas, la prohibición de trabajar a los menores de 14 años, el día de descanso obligatorio, el pago extraordinario de horas extras, el derecho a la indemnización, etc.

Este artículo no establece diferencias entre obreros en las manufacturas y jornaleros agrícolas: para ambos establece criterios de igualdad y de derechos.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) recoge lo establecido en el Artículo 123 y señala los lineamientos para el trabajo subordinado, que implican un salario, un contrato de trabajo, la fijación de la jornada, el pago de horas extras, etc.

En el título quinto de la LFT, los artículos 164 al 172 establecen todos los derechos de las mujeres trabajadoras, sin especificar la rama de actividad a la que se incorporan: el derecho al descanso después de la gestación, el derecho de amamantar a su hijo en las horas de trabajo, el acceso de los menores a la guardería, etc.

Los trabajadores del campo, sin diferencia de género, son considerados como trabajadores especiales, y en el Capítulo VIII, artículos 279 al 284, se señalan algunas indicaciones sobre sus derechos. Entre los artículos más importantes está el Artículo 280, que establece que cuando un trabajador haya permanecido por 3 meses o más en su puesto, se lo considera un trabajador de planta. Como se puede observar, existen los instrumentos legales para que un trabajador asalariado agrícola obtenga los beneficios de la ley.

V.2. El papel del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de las Mujeres, la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y las organizaciones no gubernamentales

Los asalariados temporales de los mercados de trabajo de cultivos intensivos en mano de obra tienen dos grandes grupos de necesidades: por un lado las personales y familiares, y por otro las necesidades laborales. En muchas ocasiones resulta confuso establecer qué organismo debe atender cada una de esas necesidades.

Las necesidades personales y familiares están asociadas a las condiciones de vida, vivienda, salud y educación, mientras que las laborales están relacionadas con el salario, la jornada de trabajo y las prestaciones, lo que las ubica en la esfera de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social, encargados de vigilar el cumplimiento de la ley que protege a los trabajadores.

V.2.1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Tiene como función vigilar la aplicación de las disposiciones contenidas en el Artículo 123 de la Constitución Federal y en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, y se ocupa también de la promoción de acciones que faciliten el acceso de los más jóvenes, las mujeres y los adultos mayores al mercado de trabajo del país, en el marco del respeto hacia los derechos fundamentales y colectivos de los trabajadores.

Sin embargo, pese a la presencia y al trabajo de esta institución en todos los sectores de la actividad económica, la agricultura es el sector en el que más se violan los derechos de los trabajadores. Como se demostró en el apartado anterior, los jornaleros temporales migrantes y no migrantes carecen de contrato de trabajo y prestaciones, su jornada de trabajo no está regulada, y cuando se trata de trabajadores migrantes, en algunos casos los albergues son espacios absolutamente insalubres.

En las regiones de atracción de jornaleros migrantes como Sinaloa o Baja California existen ventanillas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, destinadas a vigilar que no trabajen los niños menores de 14 años, y a otorgar permisos condicionados a los padres para que trabajen los hijos de más de 14. Sin embargo, en la práctica estos establecimientos no funcionan, ya que nadie acude a ellos. Por otro lado, el papel de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se reduce a la vigilancia, pero no tiene la capacidad de sancionar las violaciones a la ley. Finalmente, la falta de recursos impide que se instalen centros de atención en los lugares cercanos a los mercados de trabajo donde se concentran los jornaleros temporales.

V.2.2. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Tiene un mandato legal derivado del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que se trata del instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional, para todos los trabajadores y sus familias. De esta forma, el aumento en la cobertura de la población se persigue como un mandato constitucional, con un sentido social.

El IMSS es tiene la atribución de vigilar que los empleadores inscriban a sus trabajadores en el seguro social. Sin embargo, en el caso de los trabajadores del campo, la Ley del Seguro Social establece una forma de registro que restringe los derechos de los trabajadores. Para cada ciclo primavera-verano u otoño-invierno, el empleador debe informar el período de contratación de jornaleros, el tipo de cultivo, la superficie cosechada, la estimación de jornadas de trabajo en cada período y otros datos que requiera el IMSS para determinar la cuota que debe pagar por la cobertura de los jornaleros contratados. Esta forma de registro elude el registro personal. Es por eso que cuando las unidades empleadoras señalan que ofrecen servicios de seguridad social a sus empleados, se refieren solo a la atención a la salud, cubierta por este registro por ciclos en el IMSS. Además, cuando contratan pocos asalariados, los patrones ni siquiera los registran ante el IMSS, y en el caso de los empleadores que contratan muchos jornaleros, en general declaran una cantidad menor de jornadas de trabajo que las que realmente requieren.

Los jornaleros no acceden a la seguridad social que ofrece el IMSS no solo porque el registro no es personal, sino también porque la LSS establece que para tener derecho a la jubilación el

trabajador debe tener 65 años, y haber cotizado 1 250 semanas, lo que corresponde aproximadamente a 24 años seguidos de aportes, en una jornada normal de lunes a sábado de 8 horas, con el domingo de descanso.

En el mercado de trabajo agrícola, el jornalero trabaja todos los días, de lunes a sábado, y en la época de mayor demanda trabaja los 7 días de la semana en jornadas de trabajo que oscilan entre las 9 y las 14 o 15 horas. Mientras que en el empleo formal la jornada de trabajo supone entre 40 y 48 horas a la semana, entre los jornaleros la jornada media semanal para los hombres es de 57,2 horas, y para las mujeres de 65,4 horas. Sin embargo, por las formas de medir las cotizaciones, los jornaleros no pueden acceder a la seguridad social, aun bajo el supuesto de que se generalizara el seguro social entre los trabajadores no formales.

Si se considera una jornada de 12 horas durante los 7 días de la semana, durante los 160 días de mayor demanda en los ciclos agrícolas, esto supone que los asalariados rurales completan 1 920 horas de trabajo. En el empleo formal en otros sectores, un trabajador cumple 2 496 horas promedio en todo un año, lo que significa que un asalariado rural cumple con más del 75 % de esa carga horaria en apenas 160 días.

Al verificar que una proporción importante de jornaleros trabaja de forma intermitente durante 10 meses del año, se concluye que seguramente cubren los requisitos para ser beneficiarios de la seguridad social. El 19 % de los jornaleros lleva más de 20 años migrando y el 8 % más de 30 años; algunos tienen más de 44 años de trabajo como jornaleros y no cuentan con ningún registro de las labores realizadas para diferentes patrones.

V.2.3. Instituto Nacional de las Mujeres

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) no cuenta con ningún programa específico para mujeres jornaleras. En 2005, en coordinación con el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Nacional Autónoma de México, INMUJERES financió una investigación de campo en los estados de Baja California, Guerrero y Sinaloa para evaluar la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de acción del Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas y fortalecer la red de promoción de la equidad de género entre la población jornalera. Fuera de esta investigación, INMUJERES no desarrolló ninguna acción a favor de las mujeres jornaleras en las regiones de atracción, excepto en Sinaloa, ya que se trata del estado que concentra la mayor cantidad de jornaleros migrantes.

El Instituto Sinaloense de la Mujer, con un amplio conocimiento de la problemática de los jornaleros en el estado, lleva a cabo diversas acciones en defensa de los jornaleros migrantes en general, pero particularmente de las mujeres jornaleras migrantes. El Instituto ha identificado los problemas de violencia contra las mujeres jornaleras migrantes y reprodujo una guía sobre la legislación agraria, para rescatar los artículos relacionados con la mujer rural en su condición de ejidataria, jornalera, sucesora, esposa de ejidatario y avecindada.

En su trabajo, el Instituto ha corroborado las resistencias culturales de las mujeres jornaleras, particularmente de las indígenas, a aceptar algún cambio en su vida, lo que ha limitado su acción y sus posibilidades de intervención.

V.2.4. Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA)

Aunque no juega un papel específico en materia de trabajo asalariado en el campo, debido a que no está entre sus funciones, la Secretaría mantiene cinco programas de apoyo a la agricultura que incluyen a pequeños productores y minifundistas, entre los cuales se encuentran los jornaleros agrícolas migrantes.

PROCAMPO otorga apoyos a productores de hasta 5 hectáreas que explotan maíz y frijol y otros cultivos. Algunos de estos apoyos van a los jornaleros migrantes, ya que un 24 % de los jornaleros migrantes explotan un pedazo de tierra. Desafortunadamente, en las reglas de operación del programa no se contempla continuidad de los apoyos cuando migra el productor.

V.2.5. Organizaciones no gubernamentales

Existen numerosas ONG que defienden los derechos humanos de las mujeres rurales, pero son escasas las que se ocupan específicamente del apoyo a los jornaleros agrícolas, y en particular a las mujeres.

Una de las pocas ONG que realiza acciones importantes en defensa de los jornaleros agrícolas migrantes es el Centro de Derechos Humanos de la Montaña, ubicado en Tlachinollan, en el estado de Guerrero, que ha denunciado recurrentemente los atropellos y violaciones que sufren los jornaleros migrantes.

Según esta ONG, «para los jornaleros agrícolas la migración a los campos significa no tener domicilio fijo; no tener garantías de trabajo ni de ingresos; no tener vacaciones, seguro médico ni prestaciones. Al cabo las jornaleras trabajan doble: en el campo y atendiendo a sus familias. A lo anterior habría que añadir las presiones de la discriminación, el desarraigo, las dificultades de la lengua y el elevado costo de la vida que empobrece aún más a los trabajadores migrantes. Sus condiciones de trabajo y de vida son variables pero en general son difíciles y precarias, inestables y mal retribuidas... no obstante, a pesar de vivir y de laborar en estas condiciones, las familias jornaleras migrantes de la Montaña se han ajustado al ciclo agrícola de la región, es decir, que por un margen de tiempo de seis meses aproximadamente, ellos se desplazan hacia los diferentes puntos donde se oferta el trabajo por jornal, y posteriormente regresan a sus comunidades para dar inicio a la siembra y consecutivamente la cosecha de los cultivos domésticos»²³¹.

El Centro de Derechos Humanos de la Montaña recogió una serie de testimonios que prueban la indefensión de los jornaleros. Un jornalero indígena náhuatl declaró en una de esas entrevistas: «Tengo 24 años de migrar a Sinaloa, y en esos años, nunca ninguna autoridad ha venido a preguntarme qué problemas he tenido en el tránsito migratorio, en los campamentos, en el trabajo. En 2007 me mató a mi hijo un tractor y nadie hizo nada para ayudarme»²³².

V.3. Oferta de programas sociales para población en condiciones de pobreza y programas específicos para la mujer rural y para la mujer asalariada rural²³³

V.3.1. El Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas

En México existe un programa específico para asalariados agrícolas, el Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas (PAJA), y un programa que aunque no está relacionado con el PAJA apoya a los jornaleros agrícolas en las regiones de expulsión, llamado «Estrategia de Atención de los Jornaleros Agrícolas y su Familia», dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Ambos programas están dirigidos a los jornaleros agrícolas, pero no existen líneas específicas para mujeres jornaleras.

²³¹ Centro de Centro de Derechos Humanos de la Montaña, Tlachinollan. Informe de actividades 2006, pág. 90.

²³² Entrevista realizada por Margarita Nemesio, coordinadora del área de migrantes y jornaleros agrícolas del Centro de Derechos Humanos de la Montaña.

²³³ No se pudo acceder al dato de beneficiarios debido a que los programas quitaron esta información de sus portales, por acercarse un período electoral.

El PAJA ofrece los siguientes apoyos:

- Proyectos de infraestructura social básica
- Becas
- Apoyos al tránsito migratorio
- Apoyo alimentario
- Promoción social
- Talleres de capacitación (gestores voluntarios)
- Contingencia

El apoyo en infraestructura social básica se refiere a inversiones para vivienda o en albergues para jornaleros migrantes.

Las becas son apoyos en dinero destinados a que los menores de 18 años asistan a la escuela, que van de 124 a 290 MXN mensuales para los que asisten de primero a sexto año de primaria, y de hasta 470 MXN para hombres y 545 MXN para mujeres jóvenes que estén en tercer año de secundaria.

El apoyo al tránsito migratorio consiste en un subsidio de 800 MXN por única ocasión por ejercicio fiscal en las unidades de trabajo activas, destinado al jefe o jefa del hogar jornalero que migre y que notifique de su arribo en las Mesas de Atención del Programa.

El apoyo alimenticio consiste en la entrega de 480 MXN mensuales (aproximadamente 35,50 USD²³⁴) por niño o niña menor de 14 años.

Estos apoyos en general descansan en las mujeres madres de familia, ya que son las encargadas de que se cumplan con los requisitos, trámites e inscripciones.

En 2010, de 120 millones de MXN del gasto programado para las delegaciones, el 21,8 % se dirigió a Sinaloa, para beneficiar aproximadamente a 130 000 jornaleros. Estos recursos aún son insuficientes para satisfacer todas las demandas de los jornaleros migrantes de ese estado. Si esos recursos se dirigieran exclusivamente a entregar los 800 MXN del subsidio por tránsito migratorio, se beneficiaría solo al 25 % de los jornaleros migrantes en ese estado²³⁵.

V.3.2. Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA Rural)

La «Estrategia de Atención de los Jornaleros Agrícolas y su Familia», dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), mediante un acuerdo de colaboración con el Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA Rural) que se mantiene desde 2009, busca impulsar actividades para la acreditación de habilidades y la certificación de capacidades laborales en la cosecha de hortalizas para los asalariados agrícola. Esta iniciativa se dirige a jornaleros en general, y no hay líneas específicas para mujeres.

Asimismo, la STPS comparte con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) la necesidad de atender el problema del trabajo infantil, especialmente en el sector agrícola. Por ello, la Secretaría desarrolla estrategias para contribuir a mejorar las condiciones de los jornaleros agrícolas migrantes, así como para desalentar la incorporación de los niños al trabajo, mediante la vinculación laboral de los jornaleros con las empresas agrícolas que cumplen con todas las garantías de seguridad establecidas en la ley, así

²³⁴ En 2010 el tipo de cambio osciló entre 12,00 y 13,70 MXN por USD.

²³⁵ Tomado del padrón de beneficiarios del PAJA y Gobierno Federal, SEDESOL, Estrategia Programática Sectorial, 2010. ANEXO 2.

como con las prestaciones de alojamiento, alimentación y guarderías que permitan el acceso a un trabajo decente.

El Distintivo «Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil» tiene el objetivo de promover la adopción de buenas prácticas laborales en las empresas agrícolas del país que eviten de manera sistemática y permanente la utilización de mano de obra infantil en las áreas y/o procesos internos, tanto productivos como de distribución, comercialización y de servicios.

El Distintivo es parte de un modelo de gestión y organización que permite a las empresas agrícolas que contratan a trabajadores del campo:

- Incorporar medidas para la no contratación de mano de obra infantil en sus áreas y procesos.
- Contar con reglas, guías y criterios para la realización de acciones en favor de los jornaleros y sus familias.
- Demostrar el cumplimiento de las leyes, normas, reglamentos, convenios nacionales e internacionales, estándares de calidad y de responsabilidad social vigentes.

Actualmente, el Distintivo se encuentra en la fase de prueba piloto, con la finalidad de probar los instrumentos, calcular su confiabilidad y valorar su adaptación a las empresas agrícolas del país, y fue adoptado por empleadores de cuatro estados de México, entre los que se incluyen 14 empresarios de Sinaloa.

V.3.3. Grupos de Coordinación Estatal

Una de las áreas más importantes en materia de apoyo a jornaleros está en la coordinación interinstitucional. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social preside el Grupo de Coordinación Interinstitucional, cuyo objetivo es promover el acceso de la población jornalera agrícola a un trabajo digno, con respeto a los derechos laborales, condiciones de seguridad y previsión social, y en condiciones de equidad, justicia y legalidad, lo que en conjunto permita el desarrollo individual, familiar y comunitario en sus lugares de origen, destino y tránsito.

La segunda etapa de la «Estrategia de Atención de los Jornaleros Agrícolas y su Familia» comprende el fortalecimiento de la coordinación interinstitucional entre los gobiernos federal, estatal y municipal, así como con los organismos patronales, de trabajadores y de la sociedad civil, para instrumentar acciones eficaces ante la problemática de los jornaleros agrícolas en cada uno de los 26 estados con presencia de población jornalera agrícola. Desafortunadamente esta coordinación interinstitucional aún no ha funcionado plenamente.

V.3.4. Programas de apoyo a población en condiciones de pobreza

Existen programas sociales que aunque no están dirigidos a los asalariados del campo, los incluyen como parte de su público objetivo, debido a la diversidad de actividades de estos trabajadores, en su doble papel de campesinos pobres y asalariados rurales. En su condición de campesinos en sus comunidades frecuentemente son incluidos en programas sociales destinados a la población en condición de pobreza; cuando estos apoyos van dirigidos a proyectos productivos, la migración puede constituirse en un obstáculo para estos jornaleros, pero cuando se trata de apoyos al consumo, en principio no deberían verse afectados por la migración.

Los programas exclusivos de apoyo a población jornalera son el PAJA y la «Estrategia de Atención de los Jornaleros Agrícolas y su Familia» de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sin embargo, el 34 % de las mujeres jornaleras es beneficiaria de Oportunidades, el programa de mayor

cobertura en el país, y existen otros programas exclusivos para mujeres de áreas rurales que incluyen a muchas jornaleras, a partir de su condición de ejidatarias, avecindadas o indígenas.

V.3.5. Programa de Desarrollo Humano Oportunidades

Como población en condiciones de pobreza, los jornaleros en su lugar de origen tienen acceso a diversos programas sociales. El Programa de Desarrollo Humano Oportunidades es el más importante, no solo por su cobertura, sino por los recursos de que dispone. A este programa acceden frecuentemente los jornaleros aunque, pese a que cuenta con reglas de operación y prevé la posibilidad de que el beneficiario defienda su permanencia y sus apoyos, cuando el jornalero migra, en general pierde el beneficio.

Este programa otorga diversos apoyos a las familias pobres, desde becas a niños a partir del tercer año de primaria hasta apoyo a jóvenes de 22 años que estudian en los niveles de educación media superior, además de otorgar apoyo alimentario y energético a las familias, lo que les permite obtener hasta 2 240 MXN cada dos meses, si la familia tiene becarios.

Para las familias de jornaleros, migrar significa perder la beca, ya que las reglas de operación establecen que para recibir el apoyo, el profesor debe reportar la asistencia regular del niño a los centros educativos, y las madres de familia deben asistir a pláticas educativas y a sus citas programadas en los centros de salud para el seguimiento de la salud de los hijos. Este último requisito se vuelve un obstáculo enorme para la población beneficiaria. Las citas en los centros de salud se realizan en general en días y horarios hábiles, al igual que las prácticas educativas, y no hay consideración sobre las limitaciones laborales de la familia para cumplir con estos requisitos. En el caso de las familias migrantes, estas dificultades son aún mayores.

En 2011 se beneficiaron 5,8 millones de familias, lo que representa el 21 % del total de las familias del país y aproximadamente 28 millones de personas. Desafortunadamente, en algunos estados la población beneficiaria se concentra en las cabeceras municipales. Oaxaca concentró el 57,3 % de sus beneficiarios en las cabeceras municipales, Morelos el 41 %, Tamaulipas el 43,5 %, Tlaxcala el 45,9 % y Yucatán el 62,9 %. Esto margina a la población más necesitada, que vive en localidades rurales de menos de 2 500 habitantes.

V.3.6. Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG)

Como ya se ha indicado, no existe un programa dirigido específicamente a la mujer jornalera. El Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG) está orientado a las mujeres del sector rural, sean ejidatarias o avecindadas. El programa apoya proyectos productivos asociativos con hasta 180 000 MXN (no más de 30 000 MXN por socia), y acepta entre 3 y 6 integrantes por cada grupo productivo.

Se estima que hay 2,2 millones de mujeres en núcleos agrarios, algunas de las cuales son jornaleras migrantes, y el PROMUSAG apoyó a 24 343 mujeres, lo que representa una cobertura de 1,1 % de la población objetivo.

V.3.7. Programa Organización Productiva para Mujeres Indígenas (POPMI)

La Comisión Nacional para los Pueblos Indígenas (CDI) mantiene el Programa Organización Productiva para Mujeres Indígenas (POPMI), que apoya proyectos productivos con hasta 150 000 MXN, a grupos de entre 8 y 10 mujeres. Este apoyo se otorga un máximo de tres veces por grupo, y se puede destinar para uno o más de los siguientes rubros:

- Adquisición de insumos o materias primas para la producción.
- Herramientas, maquinaria y equipos nuevos, así como costos asociados a su instalación.

- Adecuaciones del espacio físico o infraestructura.
- Pago de mano de obra especializada.
- Capacitación especializada y servicios de asistencia técnica que se requieran para la instalación y arranque del proyecto productivo, hasta por un monto equivalente al veinte por ciento (20 %) del apoyo que se otorgue.
- Fletes o transporte de insumos requeridos exclusivamente para la puesta en marcha del proyecto.

Sin embargo, su cobertura es insignificante, ya que de un universo de 1,7 millones de potenciales beneficiarias, el POPMI atendió a 28 356 mujeres indígenas, lo que significa un 1,6% de la población objetivo.

México es un país pobre en programas de apoyo a mujeres en general, y en particular a mujeres jornaleras, a pesar de que los programas sociales de la Secretaría de Desarrollo Social señalan, aunque no obligan, que se debe cubrir una cuota de género.

VI. Conclusiones y recomendaciones

VI.1. Conclusiones

De la revisión de las condiciones de vida y de trabajo de los jornaleros agrícolas temporales en el estado de Sinaloa se destacan los siguientes elementos:

La ausencia de alternativas de empleo e ingreso y la precariedad de la producción agrícola en los estados expulsores de mano de obra, así como la existencia de una demanda de jornaleros temporales en la agricultura de exportación, explican el éxodo continuo de estos trabajadores y trabajadoras.

A esta condición de marginación y exclusión social hay que agregar las dificultades derivadas del tránsito, de los actores que intervienen en la relación laboral (contratistas y enganchadores), y finalmente las condiciones de vida y trabajo de los jornaleros migrantes que llegan al valle de Culiacán, en Sinaloa.

Existe una gran precariedad en el empleo, lo que se expresa en la inexistencia de contratos de trabajo. Una proporción muy elevada de jornaleras se emplea sin percibir las prestaciones que les corresponden de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, y son excluidas de los beneficios la seguridad social en el presente y en el futuro.

Las precarias condiciones de vida en los lugares de trabajo, debido al incumplimiento de lo que marca la Ley Federal del Trabajo en relación con las condiciones de vivienda.

Jornadas de trabajo excesivas, y sin pago de horas extras, en las que se excluye de la contabilidad las horas de transporte desde los campamentos hasta los lugares de trabajo.

Se trata de mercados de trabajo no regulados por las instituciones responsables, en los que las unidades empleadoras reproducen las condiciones de precariedad en las condiciones de vida y trabajo de los jornaleros, lo que afecta en mayor proporción a las mujeres jornaleras.

VI.2. Recomendaciones

Las recomendaciones se separan en dos grandes grupos: las que corresponden a las instituciones con responsabilidad federal, y las que corresponden al nivel estatal, considerando que algunas instituciones de orden federal tienen representación estatal.

La Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH) plantea en su boletín lo que debe exigir el jornalero de los campos hortícolas de Sinaloa:

- Un trabajo y trato digno
- No ser discriminado
- Vivir libre de violencia
- Recibir servicios de salud
- Recibir educación
- Seguridad social
- Guarderías
- Jornadas de trabajo de 8 horas como máximo
- Un día de descanso por semana, con goce de salario
- Tener habitaciones y sanitarios higiénicos y adecuados

- Gozar de un periodo de incapacidad por maternidad, recibir su salario íntegro y conservar su empleo

Estas recomendaciones de la CEDH, surgidas de lo observado en los campos agrícolas y en los albergues, marcan los aspectos que deben ser reivindicados por los jornaleros. Aunque algunos puntos corresponden a la sociedad en su conjunto, otros están entre las responsabilidades de las instituciones que deben vigilar que se cumplan los derechos de los asalariados agrícolas.

Algunos son particularmente sensibles a las mujeres jornaleras, como los servicios de salud, la seguridad social, las guarderías y la incapacidad por maternidad.

VI.2.1. Recomendaciones de orden federal²³⁶

- a) Que la STPS cumpla con su papel de vigilar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, al menos en los aspectos básicos que señala la Comisión Estatal de los Derechos Humanos en relación a los jornaleros agrícolas: la firma de contratos de trabajo, jornadas de trabajo de 8 horas y pagos por horas adicionales al 100 %, que se cumpla con las prestaciones de la ley y se haga obligatorio el descanso pagado del séptimo día.
- b) Que el IMSS flexibilice las condiciones para acceder a la seguridad social y el derecho a la jubilación para los jornaleros y jornaleras.
- c) Que el IMSS vigile y haga cumplir que las mujeres jornaleras gocen de 6 semanas antes y 6 después del parto, con salario íntegro.
- d) Que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos vigile que no se violen los derechos de las/os trabajadoras/os.
- e) La creación, en el Instituto Nacional de las Mujeres, de un área específica sobre mujeres jornaleras, con énfasis en jornaleras migrantes, que permita generar bases para hacer recomendaciones que reduzcan la violencia intrafamiliar y mejoren las condiciones de vida de estas mujeres.
- f) Que los apoyos de los programas sociales contemplen a los jornaleros agrícolas migrantes, que actualmente solo cuentan con el PAJA.

VI.2.2. Sobre la seguridad social

- a) Modificar la Ley de la Seguridad Social, para ajustar el criterio de aportes de los jornaleros. Si para el trabajador formal son necesarias 1 500 semanas de cotización, tomando en cuenta el promedio de trabajo de los jornaleros de 25 semanas por año, se propone que el mínimo para que estos trabajadores accedan a la jubilación sea de 750 semanas de aportes.
- b) Que se establezca un salario mínimo de cotización, que puede ser de 1,7 salarios mínimos.
- c) Que el IMSS establezca que los empleadores registren de forma individual a los jornaleros que contratan cada semana.
- d) Que el IMSS diseñe un sistema simplificado de registro de trabajadores del campo que permita la individualización de las cuentas.
- e) Informar a los jornaleros de sus derechos y establecer para ellos una cartilla personal en la que se registren los días trabajados y el empleador.

²³⁶ *Las condiciones de vida y de trabajo son tan precarias, tanto para los hombres como para las mujeres, que pocas recomendaciones van encaminadas específicamente para mujeres, salvo en algunos casos, en los que se hace hincapié en el enfoque de género.*

VI.2.3. Del ámbito estatal

Hay varias vías para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los jornaleros:

- a) Buscar que el grupo de Coordinación Interinstitucional Estatal integrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Secretaría de Educación Pública (SEP), a través del Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), opere y supervise las condiciones generales de trabajo en las zonas de concentración de jornaleros.
- b) Integrar a la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) se incorpore a la Coordinación Interinstitucional.
- c) Promover una mayor presencia de la STPS y el IMSS en las regiones de atención de jornaleros identificadas por el PAJA, para garantizar el cumplimiento de las condiciones generales de trabajo y la incorporación de los jornaleros al sistema de seguridad social.
- d) Brindar condiciones que faciliten a las organizaciones de la sociedad civil la promoción de la sindicalización de los jornaleros.
- e) Diseñar una estrategia de difusión sobre los derechos de los trabajadores del campo, a cargo de la Delegación Estatal de la STPS.
- f) Promover que el Gobierno Federal concentre sus esfuerzos asistenciales en materia de vivienda colectiva, atención a la salud y apoyo alimentario en las regiones rurales marginadas.

El acceso a información es una condición indispensable para que los jornaleros puedan ejercer sus derechos y para superar los problemas que enfrentan, tanto los migrantes como los no migrantes.

Las siguientes acciones propuestas están dirigidas al Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas, que además de tener presencia en el estado de Sinaloa cuenta con experiencia y relación con diferentes instituciones.

VI.2.4. Sobre la vulnerabilidad de los jornaleros indígenas

- a) Difundir en la radio «La voz de la Montaña» de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) una especie de *radionovela* en lengua indígena que aborde situaciones de violación de los derechos humanos y laborales, y brinde información de forma didáctica, ya que la falta de información es una de las más graves limitaciones de los jornaleros indígenas migrantes.
- b) Que el PAJA o las promotoras de los campos agrícolas realicen un informe sobre los contratistas y enganchadores que han abusado o engañado a los jornaleros en el tránsito migratorio y lo entreguen a la STPS para que se apliquen sanciones.

VI.2.5. Sobre el acceso a la educación y el alfabetismo

Para reducir el analfabetismo la Coordinación Interinstitucional deberá definir cómo y dónde podrán actuar los alfabetizadores del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA). En el caso de los albergues de grandes productores, los profesores del INEA han impartido los cursos allí y siempre cuentan con espacio para sus actividades. En cambio, es necesario establecer una estrategia y un espacio para los jornaleros migrantes libres, para que también ellos reciban atención de los instructores del INEA.

Si se resuelve la construcción de albergues públicos, o con participación de los gobiernos estatal y federal, se debe prever la construcción de aulas de alfabetización y espacios para los diferentes niveles educativos.

También se propone que el Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas gestione ante el INEA y la Secretaría de Educación Pública (SEP) la implementación de un programa de emergencia que reduzca el analfabetismo entre los migrantes.

Es necesario que la SEP y el INEA profesionalicen a los alfabetizadores, o mejoren sus salarios, de forma de establecer una estrategia de alfabetización con una mayor presencia durante los tiempos de descanso de los jornaleros.

En relación a la falta de continuidad en los estudios de los niños, se propone que la SEP elabore la cartilla única para niños de familias migrantes, en la que se puedan registrar los avances conseguidos durante los períodos de trabajo migratorio de sus familias, de manera de poder dar continuidad a sus estudios.

VI.2.6. Sobre la sindicalización

Se propone que el PAJA retome las acciones relativas a impulsar la organización y la participación social de los jornaleros, tanto para resolver problemas de vivienda como para encontrar soluciones frente a sus precarias condiciones de vida, y que siembre la semilla de la sindicalización.

VI.2.7. De orden federal y estatal

Además de las propuestas asociadas a la seguridad social, a la educación y a una mayor intervención de las instituciones que deben vigilar el cumplimiento de los derechos de los jornaleros agrícolas, existen otros problemas que deben ser abordados.

A continuación se presentan propuestas referidas al contrato de trabajo, a las condiciones laborales y al cumplimiento de los beneficios de la seguridad social. En relación a las propuestas relativas a vivienda y educación, es necesario establecer una diferenciación por tamaño de la unidad empleadora.

VI.2.7.1. Formas de contratación

Es necesario que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social vigile que los jornaleros firmen contrato de trabajo. A pesar de que se presenta el problema de la temporalidad e intermitencia de este tipo de trabajo, el trámite de registro individual de los jornaleros que los empleadores deben realizar ante el IMSS podría tomarse como un equivalente del contrato de trabajo.

En cuanto al pago por maternidad a las mujeres jornaleras, si el IMSS cuenta con el registro del nombre del jornalero, campo agrícola del que provienen y nombre del propietario, el propio IMSS podría tramitar el pago por maternidad que establece la ley.

- Salario según días trabajados

Es obligación de la delegación estatal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social vigilar que se pague el séptimo de descanso, o se integre al salario como pago adicional.

- Sujetos a contratistas y enganchadores

Contratistas y enganchadores son el vínculo entre los jornaleros y los empresarios que los demandan. El Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas ha identificado los puntos de enganche de jornaleros. El grupo de Coordinación Interinstitucional debe pedir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que elabore un registro de las personas que traslada cada intermediario, propietario del camión, destino de los jornaleros y nombre del empleador, para que respondan ante cualquier contingencia en el traslado de jornaleros.

VI.2.7.2. Condiciones de trabajo

A partir de los problemas más relevantes identificados, se hacen las siguientes propuestas:

- Jornada de trabajo que excede la 8 horas

Es obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social vigilar que la jornada de trabajo sea de 8 horas, y que si se prolonga se pague el 100% adicional por hora. Es necesario que la demanda de salario extraordinario por jornada extraordinaria se generalice.

- Falta de capacitación para el trabajo y exposición a agroquímicos

El analfabetismo y la falta de capacitación son factores de riesgo en el trabajo, por ello se propone:

- a) Instrumentar un programa educativo con temáticas preventivas para los jornaleros, de manera de formar capacidades sobre el manejo de agroquímicos.
 - b) Coordinar campañas educativas con organismos de la sociedad civil sobre los cuidados y riesgos que se tiene por el manejo de agroquímicos o por trabajar donde se aplican.
- Condiciones precarias de seguridad en el tránsito migratorio, en el traslado a los campos y en el trabajo

Frente al riesgo de muerte o de accidentes en el tránsito migratorio y en las zonas de trabajo, se propone que los registros de jornaleros en los puntos de concentración se verifiquen en las zonas de atracción, de manera de controlar partidas y llegadas.

De este modo, es posible concertar con los gobiernos estatal y federal la contratación de seguros de vida para quienes migran para trabajar como jornaleros agrícolas.

- Atención a la salud

Deben existir más espacios de atención a la salud. El mecanismo más eficiente podría ser la atención mediante brigadas de salud que brinden atención preventiva y asistencia frente a problemas de salud derivados de la vida en hacinamiento, así como frente a posibles problemas relacionados con el trabajo (intoxicaciones y accidentes).

Es necesario que en todos los albergues existan dispensarios con una enfermera, y un horario para la atención de un médico, y que ante cualquier complicación sea posible derivar al enfermo a los hospitales de zona.

VI.2.7.3. De las unidades empleadoras

Entre las unidades empleadoras se identificaron varios grupos: aquellas que no contratan jornaleros, las que contratan entre 1 y 50 jornaleros, aquellas que contratan entre 51 y 100 jornaleros, las que contratan entre 101 y 200 jornaleros, y las que contratan más de 200 jornaleros.

- Vivienda precaria

Para aquellas unidades empleadoras que contratan hasta 100 jornaleros, se propone la construcción de albergues en diferentes puntos de las localidades de concentración, a partir de recursos del gobierno estatal y el gobierno federal, a través del PAJA. Estos albergues, administrados por el PAJA, podrían dar cobijo a los jornaleros migrantes empleados en empresas que no ofrecen vivienda, y que actualmente se instalan en las cuarterías.

Para los productores que contratan más de 100 y hasta 200 jornaleros, se propone la firma de convenios para que, a partir de recursos del gobierno federal, del gobierno estatal y de los propios productores, se construyan albergues dignos en los propios campos, administrados por los productores, que deben estar encargados también de su mantenimiento.

Para los productores que contratan más de 200 jornaleros, se proponen convenios entre el PAJA y estas empresas para construir albergues dignos, que incluyan guarderías y centros de salud.

➤ Déficit de instituciones escolares

El empleador, con el apoyo del PAJA y la Coordinación Interinstitucional, debe ofrecer alternativas para la educación de sus empleados y sus familias, identificar espacios para el desarrollo de actividades educativas, o llevar adelante su construcción y operación. Los empresarios deben facilitar también que los jornaleros reciban apoyos estatales para atender sus necesidades de educación, lo que debe implementarse de forma conjunta con la propuesta de cartilla universal para los niños de familias de jornaleros migrantes.

VII. Bibliografía

- Boltvinik, Julio.** 2012. Crecimiento de la pobreza en México. En Tamiz, Roberto, *Bicentenario en crisis, encuentro ocasional, usos y costumbres*. Editorial Fontamara, México.
- Barrón, Antonieta.** 1997. *Empleo en la agricultura de exportación en México*. Editorial Juan Pablos-UNAM, México.
- Centro de Derechos Humanos de la Montaña.** 2006. *Informe de actividades 2006*. Tlachinollan, México.
- Chombo, Luz María.** 1994. *Procesos productivos del Valle de Culiacán*. México.
- Ramírez, Diana.** 2011. *Productividad agrícola de la mujer rural en Centroamérica y México*. Sede Subregional de la CEPAL en México.
- Cordera, Rolando; Lomelí, Leonardo; Murayama, Ciro; Navarrete, Jorge Eduardo; y Samaniego, Norma.** 2012. *México frente a la crisis. Hacia un nuevo curso de Desarrollo*. En prensa.
- CONEVAL.** 2008. *Medición de la pobreza en México*. Resultados nacionales. Anexo estadístico.
- CONEVAL.** 2010. *Medición de la pobreza en México*. Resultados nacionales. Anexo estadístico.
- Hernández, Héctor y Montero, Rodrigo.** 2004. *Cobertura de la Protección Social para los Trabajadores de Temporada: Análisis y Propuestas*. OIT, Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina.
- Hernández Trujillo, José Manuel.** 2011. El caso de México, en *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural*. CEPAL/FAO/OIT.
- Hernández Trujillo, José Manuel.** 2000. Los nómadas del nuevo milenio, en *Cuadernos Agrarios*. México.
- Muñoz, Amparo.** 1995. *La mujer jornalera del Valle de Culiacán, Sinaloa*. Tesis para obtener el grado de Licenciada, Facultad de Economía, UNAM. México.
- Posadas Chavira, Antonio Florencio.** 2011. *Consumo alimenticio de las familias jornaleras en Sinaloa 2010-2011*. Tesis de Maestría, Universidad de Chapingo. México.

VII.1. Programas sociales

Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA). Programa de Apoyos Directos al Campo (PROCAMPO). Reglas de operación y evaluación 2010.

Secretaría de la Reforma Agraria. Programa para la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG). Reglas de operación y evaluación 2010.

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI). Programa de Organización Productiva para Mujeres Indígenas (POPMI). Reglas de operación y evaluación 2010.

VII.2. Vínculos de internet

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
<http://www.conasami.gob.mx/>

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
<http://www.coneval.gob.mx/>

Sistema de Información Científica REDALYC

<http://redalyc.uaemex.mx/>

Coordinadora Nacional de las Fundaciones Produce

<http://www.cofupro.org.mx/>

Asociación Mexicana de Secretarios de Desarrollo Agropecuario

<http://www.amsda.com.mx/>



Capítulo IV

Caso de Perú

*Patricia Ruiz-Bravo López*²³⁸

*María del Rosario Castro Bernardini*²³⁹

²³⁷ *Doctora en Ciencias Sociales con mención en Desarrollo, población y medio ambiente por la Universidad Católica de Lovaina.*

²³⁸ *Licenciada en Sociología por la Pontificia Universidad Católica del Perú.*

I. Introducción: empleo temporal femenino en la agricultura de exportación de espárragos

El crecimiento sostenido de Perú por más de dos décadas ha generado una sensación de progreso y desarrollo que, sin embargo, se enfrenta a la permanencia –cuando no al incremento– de las desigualdades sociales debidas a brechas étnicas, de género, de condición social, de edad, de lugar de residencia, entre otros factores.

En este contexto de crecimiento con desigualdad, si bien la pobreza total y la pobreza extrema han disminuido en más de 12 puntos porcentuales en el periodo 2004-2008, existen aún importantes diferencias entre las zonas urbanas y rurales en desmedro de las últimas. De hecho, el 60 % de los pobres se encuentra en áreas rurales (Eguren, 2009: 271); porcentaje que se incrementa cuando observamos la pobreza extrema. Por ello es importante considerar en este estudio y en la elaboración de políticas que la información cuantitativa general de la que se dispone es un promedio que encubre importantes diferencias.

Uno de los pilares más importantes de este crecimiento sostenido ha sido el del sector agroexportador, medido tanto en cantidad de empresas como en volumen de exportación y oferta de empleo. La costa rural peruana ha experimentado la modernización de sus campos de cultivo: los antiguos parceleros se han visto desplazados por empresas agrarias modernas que producen para la exportación diversos cultivos, entre los que destacan el espárrago, la uva, la palta y las frutas cítricas como la mandarina.

Este *boom* agroexportador es una pieza clave del modelo de crecimiento económico orientado hacia el exterior que se ha promovido a partir de la década de 1990 en el marco del Consenso de Washington, y ha generado cambios importantes en los mercados laborales y en las condiciones de trabajo. Actualmente el sector está orientado hacia el mercado internacional y es muy sensible tanto la demanda de ciertos productos como a la competencia de diferentes países que pugnan por estos mercados.

Por ello, el primer gobierno de Alberto Fujimori Fujimori (1990-1995)²³⁹ impulsó cambios institucionales (entre ellos la Constitución Política del Perú y otras normas legales) de promoción del sector agroexportador, que buscaron atraer la inversión privada. Entre las medidas adoptadas destacan la desregulación del mercado laboral, la exoneración de tributos para las empresas agroexportadoras, así como otros beneficios en los que se ahondará más adelante.

En este escenario, se esperaba un incremento sustantivo en el empleo y consecuentemente en la calidad de vida de la población. El supuesto era el siguiente: el acceso a trabajo remunerado e ingresos monetarios permitiría disminuir los niveles de pobreza de las poblaciones involucradas. Este supuesto cobra gran relevancia desde una lectura de género cuando se observa que en el mencionado sector hay un número creciente de mujeres que trabajan en estas empresas agroexportadoras –tanto en campo como en planta– y en posiciones de gerencia.

Esta investigación se concentra en el estudio de las mujeres temporeras en la agricultura de exportación y aborda específicamente el caso de la producción de espárragos en Ica, Perú. El estudio considera también la producción de otros cultivos como la alcachofa y la mandarina, pues las mujeres entrevistadas en el campo no se dedicaban al cultivo de un solo tipo de producto, sino que combinaban varios.

²³⁹ Alberto Fujimori Fujimori fue presidente del Perú por tres períodos de gobierno, de 1990 a noviembre de 2000. Actualmente se encuentra en la cárcel, condenado a 25 años por delitos contra la humanidad.

El objetivo central del estudio es analizar las características del empleo femenino en las actividades de agroexportación, y reflexionar sobre su impacto en la situación de las mujeres y sus familias. Interesa además poner en evidencia la manera en que el sistema de género opera en el funcionamiento de este mercado de trabajo. En resumen, al analizar este sector, se ha intentado identificar si este empleo, además de generar puestos de trabajo, puede ser caracterizado como un trabajo decente que promueve el desarrollo humano.

El estudio es de tipo exploratorio y en tanto estudio de caso no pretende ser representativo ni que se generalicen sus resultados a nivel nacional. Procura llamar la atención sobre el sector, planteando preguntas que deberán ser abordadas en futuras investigaciones. Incluye el análisis de información cuantitativa y cualitativa y solo la segunda es de tipo primario. El análisis de las cifras incluye bases de datos como el Censo Nacional y el sistema informático del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En el campo, fueron desarrolladas 44 entrevistas semiestructuradas que incluyeron a trabajadoras del espárrago, empresarios, representantes del Estado, de gremios y de la sociedad civil (ver anexo metodológico).

Agradecemos al equipo que apoyó el estudio en Perú y que estuvo compuesto por: Luciana Córdova y Katherine Fourment como coordinadoras de campo; María Teresa Rodríguez y Silvia Agreda como entrevistadoras en campo; Claudia Grados, Magrith Mena y Marcela Barrios quienes apoyaron en la búsqueda bibliográfica y de datos estadísticos; y José Luis Rosales, quien trabajó en la fase final de revisión del documento. También agradecemos a los empresarios, líderes, profesionales de ONG que nos apoyaron con sus entrevistas; y particularmente y de manera muy especial a las 32 mujeres de Chíncha que colaboraron con sus valiosos testimonios y a quienes esperamos este estudio pueda serles útil.

I.1. El empleo rural y la situación de las mujeres. Una mirada de conjunto²⁴⁰

La población ocupada en el ámbito rural peruano ha aumentado en las últimas dos décadas, y este incremento ha sido más significativo para la población femenina. Como consecuencia, la brecha de ocupación en el ámbito rural para hombres y mujeres se ha acortado significativamente. Para 2001 y 2008, el Perú registraba una tasa de actividad laboral femenina rural superior a la de las mujeres urbanas.

Cuadro 1

Tasa de actividad económica de mujeres y hombres según ámbitos geográficos en Perú (2001-2008, porcentajes)

Ámbitos geográficos	2001		2008	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Total	58,1	79,3	64,8	82,8
Lima Metropolitana (1)	54,6	75,1	60,1	78,9
Resto país	59,7	81,1	67,0	84,5
Área de residencia				
Urbana	54,7	75,7	60,9	79,5
Rural	65,9	86,6	73,5	89,5

(1) Comprende: Provincia de Lima y Provincia Constitucional del Callao.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y Manuela Ramos (2010: 148).

²⁴⁰ Parte de estas ideas han sido presentadas en ponencia titulada *La situación de las mujeres rurales en América Latina en el seminario internacional Mujer Rural: Cambios y persistencias en América Latina realizado en 2010 en Lima, Perú. La ponencia fue publicada en 2011 por el Centro Peruano de Estudios Sociales (CEPES).*

Diferentes investigaciones²⁴¹ reconocen que la participación de las mujeres rurales en el ámbito laboral fomenta su empoderamiento y autonomía, además de constituir una estrategia para superar la pobreza. Sin embargo, se reconoce también que la participación laboral en sí misma no asegura buenas condiciones laborales, ni tampoco equidad entre hombres y mujeres. Las mujeres rurales ocupadas enfrentan grandes desafíos debido a las precarias condiciones laborales que caracterizan al empleo rural. Como se señaló, la incorporación masiva de las mujeres al ámbito laboral ha tenido lugar en un contexto de globalización y liberalización de la economía que ha afectado a los sectores más vulnerables, menos vinculados al mercado y con menores niveles educativos. En este contexto, el estudio del empleo rural femenino debe considerar el análisis de las condiciones de inserción y permanencia en el mercado laboral.

Los cambios revelan una feminización en la fuerza de trabajo y en el empleo, aunque, tal como se informó antes, la calidad del empleo de la mujer es pobre. Se han desarrollado varias formas de ocupación: jornada diaria de tiempo parcial, trabajo ocasional (temporeras), trabajo subcontratado o trabajo doméstico, todos empleos precarios, con remuneración deficiente y con limitadas oportunidades de formación. Más aun, el trabajo de las mujeres escasamente está cubierto por derechos legales, acuerdos laborales colectivos o seguridad social (FAO, 2005: 211).

Respecto a la actividad agropecuaria, los datos muestran que esta rama es importante no solo en las áreas rurales sino a nivel nacional. En el Perú, se observa que para 2008 la rama de actividad que concentraba un mayor porcentaje de la población femenina ha sido la agricultura, aunque se observa una pequeña disminución de los valores porcentuales en relación con 2001 (Cuadro 2). Por otro lado, la PEA femenina rural se ha incrementado de 42,7 % a 44,9 %, y la Tasa de Actividad Femenina Rural, de 65,9 % a 73,5 % para el período 2001-2008 (Cuadro 1).

Cuadro 2

Perú: mujeres y hombres con empleo según ramas de actividad, 2001-2008
(porcentaje respecto del total de población de 14 o más años de edad de cada sexo)

Ramas de actividad	2001		2008	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Total	100	100	100	100
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	30,5	38,9	29,0	35,2
Explotación de minas y canteras	0,1	0,7	0,2	1,8
Industrias manufactureras	8,5	10,7	10,0	11,0
Construcción	0,2	6,4	0,3	7,3
Comercio al por mayor y menor	26,0	12,1	24,3	10,3
Hoteles y restaurantes	9,1	2,3	9,7	2,4
Transportes y comunicaciones	0,9	8,7	1,7	11,1
Administración pública, defensa, planes de seguridad social	1,7	4,0	2,1	4,9
Enseñanza	6,7	3,9	6,4	3,6
Otros servicios	16,3	12,2	16,4	12,4

Fuente: INEI y Manuela Ramos (2010: 148).

²⁴¹ Entre ellas tenemos, además de los estudios realizados por la FAO sobre la situación laboral de las mujeres rurales de los diferentes países de la región andina, los estudios de León (2009), Ruiz-Bravo (2004), Prieto et al. (2006) Cárdenas et al. (2010) y Manuela Ramos e INEI (2010).

Se verifican cuatro categorías en el empleo rural agrícola femenino: empleadora o patrona, trabajadora por cuenta propia, empleada u obrera y trabajadora familiar no remunerada. Una elevada proporción de mujeres está agrupada bajo la categoría de trabajadora familiar no remunerada. En el Perú, esta categoría ocupacional albergaba al 48,9 % de las mujeres ocupadas en 2008, lo que la convierte en la más importante para la población femenina en el ámbito rural. En contraste, solo 14,2 % de los varones pertenecía a esta categoría (INEI y Manuela Ramos, 2010: 154). Este tipo de trabajo genera serios problemas para la población femenina ya que, por un lado, no genera ingresos y, por otro, no es reconocido como tal, sino como un trabajo complementario o de apoyo.

El empleo rural femenino es caracterizado por sus bajos salarios en relación con el trabajo rural masculino (principalmente en el empleo rural no agrícola²⁴²) y el trabajo femenino urbano. Finalmente, respecto a los salarios de las mujeres rurales, se observa que en el Perú existen amplias brechas por zona de residencia, género, edad, nivel educativo y tipo de ocupación: son las mujeres mayores de 60 años, con un nivel educativo bajo y que trabajan por cuenta propia, las que muestran una mayor brecha de ingresos (INEI y Manuela Ramos, 2010).

En este contexto, ¿qué aporta la agroexportación?

1.2. La agroexportación: contexto económico, pobreza y empleo

El Producto Bruto Interno (PBI) nacional ha crecido de manera permanente –a más de 6 % anual– salvo por una caída debida a la crisis internacional de 2008, de la cual el país se recuperó al año siguiente. Si bien el Perú ha sido tradicionalmente exportador de productos primarios, se puede observar que en la última década la canasta de productos exportables se ha diversificado. De acuerdo a Janina León:

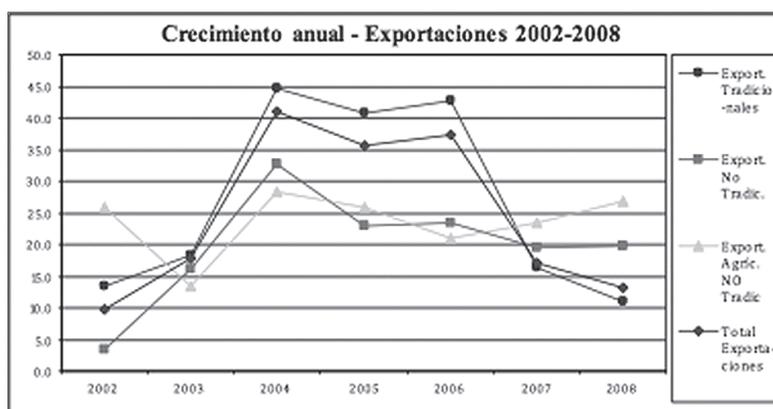
(...) al menos 7 de cada 10 dólares de las exportaciones peruanas ha provenido de productos que tradicionalmente han sido exportados: mineros, pesqueros, agrícolas. Las exportaciones no tradicionales, por su parte, han mantenido su participación alrededor de 25 % del total de exportaciones. Las exportaciones textiles y la agroexportación son los dos rubros principales de las exportaciones no tradicionales, dando cuenta de más del 50% de su valor (2009: 19 - 20).

La tasa de crecimiento de las exportaciones sigue un ritmo bastante significativo y sostenido en la última década, y alcanzó tasas de más de 40 % en algunos años. Similar situación se observa en las exportaciones no tradicionales, aunque sus tasas han sido más moderadas y menos fluctuantes.

Como se ve en el siguiente gráfico, las exportaciones no tradicionales –y en particular las agrícolas– son las que mantienen una tasa de crecimiento sostenida. Esto con excepción del periodo comprendido entre los años 2004 y 2006.

²⁴² Tipo de empleo que pese a su importancia no será trabajado en este estudio.

Gráfico 1: Crecimiento de exportaciones por tipo



Fuente: Banco Central de Reserva del Perú (2009), en León (2009: 21).

Para el caso peruano se encuentra que tanto las exportaciones tradicionales (algodón, azúcar, cacao y café) como las no tradicionales (espárragos, uvas, mangos) muestran un crecimiento importante en términos de valor exportado. No obstante, tal como se ve en el Cuadro 3, son los productos agrícolas no tradicionales los que han experimentado un crecimiento mucho más significativo. Así, del total del valor de las exportaciones agrícolas para 2008, el 26,4 % correspondía a los productos tradicionales y el 73,6 % a los no tradicionales.

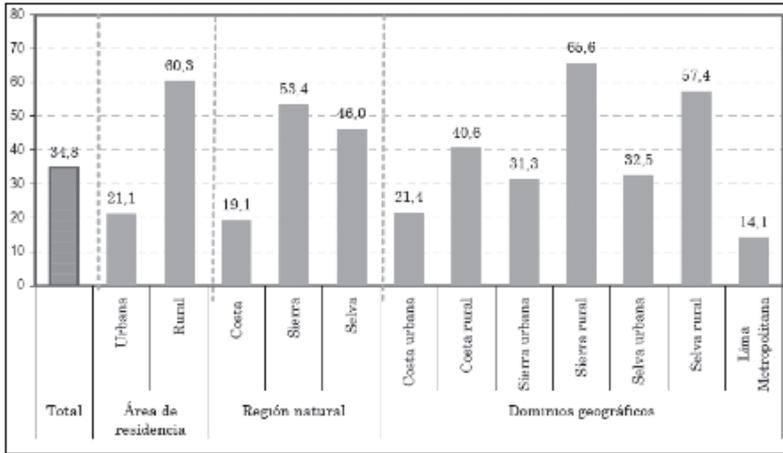
Cuadro 3
Exportaciones agrícolas totales, 1990-2008

Año	Valor de exportación agrícola (millones de USD)			Participación porcentual		
	Tradicional	No tradicional	Total	Tradicional	No tradicional	Total
1990	174	119	293	59,4	40,6	100
1995	346	275	621	55,7	44,3	100
1998	323	302	625	51,7	48,3	100
1999	258	320	578	44,6	55,4	100
2000	245	435	680	36,0	64,0	100
2001	207	437	644	32,1	67,9	100
2002	216	550	766	28,2	71,8	100
2003	224	624	848	26,4	73,6	100
2004	325	801	1 126	28,9	71,1	100
2005	331	1 008	1 339	24,7	75,3	100
2006	574	1 220	1 794	32,0	68,0	100
2007	460	1 507	1 967	23,4	76,6	100
2008	685	1 912	2 597	26,4	73,6	100

Fuente: Ministerio de Agricultura (2009) en León (2009: 23).

Por otro lado, las cifras oficiales señalan que entre 2004 y 2009, en el Perú se ha reducido la pobreza monetaria en casi 14 %²⁴³. Para 2009 el 34,8 % de la población se encontraba en situación de pobreza, de la que el 11,5 % estaba en una situación de pobreza extrema. Si se analiza la distribución de la pobreza por ámbito geográfico se evidencia una concentración en el espacio rural de todas las regiones. Se verifica que el promedio de pobreza rural es casi tres veces mayor que el promedio de la pobreza del ámbito urbano.

Gráfico 2. Incidencia de la pobreza total según ámbito geográfico en el Perú (2009, porcentaje respecto del total de población de cada ámbito geográfico)

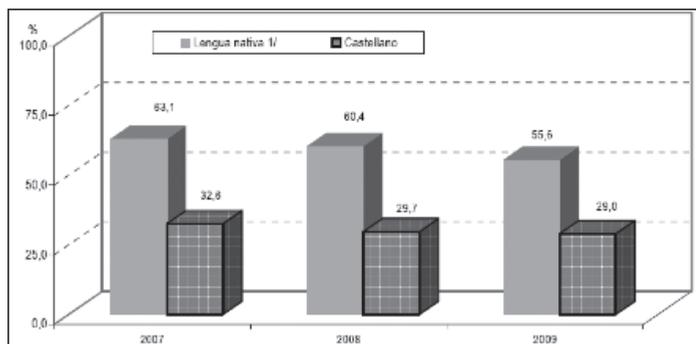


Fuente: INEI (2009: 41).

La pobreza afecta en mayor proporción a los niños y adolescentes, a los hogares que tienen mayor número de niños, a los que tienen mayor número de miembros, a los que tienen como jefe a un joven, a la población con menores niveles educativos y a la población que tiene como lengua materna una lengua nativa distinta al castellano.

²⁴³ Sin embargo, es importante reconocer las limitaciones existentes en la medición de la pobreza monetaria debido a que la metodología empleada no reconoce las desigualdades entre los sexos, no incorpora el trabajo no remunerado y asume que los ingresos familiares son distribuidos equitativamente en el hogar. De acuerdo al enfoque de la pobreza monetaria que utiliza el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el año 2008 la pobreza habría afectado en similar proporción a mujeres (36,3 %) y hombres (36,2 %). Como ya se señaló, este enfoque subestima la pobreza de las mujeres al no considerar la existencia de disparidades en la distribución de poder y de la toma de decisiones en el interior del hogar, lo que determina la distribución inequitativa de los bienes y servicios entre sus miembros, su consumo y por lo tanto las condiciones de vida de cada uno de ellos. Las personas más afectadas son los grupos más vulnerables: las mujeres frente a los varones; los niños, niñas, ancianos y ancianas frente a los adultos; y quienes no proveen recursos mercantiles frente a los que sí lo hacen (INEI y Manuela Ramos, 2010: 187).

Gráfico 3. Incidencia de la pobreza según lengua materna en el Perú (2007-2009, porcentaje respecto del total de población de cada ámbito geográfico)



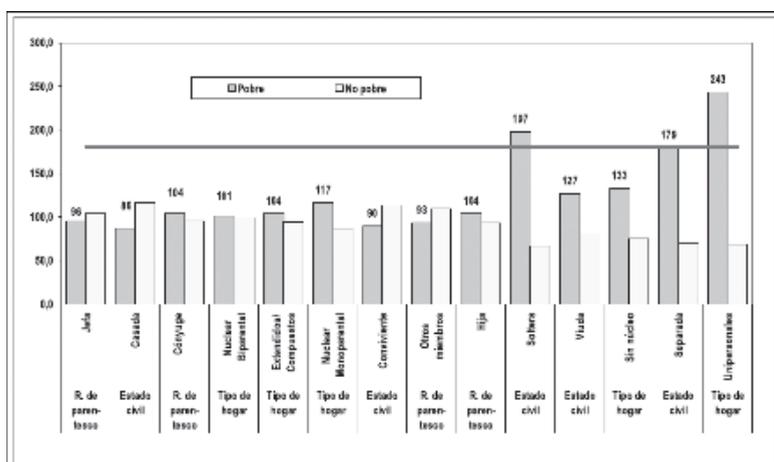
I/ Comprende quechua, aimara y lenguas amazónicas.

Fuente: INEI (2009: 95).

Ahora bien, ¿cómo se manifiesta la pobreza para varones y mujeres? ¿Es posible analizar la incidencia de la diferencia de género como una variable? En efecto, la pobreza tiene un impacto diferenciado por sexo, como se ve en el Gráfico 4.

El índice de feminidad de la pobreza²⁴⁴ muestra la relación entre hombres y mujeres en situación de pobreza. A nivel nacional, se observa que el índice es desfavorable a la mujer en el caso de las solteras (197 mujeres por cada 100 varones son pobres) y los hogares unipersonales (243 mujeres por cada 100 varones). Esta situación se agrava cuando se analiza el índice de feminidad de la pobreza para mujeres rurales, donde todas las situaciones concentran una gran proporción de mujeres pobres (Manuela Ramos, 2010).

Gráfico 4. Índice de feminidad por condición de pobreza según principales variables en el Perú (2008)



Fuente: INEI y Manuela Ramos (2010:189).

²⁴⁴ El índice de feminidad mide la relación entre el número de mujeres y varones en la población. El índice de feminidad de la pobreza mide la relación entre el número de mujeres y varones en la población en situación de pobreza.

Por otro lado, una alta proporción de mujeres (44,7 %) no tiene ingresos propios, frente a un 17,1 % de los varones. Esta situación genera dependencia económica, limita su autonomía y no permite valorar el trabajo que realizan. Para las mujeres rurales ocupadas –que se emplean mayoritariamente como trabajadoras familiares no remuneradas– esta proporción es aún mayor. Esta situación parece también encontrarse en otros países de América Latina y el Caribe, en los que la mujer rural cuenta con ingresos propios en menor medida que los varones. En las zonas rurales de esta región, para el 2005, el porcentaje de mujeres sin ingresos propios ascendió a 51,8 %, frente al 21,3 % de los varones (Ballara y Parada, 2009).

En este contexto, los estudios sobre el denominado *boom* agrícola del Perú y la región latinoamericana señalan que el crecimiento no ha logrado reducir significativamente la pobreza rural. Así, no es posible establecer una relación directa entre la producción agrícola y la disminución de la pobreza (Graziano da Silva, Gómez y Castañeda, 2009). Si bien el empleo agrícola ha sido una de las principales fuentes de reducción de la pobreza, no ha sido suficiente, debido a la precariedad de las condiciones laborales. Los trabajadores y trabajadoras enfrentan salarios bajos, largas jornadas laborales, limitado o nulo acceso a la seguridad social y un escenario adverso a la contratación de madres gestantes y la formación de sindicatos²⁴⁵. Se observa también que el tipo de trabajo realizado demanda una alta exigencia física y en algunos casos tiene efectos nocivos en la salud por el uso de químicos o pesticidas.

Mención especial merecen los efectos diferenciados por género en el tipo de empleo generado, las remuneraciones y principalmente las duras condiciones laborales que, en muchos casos, comprometen la salud e integridad de las mujeres involucradas. La superposición entre pobreza y empleo femenino ha complicado todavía más estos efectos adversos (León, 2009: 78).

I.3. La agroindustria

Según la FAO (2005) la agricultura de exportación y la agroindustria han transformado la estructura del empleo agrícola, creando nuevos patrones para pequeños productores que se han desplazado de la agricultura de subsistencia hacia el empleo en la exportación y han acelerado la migración a los centros urbanos. Valcárcel (2009) señala que las actividades agrícolas vinculadas con la agroindustria han implantado nuevos patrones en la producción no tradicional. Así, la agricultura de exportación y la agroindustria habrían generado un nuevo contingente de trabajadores que se caracterizan por tener niveles educativos superiores al promedio nacional, concentrándose en grupos jóvenes de la población e incorporando a la población femenina

León (2009) coincide con Valcárcel, y señala además que este rubro alberga a un importante contingente de mujeres, que se ocupan principalmente bajo la categoría de operarias. La autora señala también que es difícil obtener datos precisos sobre la cantidad de empleos generados por esta actividad, que al ser intensiva en el empleo de mano de obra ha generado una ampliación de los puestos de trabajo en las localidades en las que se ha insertado. No obstante,

(...) Yamada y Chacaltana (2007) estiman la evolución del empleo en cultivos y actividades de agroexportación, entre 2001 y 2006, en base a la Encuesta de variación del empleo del Ministerio de Trabajo. Los autores concluyen que «el empleo registrado en estas actividades asociadas a la agroexportación (...) ha pasado de alrededor de 7 000 en 2001 a casi 35 000 en 2006, es decir este indicador se ha multiplicado por cinco en tan solo cinco años» (León, 2009: 46).

²⁴⁵ Entre los estudios que llegan a conclusiones similares se tiene: PLADES (2007), Calasaya y Flores (2006), FEPROMU (2007 y 2011), Miro Quesada y Moreno (2007), entre otros.

Los datos sobre empleo en la agroexportación, y particularmente en la agroindustria del espárrago, no han sido de fácil acceso²⁴⁶ y en los estudios consultados las cifras que se manejan, aunque muestran valores parecidos, no son más que aproximaciones.

Estudios más recientes como el de Gamero (2011) señalan en base a información de la Planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2008-2009) que el número de trabajadores contratados bajo el régimen laboral agrario²⁴⁷ ascendió en 2008 a más de 200 000 trabajadores.

(...) desde el año 2000 la modalidad particular de contratación de trabajadores en las empresas formales del sector agrícola viene siendo bajo la modalidad normativa del régimen laboral agrario (RLA). En 2008, antes del estallido de la crisis internacional, se llegó a contratar poco más de 200 000 trabajadores. Dicha cantidad se reduciría posteriormente y recién en el segundo semestre de 2009 se empieza a registrar una recuperación en dichos niveles pero, aún, por debajo de 2008 (Gamero, 2011: 35).

Según nuevos datos presentados por Gamero (2012), esta información se mantendría para 2011. Para este año, la planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo registra como número promedio de trabajadores del sector privado en el régimen agrario dependiente de la Ley de Promoción Agraria 27360 a 211 078 trabajadores. De ellos, 32 123 pertenecerían al departamento de Ica.

Para 1998, el primer Censo Nacional de Productores y Plantas Procesadoras de Espárrago señalaba que «Ica era el departamento que concentraba la mayor cantidad de trabajadores en las plantas procesadoras de espárragos. Se contaba con un total de 3 046 trabajadores (39 % de la fuerza de trabajo a nivel nacional) y de este grupo el 66 % eran mujeres» (OXFAM e ISAT, 2005: 16). Asimismo, en esta publicación se indica que «el cultivo del espárrago se ha convertido en fuente de empleo para aproximadamente 50 000 personas, de las cuales 30 000 son mujeres» (OXFAM e ISAT, 2005: 13).

Para la Asociación Aurora Vivar, en 2006 «no existen datos oficiales del total de asalariados y asalariadas agrícolas, y tampoco cuántos de ellos laboran en puestos fijos permanentes y cuáles no son permanentes (...) en el caso de Ica se habla de 50 000 puestos (...) el 70 % son mujeres» (Aurora Vivar 2006, en Campana, 2009: 10).

Según el Programa Laboral de Desarrollo (PLADES, 2007), en Ica ocho de cada diez trabajadores cuenta con un empleo dependiente en la agricultura, ya sea en la industria textil o la exportación de alimentos y de algodón. Respecto del número de empleos, se señala que el sector agrícola –con más de 30 000 trabajadores– contribuye con el 83 % del empleo de la región. Es importante distinguir en esta cifra a los trabajadores de campo, que ascienden a 16 500, de quienes están empleados en la industria vinculada a la agroexportación, que suman 13 700 personas (PLADES, 2007: 37). De hecho, el índice de empleo por región muestra a Ica como el departamento con mayor crecimiento del empleo, como se ve en el Cuadro 4:

²⁴⁶ Se han realizado gestiones con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, pero no se logró acceder a la información, a pesar de que representantes del sector nos la ofrecieron. Se supone que el Ministerio mantiene las planillas electrónicas de todas las empresas agroexportadoras, pero esta información no es de acceso público. Adicionalmente, se visitó la página web del Instituto Peruano del Espárrago y Hortalizas (IPEH), pero no se consiguió el dato de número de empleos por empresas.

²⁴⁷ Régimen especial dirigido hacia la agroexportación.

Cuadro 4
Perú: Índice de Empleo por Región (Promedio 2000 = 100)

Región	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Lima Metropolitana	100,0	102,0	103,4	105,1	108,2	113,2
Ica	100,0	117,0	136,7	148,6	166,5	177,2
Trujillo	100,0	103,1	112,7	123,6	132,1	138,5
Piura	100,0	102,5	104,3	107,0	119,1	127,3
Huancayo	100,0	117,5	123,2	126,5	129,0	137,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2006) en PLADES (2007: 41).

Por su parte, la Federación de Mujeres de Ica (FEPROMU-ICA, 2007) señala que existen aproximadamente 70 000 trabajadores vinculados a las actividades de agroexportación, de los cuales un 65 % es mano de obra femenina:

El empleo que ha crecido en Ica principalmente es temporal (entre julio y diciembre), es decir los y las trabajadoras tienen contrato con plazo definido; este tipo de empleo en 1998 tenía un total de 3 046 trabajadores en el departamento (MINAG-OIA, 1999), actualmente emplearía aproximadamente 70 000 trabajadoras y trabajadores. Las cifras señalan que la agroexportación y la agroindustria son las actividades de mayor intensidad de mano de obra en la región, destacando la participación de la fuerza de trabajo femenina (65 %) (FEPROMU-ICA, 2007:13).

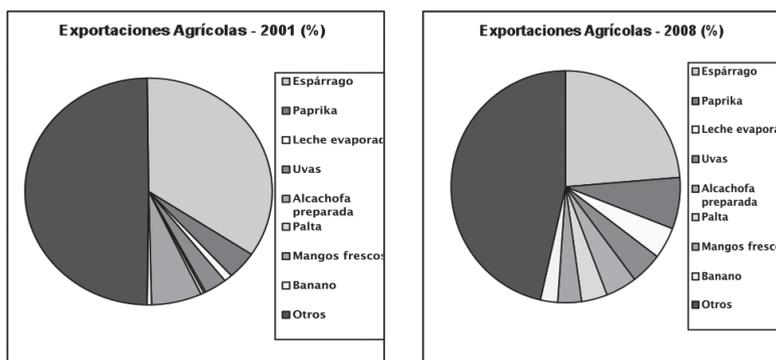
Estas cifras muestran, en primer lugar, la necesidad de cuantificar a los trabajadores y trabajadoras en este sector. En segundo lugar, muestran que es imperativo uniformizar los criterios de medición. En este contexto no es posible brindar información concluyente sobre el número de trabajadores y trabajadoras en el sector.

No hay cifras oficiales sobre la cantidad de trabajadores(as) asalariados(as) en la agroexportación no tradicional en el Perú, una carencia muy importante dada la relevancia de dicha actividad en la generación de divisas, canalización de inversiones y la demanda de mano de obra –principalmente en los últimos años en los que se ha destacado la existencia de un auge agroexportador–. Tampoco los gremios empresariales tienen una estimación sobre la población de asalariados. La Asociación Aurora Vivar estima que existen aproximadamente 150 000 trabajadores(as) asalariados, de los cuales dos terceras partes son mujeres, mientras que un líder empresarial sostiene que cada año se generarían 250 000 puestos de trabajo en campo y en planta. Con el crecimiento de la actividad, localizada en algunas regiones específicas de la costa peruana –entre ellas Trujillo e Ica, denominadas emporios agroindustriales–, se ha planteado la existencia del pleno empleo (Marañon, Moreyra y Asociación Aurora Vivar, 2009: 23).

I.4. La importancia del espárrago

El espárrago es el principal producto agrícola de exportación en la última década, aunque la aparición de nuevos productos ha llevado a una disminución de su participación porcentual en las exportaciones en el periodo 2001-2008, tal como se verifica en el Gráfico 5:

Gráfico 5: Exportaciones agroindustriales según producto²⁴⁸



Fuente: Ministerio de Agricultura (2009) en León (2009: 25).

En el Cuadro 5, que detalla las exportaciones agroindustriales por producto en millones de dólares, se observa el exponencial crecimiento de muchos productos de manera sostenida desde 2001. Vale la pena detenerse en el rubro del espárrago, pues como se ve, la exportación de este producto tiene tres modalidades (fresco, en conserva y congelado) cuya proporción ha ido variando a lo largo de los años. Cada uno de estos tipos tiene mercados y períodos de exportación diferentes, lo que permite ampliar la presencia del espárrago en los mercados internacionales y en la demanda de mano de obra local. Asimismo, cada una de estas modalidades requiere mano de obra especializada, así como condiciones laborales específicas que van a afectar diferencialmente a las trabajadoras.

Cuadro 5
Exportaciones agroindustriales, por producto (millones de USD)

Producto	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Espárrago	145,00	185,10	206,80	236,40	263,10	318,60	422,40	450,71
Fresco	63,94	82,98	108,30	141,50	160,20	187,40	236,10	230,88
Conserva	81,22	85,18	82,20	79,20	82,60	104,50	156,00	183,75
Congelado	Nd	16,94	16,20	15,60	20,40	26,70	30,40	36,08
Paprika	16,07	19,31	22,40	50,40	95,30	73,50	96,30	136,18
Leche evaporada	5,52	9,51	18,40	33,60	39,80	51,40	65,10	88,70
Uvas	11,26	21,10	23,30	21,80	33,90	51,00	54,50	85,62
Alcachofa preparada	0,87	2,11	7,20	21,90	44,10	66,00	78,00	82,57
Palta	2,50	4,87	15,70	18,70	23,40	38,80	46,90	70,82
Mangos frescos	26,83	33,54	31,00	42,00	38,40	59,00	63,30	64,09
Banano	2,41	6,18	6,80	10,60	17,60	26,50	31,20	45,55
Otros	210,76	248,68	292,10	365,30	452,00	535,00	645,40	887,73
TOTAL	421,22	530,40	623,70	800,70	1 007,60	1 219,80	1 503,10	1 911,97

Fuente: Promperú 2009 en León (2009: 25).

²⁴⁸ Elaborado por León (2009) a partir de información del MINAG (2009).

Como señalamos en un estudio anterior sobre la situación de las mujeres rurales en América Latina, se sabe que «la expansión sostenida de la producción y exportación agroindustrial está concentrada en algunas regiones naturales y geográficas y en determinados productos (Valcárcel, 2009; Valdivia, 2006)» (Ruiz-Bravo y Castro, 2011: 12). La producción de espárragos en el Perú se ubica principalmente en los departamentos de La Libertad e Ica, ambos en la costa peruana. Esta producción está vinculada a grandes y medianos productores con acceso al mercado local y también con una fuerte dependencia del mercado internacional. Asimismo, se ha identificado que la producción del espárrago contrata intensivamente mano de obra femenina y ha establecido nuevos patrones de producción y de empleo, entre los cuales se encuentra el empleo temporal. Por las características antes señaladas y la importancia del espárrago en la agroindustria de exportación, el presente informe abordará como estudio de caso el trabajo femenino en la agroindustria de exportación del espárrago en el departamento de Ica, Perú.

II. Las mujeres que trabajan en la agroindustria de exportación del espárrago en Ica²⁴⁹

En esta investigación se aborda, a manera de estudio de caso, el mercado de trabajo de las mujeres temporeras en la agroindustria de exportación del espárrago en la región de Ica, Perú.

Con el objetivo de mostrar al lector las características de Ica y de la industria del espárrago en esta zona, en este capítulo se presentarán, en primer lugar, datos demográficos y socioeconómicos de la región. En segundo lugar, se desarrollará un panorama general de la producción de espárrago a nivel nacional y de la región. En un tercer punto se presentarán datos descriptivos sobre la edad, origen, nivel educativo, estado civil, tamaño de las familias y carga familiar de las mujeres que trabajan en la producción del espárrago, así como información sobre sus condiciones de vida y trayectorias laborales.

II.1. El departamento de Ica: población, empleo y pobreza

Fuente: Google Maps.

Ica se encuentra ubicada al sudeste de la región costera del Perú y cuenta con cinco provincias: Ica, Chincha, Pisco, Nazca y Palpa.

Según estimaciones para 2010 del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), esta región está conformada por 739 087 habitantes. La mayor parte reside en zona urbanas (89,3 %) y tiene entre 15 y 64 años (64,4 %). La población es, por unas décimas porcentuales, mayoritariamente femenina (50,4 %) (INEI, UNFPA y PNUD, 2010; INEI, 2009).

De acuerdo a estimaciones del INEI (2010), esta región se encuentra entre aquellas con menores índices de desempleo y pobreza a nivel nacional.



²⁴⁹ La información que se presenta en este acápite procede de fuentes primarias y secundarias sobre la agroindustria de exportación del espárrago en la región de Ica. Sobre el segundo tipo de fuente, entre los meses de enero y julio de este año fueron realizadas en la provincia de Chincha 44 entrevistas a profundidad a mujeres que trabajan en esta industria, empresarios, autoridades, dirigentes sindicales y representantes de ONG.

Cuadro 6

Regiones: indicadores sobre PET, PEA y PEA ocupada. Tasas de actividad, desempleo y relación empleo/población. 2010

Regiones	Población en edad de trabajar (PET) ⁽¹⁾	Población económicamente activa (PEA) ⁽²⁾			Indicadores (en porcentaje)		
		Total	Ocupada ⁽³⁾	Desocupada	Tasa de actividad	Relación empleo/población	Tasa de desempleo
Perú	21 223 493	15 735 716	15 089 871	645 845	74,1	71,1	4,1
Arequipa	922 402	648 707	615 841	32 866	70,3	66,8	5,1
Ica	545 971	394 949	377 429	17 519	72,3	69,1	4,4
Lima	6 906 883	4 892 391	4 614 339	278 053	70,8	66,8	5,7
Puno	925 866	772 555	759 166	13 389 ^(a)	83,4	82,0	1,7

Nota: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda de 2007.

1/ Población en Edad de Trabajar (PET) es el conjunto de personas de 14 a más años de edad que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas.

2/ Población económicamente activa (PEA) comprende a todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia de la encuesta se encontraban trabajando (ocupados) o buscando trabajo activamente (desocupados).

3/ Conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no remunerada, en el período de referencia de la encuesta.

a/ Cifras referenciales, por contar con pocos casos en la muestra.

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2010.

Elaboración: MTPE, Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Sin embargo, estos índices no son bajos, ya que para 2009 el 13,7% de la población iqueña vivía en situación de pobreza y el 0,4% en pobreza extrema. En la provincia de Chincha, distrito de El Carmen, lugar de procedencia de las mujeres entrevistadas, la pobreza alcanza al 6,8 % de la población. Según cifras nacionales (INEI y UNFPA, 2010) en este distrito no hay población en situación de pobreza extrema.

Cuadro 7

Datos generales: volumen de población y pobreza (monetaria)

Ámbito	Población	Población en pobreza (cantidad y porcentaje)					
		Total de población pobre		Población en pobreza extrema		Población en pobreza no extrema	
	Número	N.	%	N.	%	N.	%
Región Ica	739 087	101 178	13,7	3 082	0,4	98 096	13,3
Provincia Ica	335 113	34 862	10,4	133	0,0	34 729	10,4
Provincia Chincha	202 319	19 812	9,8	250	0,1	19 562	9,7
Distrito Chincha Alta	61 395	4 353	7,1	11	0,0	4 342	7,1
Distrito El Carmen	12 244	831	6,8	1	0,0	830	6,8

Elaboración propia en base a datos de INEI y UNFPA (2010).

En cuanto a acceso a servicios, un porcentaje importante de viviendas de la región se encuentra con al menos una necesidad básica insatisfecha. El 20 % de las viviendas de Ica no tiene alumbrado eléctrico ni acceso a fuente mejorada de agua, y un 39,2 % no tiene desagüe. A diferencia de la medición de la pobreza en términos monetarios, la falta de acceso a servicios básicos (particularmente de agua y desagüe) muestra una fuerte incidencia en el distrito El Carmen, provincia de Chincha, en comparación a los promedios del departamento. En este distrito, el 51,4 % de viviendas no tiene acceso a fuente mejorada de agua y el 75,7 % de viviendas no tiene desagüe.

Cuadro 8
Datos generales: viviendas sin acceso a servicios básicos

Ámbito	Viviendas sin alumbrado eléctrico		Viviendas sin acceso a fuente mejorada de agua ²⁵¹		Viviendas sin acceso a fuentes mejorada de desagüe		Total de viviendas	
	Número	%	N.	%	N.	%	N.	%
Departamento de Ica	39 919	23,8	39 083	23,3	65 874	39,2	167 923	100
Provincia Ica	14 403	19,4	12 283	16,5	29 020	39,1	74 305	100
Provincia Chincha	10 842	24,1	11 527	25,6	16 611	37,0	44 940	100
Distrito Chincha Alta	2 580	19,0	1 907	14,1	3 137	23,1	13 569	100
Distrito El Carmen	550	20,4	1 391	51,6	2 041	75,7	2 696	100

Elaboración propia en base a datos de INEI y UNFPA (2010).

De acuerdo a datos del XI Censo Nacional de Población y VI de Vivienda 2007, el 41 % de la población de Ica señaló haber trabajado la semana anterior a la realización de la encuesta. Esta cifra es similar en las provincias de Ica y Chincha y en el distrito de Chincha Alta. No obstante, disminuye para el caso del distrito de El Carmen, donde solo el 36 % de la población indicó haber trabajado la semana anterior a la realización del XI Censo Nacional.

Cuadro 9
La semana pasada, ¿trabajó al menos una hora por algún pago?

Región Ica

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Sí trabajó	167,634	54	89,101	28	256,735	41
No trabajó	144,037	46	229,456	72	373,493	59
TOTAL	311,671	100	318,557	100	630,228	100

²⁵⁰ La clasificación de las fuentes mejoradas de agua y saneamiento se definen en base a lo establecido por la OMS/ UNICEF, en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Provincia Ica

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Sí trabajó	75,049	54	45,016	31	120,065	42
No trabajó	64,120	46	101,910	69	166,030	58
TOTAL	139,169	100	146,926	100	286,095	100

Provincia Chincha

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Sí trabajó	45,509	54	23,832	28	69,341	41
No trabajó	38,224	46	62,653	72	100,877	59
TOTAL	83,733	100	86,485	100	170,218	100

Distrito Chincha Alta

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Sí trabajó	13,999	55	8,155	30	22,154	42
No trabajó	11,638	45	18,852	70	30,490	58
TOTAL	25,637	100	27,007	100	52,644	100

Distrito El Carmen

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Sí trabajó	2,729	53	958	19	3,687	36
No trabajó	2,379	47	4,188	81	6,567	64
TOTAL	5,108	100	5,146	100	10,254	100

Elaboración propia en base a datos de INEI y UNFPA (2010).

Si se diferencia el empleo entre hombres y mujeres se puede observar que en la región Ica, el 54 % de los hombres señaló haber trabajado la semana anterior al Censo, mientras que solo el 28 % de las mujeres señaló haberlo hecho. Con excepción del distrito de El Carmen, donde solo el 19 % de mujeres señaló haber trabajado la semana anterior al Censo, el resto de las provincias y distritos antes mencionados mantienen la misma tendencia que la región. Estas cifras muestran una amplia brecha entre el empleo de varones y mujeres, con una participación femenina menor al 20 % para el distrito de El Carmen. Estas cifras alertan sobre el carácter temporal del empleo femenino.

En la región, los empleos más importantes son los de peones agrícolas, vendedores ambulantes y afines no calificados (32 %); obreros de minas, industrias y construcción (25 %); y profesionales, técnicos y trabajadores de oficina (20 %). En este nivel, las mujeres se concentran también en la

primera rama indicada (37 %); en profesionales, técnicos y trabajadores de oficina (27 %); y en trabajadores de servicios y comercio (21 %).

Este panorama es similar a nivel provincial. En el nivel distrital varía un poco, sobre todo en el distrito de El Carmen. Allí la rama de empleo de los peones agrícolas, ambulantes y afines no calificados crece hasta el 55 % (en el caso de las mujeres la proporción es de 58 %). Los obreros de minas, industrias y construcción y los trabajadores agrícolas o pesqueros calificados ocupan el segundo y tercer lugar (14 % y 13 % respectivamente). Las mujeres representan porcentajes bajos de este total (9 % y 7 %), concentrándose más en la rama de profesionales técnicos y trabajadores de oficina (11 %) y trabajadores de servicio y comercio (10 %).

Cuadro 10

Ica, región y provincia; provincia de Chincha Alta; distritos de Chincha Alta y el Carmen.
Rama de empleo según sexo (2010)

Región Ica

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Profesionales, técnicos y Tr. de oficina	30,130	17	26,366	27	56,496	20
Tr. Servicios y comercio	17,506	10	21,092	21	38,598	14
Tr. Agrícolas y Pesqueros (calificados)	13,118	7	2,275	2	15,393	6
Ob. Minas, industrias o construcción	59,241	33	9,720	10	68,961	25
Peones agrícolas, ambulantes y afines (no calif.)	54,570	30	36,233	37	90,803	32
Otras ocupaciones	6,360	4	2,909	3	9,269	3
TOTAL	180,925	100	98,595	100	279,520	100

Provincia Ica

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Profesionales, técnicos y Tr. de oficina	16,009	20	14,348	29	30,357	23
Tr. Servicios y comercio	8,549	11	9,960	20	18,509	14
Tr. Agrícolas y Pesqueros (calificados)	3,187	4	580	1	3,767	3
Ob. Minas, industrias o construcción	23,349	29	2,842	6	26,191	20
Peones agrícolas, ambulantes y afines (no calif.)	27,564	34	20,226	41	47,790	37
Otras ocupaciones	2,141	3	1,207	2	3,348	3
TOTAL	80,799	100	49,163	100	129,962	100

Provincia de Chincha

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Profesionales, técnicos y Tr. de oficina	7,697	16	6,429	24	14,126	19
Tr. Servicios y comercio	4,643	10	5,403	20	10,046	13
Tr. Agrícolas y Pesqueros (calificados)	3,634	7	803	3	4,437	6
Ob. Minas, industrias o construcción	18,786	38	5,432	21	24,218	32
Peones agrícolas, ambulantes y afines (no calif.)	12,223	25	7,466	28	19,679	26
Otras ocupaciones	1,878	4	934	4	2,812	4
TOTAL	48,861	100	26,467	100	75,318	100

Distrito Chincha Alta

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Profesionales, técnicos y Tr. de oficina	3,223	22	2,842	32	6,065	26
Tr. Servicios y comercio	1,759	12	1,910	21	3,669	15
Tr. Agrícolas y Pesqueros (calificados)	428	3	76	1	504	2
Ob. Minas, industrias o construcción	5,942	40	1,545	17	7,487	32
Peones agrícolas, ambulantes y afines (no calif.)	3,109	21	2,278	26	5,387	23
Otras ocupaciones	378	3	252	3	630	3
TOTAL	14,839	100	8,903	100	23,742	100

Distrito El Carmen

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Profesionales, técnicos y Tr. de oficina	179	6	113	11	292	7
Tr. Servicios y comercio	113	4	103	10	216	5
Tr. Agrícolas y Pesqueros (calificados)	458	16	76	7	534	13
Ob. Minas, industrias o construcción	465	16	95	9	560	14
Peones agrícolas, ambulantes y afines (no calif.)	1,577	54	619	58	2,196	55
Otras ocupaciones	118	4	64	6	182	5
TOTAL	2,910	100	1,070	100	3,980	100

Elaboración propia en base a datos de INEI y UNFPA (2010).

Entre las mujeres, las categorías ocupacionales principales son la de empleada (33 %), seguida por la de trabajadora independiente (29 %), y finalmente por la de obrera (27 %). De manera particular, en el distrito de El Carmen, el 56 % de la población femenina se encuentra ocupada bajo la categoría de obrera, que es la más afectada por la pobreza en casi todos los niveles.

Cuadro 11

Ica, región y provincia; provincia de Chincha Alta; distritos de Chincha Alta y El Carmen.
Tipo de empleo según sexo (2010)

Región Ica

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Trabajador independiente	60,916	34	28,164	29	89,080	32
Empleador o patrono	3,126	2	1,289	1	4,415	2
Empleado	42,368	23	32,589	33	74,957	27
Obrero	70,206	39	26,265	27	96,471	35
T. familiar no remunerado	3,755	2	5,017	5	8,772	3
Trabajador(a) del hogar	554	0	5,271	5	5,825	2
Total	180,925	100	98,595	100	279,520	100

Provincia Ica

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Trabajador independiente	26,531	33	12,317	25	38,848	30
Empleador o patrono	1,514	2	659	1	2,173	2
Empleado	21,227	26	17,376	35	38,603	30
Obrero	29,810	37	14,097	29	43,907	34
T. familiar no remunerado	1,504	2	2,001	4	3,505	3
Trabajador(a) del hogar	213	0	2,713	6	2,926	2
Total	80,799	100	49,163	100	129,962	100

Provincia de Chincha

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Trabajador independiente	16,236	33	7,872	30	24,108	32
Empleador o patrono	737	2	286	1	1,023	1
Empleado	10,795	22	7,771	29	18,566	25
Obrero	20,066	41	7,625	29	27,691	37
T. familiar no remunerado	859	2	1,458	6	2,317	3
Trabajador(a) del hogar	168	0	1,445	5	1,613	2
Total	48,861	100	26,457	100	75,318	100

Distrito de Chincha Alta

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Trabajador independiente	5,105	34	2,583	29	7,688	32
Empleador o patrono	276	2	105	1	381	2
Empleado	4,118	28	3,323	37	7,441	31
Obrero	5,051	34	1,930	22	6,981	29
T. familiar no remunerado	218	1	435	5	653	3
Trabajador(a) del hogar	71	0	527	6	598	3
Total	14,839	100	8,903	100	23,742	100

Distrito de El Carmen

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Trabajador independiente	644	22	172	16	816	21
Empleador o patrono	28	1	14	1	42	1
Empleado	361	12	162	15	523	13
Obrero	1,821	63	604	56	2,425	61
T. familiar no remunerado	51	2	65	6	116	3
Trabajador(a) del hogar	5	0	53	5	58	1
Total	2,910	100	1,070	100	3,980	100

Cuadro 12

Ica, región y provincia; provincia de Chincha Alta; distritos de Chincha Alta y El Carmen.
Tipo de empleo y pobreza (2010)

Provincia Ica

	Tercil 1 (menos pobres)		Tercil 2		Tercil 3 (más pobres)		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Trabajador independiente	54,609	33	19,816	30	13,006	31	87,431	32
Empleador o patrono	2,963	2	805	1	478	1	4,246	2
Empleado	55,721	34	10,917	17	5,212	12	71,850	26
Obrero	42,415	26	30,817	47	20,544	49	93,776	35
Tr. familiar no remunerado	4,825	3	1,934	3	1,933	5	8,692	3
Trabajador(a) del hogar	3,490	2	1,511	2	766	2	5,767	2
Total	164,023	100	65,800	100	41,939	100	271,762	100

Provincia Ica

	Tercil 1 (menos pobres)		Tercil 2		Tercil 3 (más pobres)		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Trabajador independiente	25,820	32	8,547	26	3,614	24	37,981	30
Empleador o patrono	1,561	2	371	1	136	1	2,068	2
Empleado	30,371	38	5,601	17	1,919	13	37,891	30
Obrero	17,641	22	16,405	50	8,620	58	42,666	34
Tr. familiar no remunerado	2,274	3	769	2	428	3	3,471	3
Trabajador(a) del hogar	1,840	2	793	2	269	2	2,902	2
Total	79,507	100	32,486	100	14,986	100	126,979	100

Provincia Chincha

	Tercil 1 (menos pobres)		Tercil 2		Tercil 3 (más pobres)		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Trabajador independiente	14,732	32	5,482	32	3,820	32	24,034	32
Empleador o patrono	692	2	188	1	138	1	1,018	1
Empleado	13,908	31	2,753	16	1,501	13	18,162	24
Obrero	13,936	31	7,727	45	5,722	48	27,385	37
Tr. familiar no remunerado	1,259	3	474	3	580	5	2,313	3
Trabajador(a) del hogar	931	2	436	3	243	2	1,610	2
Total	45,458	100	17,060	100	12,004	100	74,522	100

Distrito Chincha Alta

	Tercil 1 (menos pobres)		Tercil 2		Tercil 3 (más pobres)		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Trabajador independiente	5,709	32	1,376	34	555	31	7,640	32
Empleador o patrono	320	2	33	1	25	1	378	2
Empleado	6,234	35	754	18	341	19	7,329	31
Obrero	4,526	26	1,657	41	757	43	6,940	29
Tr. familiar no remunerado	505	3	107	3	38	2	650	3
Trabajador(a) del hogar	387	2	153	4	55	3	595	3
Total	17,681	100	4,080	100	1,771	100	23,532	100

Distrito El Carmen

	Tercil 1 (menos pobres)		Tercil 2		Tercil 3 (más pobres)		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Trabajador independiente	181	22	333	22	300	18	814	21
Empleador o patrono	8	1	15	1	18	1	41	1
Empleado	159	20	179	12	176	11	514	13
Obrero	409	51	884	59	1,131	68	2,424	61
Tr. familiar no remunerado	24	3	52	3	39	2	115	3
Trabajador(a) del hogar	25	3	26	2	7	0	58	1
Total	806	100	1,489	100	1,671	100	3,966	100

Elaboración propia en base a datos de INEI y UNFPA (2010).

II.2. La agroindustria del espárrago

El Perú es uno de principales exportadores de espárragos a nivel mundial. De acuerdo a las cifras del IV Censo Nacional de Productores de Espárrago (2009), realizado por el Instituto Peruano del Espárrago y Hortalizas (IPEH), existen 30 149,46 hectáreas en las que se cultiva el espárrago. El área de cultivo se concentra en la región costera del país, específicamente en las regiones de Ancash, Ica, La Libertad, Lambayeque, Lima y Piura. Las regiones de La Libertad y de Ica concentran el 81,33 % del área cultivada de espárrago a nivel nacional.

El IV Censo Nacional de Productores de Espárrago (2009) ofrece información sobre el 98,68 % del área existente cultivada, que corresponde a 2 028 unidades agrarias (U.A.). De ellas, el 95 % se encuentra en proceso de producción y el 5 % de crecimiento. El espárrago verde concentra la mayor parte (79,32 %) de la producción nacional.

La región de Ica ocupa el segundo lugar de área cultivada, con 11 349,98 hectáreas distribuidas en 492 U.A. (incluyendo las hectáreas en crecimiento y producción). De estas, 10 788,78 hectáreas están en producción, concentradas en 485 U.A. De las cinco provincias que conforman esta región, la provincia de Ica tiene el mayor número de U.A. de espárrago en producción (79,59 %) y a su vez el «mayor desarrollo tecnológico a nivel departamental (...) con un rendimiento de 10,96 t/ha» (IPEH, 2009: 9).

El IV Censo Nacional de Productores de Espárrago en el Perú también reveló que «de las 2 028 unidades agrarias censadas, el 87,03 % tienen menos de 11 ha» (2009: 3). Esto significa que un elevado número de productores maneja U.A. pequeñas. En el caso del departamento de Ica, de las 492 U.A., 345 tiene una extensión menor a las 11 hectáreas, y tan solo 21 de ellas supera las 101 hectáreas de cultivo.

Sin embargo, son las U.A. más grandes las que representan la mayor cantidad de área cultivada. Esto particularmente en los departamentos de La Libertad e Ica, donde la mayor concentración de hectáreas se da especialmente en U.A. superiores a las 101 hectáreas.

Cuadro 13

Cantidad de hectáreas según el tamaño de las unidades agrarias (U.A.), 2009

Departamento	Superficie (ha)				Total
	0,10 - 10,99	11,0 a 50,99	51,00 a 100,99	Más de 101,00	
Ancash	441,10	215,00	100,00	1 013,10	1 769,20
Ica	1 564,07	2 558,27	2 286,35	4 941,29	11 349,98
La Libertad	3 029,69	665,60	380,00	8 727,90	12 803,19
Lambayeque	0,00	0,00	0,00	600,00	600,00
Lima	720,60	1 089,52	181,50	1 152,27	3 143,89
Piura	0,00	0,00	88,20	0,00	88,20
Total	5 755,46	4 528,39	3 036,05	16 434,56	29 754,46
Porcentaje (%)	19,34 %	15 22 %	10,20 %	55,23 %	100,00%

Fuente: IV Censo Nacional de Productores de Espárrago del Perú.

Para 2009 la producción del área de cultivo en producción censada fue de 247 213,11 toneladas (IPEH, 2009: 13), la región de Piura ocupó el mejor rendimiento por hectárea del país y el departamento de La Libertad concentró el mayor número de hectáreas cultivadas y de U.A. Por su parte, el departamento de Ica alcanzó la mayor producción de espárragos verdes. De acuerdo al Ministerio de Agricultura, entre enero y mayo de 2012 se produjeron 159 millones de kilos de espárrago, lo que significa un 4 % más de lo producido en 2011.

Según informó la sociedad del comercio exterior (COMEX, 2012) la exportación de espárragos creció en 56 % en los últimos seis años. Los envíos peruanos en el primer semestre de 2012 ascendieron a USD 117 millones, 14 % más de lo exportado respecto a similar periodo en el año anterior.

Cuadro 14

Rendimiento de espárrago en producción por departamento (t/ha), 2009

Departamento	2009			
	U.A.	toneladas	hectáreas	t/ha
Ancash	127	15 586,78	1 705,20	9,14
Ica	485	103 703,73	10 788,78	9,61
La Libertad	1 151	100 437,38	12 466,90	8,06
Lambayeque	1	339,50	97,00	3,50
Lima	252	26 134,02	3 143,89	8,31
Piura	1	1 011,70	86,79	11,66
Total general	2 017	247 213,11	28 288,56	8,74

Fuente: IV Censo Nacional de Productores de Espárrago del Perú.

II.2.1. Las empresas²⁵¹

En el departamento de Ica existen empresas o fundos agrícolas dedicados exclusivamente al cultivo, mantenimiento y cosecha del espárrago. De acuerdo a las entrevistas realizadas a agricultores

²⁵¹ Para el estudio fueron entrevistados tres empresarios, quienes gentilmente brindaron su perspectiva. Diez empresas no respondieron a las solicitudes escritas o telefónicas. Lo mismo sucedió con el Instituto Peruano del Espárrago y Hortalizas (IPEH). Las 32 mujeres entrevistadas para este estudio trabajaban para 12 empresas de la zona.

en Chincha, que coinciden con las cifras arrojadas por el IV Censo, en la actualidad se cultiva en esta zona el espárrago verde. De acuerdo a lo señalado en las entrevistas, los fundos agrícolas que cuentan con U.A. pequeñas (menores a 10,99 hectáreas) y medianas (de 11 a 50,99 hectáreas) no intervendrían de forma directa en el proceso postcosecha, es decir en el procesamiento y exportación del espárrago. Sin embargo, no es posible confirmar esta información debido a que el IV Censo no presenta este tipo de datos.

Un segundo grupo de empresas dedicadas a la producción del espárrago son agroexportadoras. Además del cultivo del espárrago se dedican a las actividades postcosecha (limpieza, empaquetado, congelado y conservación) y colocación de sus productos en el mercado internacional. De acuerdo con la información proporcionada en las entrevistas, las empresas agroexportadoras son las que cuentan con grandes extensiones de tierras para el cultivo y por lo general una planta procesadora contigua a las plantaciones.

Las empresas agroexportadoras se encuentran bajo la denominación de medianas o grandes empresas, según del número de hectáreas y trabajadores empleados para la producción y exportación del espárrago. Es importante señalar que existen empresas agroexportadoras que son propietarias de varias unidades agropecuarias ubicadas en las diferentes provincias de Ica.

Entre los principales mercados de exportación del espárrago encontramos a EE.UU. y Europa. EE.UU. aparece como uno de los principales destinos de exportación en las variedades de espárrago fresco y congelado, mientras que España es el principal destino del espárrago preparado o en conserva.

Las empresas agroexportadoras de espárrago deben cumplir con una serie de exigencias y normas internacionales para colocar sus productos en los mercados internacionales. Las certificaciones son mecanismos por los cuales las empresas aseguran la calidad de sus productos, y al parecer existe una relación directa entre el número de certificaciones alcanzadas por las empresas, su prestigio nacional e internacional, y su colocación en los mercados externos.

Existen para ello diverso tipo de certificaciones con las cuales las empresas deben contar. Según la FEPRMU-ICA, esos estándares «son la base de programas que apuntan a garantizar la obtención de alimentos sanos en las plantas procesadoras y empacadoras» (2007: 17). Entre ellos se encuentra el EUREPGAP, norma para producción primaria desarrollada a partir de los lineamientos del Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico (HACCP, por sus siglas en inglés), sistema de prevención, evaluación y control de peligros.

Los productores de espárragos entrevistados parecen estar en proceso de certificación, principalmente de la certificación EUREPGAP²⁵². Según la FEPRMU-ICA «hasta 2005 –según datos del gobierno– eran 54 los productores de espárragos de los valles de Ica, Lima y La Libertad que contaban con la certificación EUREPGAP que les permite colocar sus productos en el exterior» (2007: 17).

Entre las principales preocupaciones de las empresas productoras y agroexportadoras entrevistadas está la existencia de plagas que puedan afectar la producción. Las supervisiones realizadas

²⁵² «Desde 1997 existe el Euro Retail Produce Wording Group (EUREP) creado para elevar los estándares sanitarios de la producción de frutas frescas y vegetales. A ello se incorporan las Good Agricultural Practices para conformar el EUREP-GAP, que identifica el protocolo de prácticas acordado por la mencionada organización de compradores europeos. En el 2007 cambia de nombre por GLOBALGAP. Para los Estados Unidos hay un protocolo similar llamado USAGAP» (Eguren, 2009: 313).

por las empresas agroexportadoras y las certificaciones están muchas veces ligadas a combatir esta preocupación.

Para la FEPROMU-ICA, la certificación debería considerar no solamente la calidad del producto, sino la existencia de buenas condiciones laborales que protejan los derechos laborales, la salud y seguridad del trabajador.

Actualmente, una de las nuevas exigencias del mercado es que las empresas exportadoras deberán desarrollar Buenas Prácticas Laborales (...) buscando el desarrollo social en un ámbito de protección de los trabajadores, que propicien mejorar las relaciones obrero-patronales, buscando mecanismos y fórmulas de interacción que sirvan para mejorar el ambiente laboral, incrementar la productividad en un contexto de respeto a los derechos de los trabajadores, garantizando condiciones adecuadas de trabajo y empleo, facilitando el incremento de la productividad y el salario y desarrollando una cultura de concertación puesta en marcha por el acuerdo de trabajadores y empleadores, es decir facilitando un trabajo decente (FEPROMU-ICA, 2007: 17).

Pero, ¿esto realmente se cumple? En los estudios revisados y las entrevistas realizadas se encuentra que en la mayoría de los casos esto se cumple principalmente en las grandes U.A., pero no en las más pequeñas que las abastecen²⁵³. La explicación es que las empresas que exportan tienen que cumplir con estándares internacionales, pues de otro modo ponen en riesgo su permanencia en el ramo. El problema es que en el caso de las medianas y pequeñas, que no exportan, no están sujetas a certificaciones internacionales, y las inspecciones del Ministerio de Trabajo son insuficientes.

II.2.2. Articulación entre empresas

De acuerdo a la información recogida, las pequeñas empresas o fundos agrícolas dedicados exclusivamente a la agricultura venden sus productos a las empresas agroexportadoras. Así parece generarse una cadena productiva entre el agricultor y el agroexportador del espárrago.

Estas últimas empresas necesitan cubrir la demanda que tienen con sus compradores en el exterior y complementan su producción adquiriendo espárragos de otros fundos agrícolas. Debido a que el espárrago es un producto muy delicado, las empresas entrevistadas señalaron que los agroexportadores suelen comprar espárrago a los fundos agrícolas que se encuentran geográficamente cerca de su planta procesadora, para darle un tratamiento postcosecha inmediatamente al salir del campo. La conservación del producto a bajas temperaturas una vez cosechado permite asegurar su calidad, y lo hace más durable para la exportación.

La negociación de compra entre agricultores y agroexportadores se da en los períodos de cosecha (o campañas, como se las suele llamar). Los pequeños agricultores pactan con las empresas exportadoras la venta de su producción y estas se encargan del recojo y traslado del espárrago desde el fundo agrícola hasta la planta procesadora.

Para verificar la calidad del espárrago, la empresa agroexportadora envía supervisores durante el tiempo de cosecha para observar que el cultivo se encuentre sano y se apliquen insecticidas. También al momento de la recogida y pesaje del producto, las empresas agroexportadoras envían supervisores para verificar el tamaño y la calidad del espárrago que adquieren. En períodos de

²⁵³ Hay consenso en los/as entrevistados/as en reconocer que las empresas agroexportadoras tienden a cumplir –o se ven obligadas a hacerlo– con las normas y estándares de calidad y laborales. Eso no quiere decir que todas las empresas grandes y medianas cumplan, pero sí que lo hacen en mayor medida que las pequeñas, debido a la presión de la certificación.

cosecha, según algunos gerentes de las empresas agroexportadoras, se recoge el producto dos veces al día, al finalizar la mañana y al finalizar la tarde.

Además de la supervisión de la calidad, las empresas agroexportadoras parecen tener un peso importante en la negociación económica con los agricultores. Según los pequeños agricultores, son los agroexportadores los que tienen mayor capacidad para establecer el precio de compra. Según ellos, su margen de negociación es limitado, porque debido a las características del espárrago, deben vender lo más rápido posible el producto a los agroexportadores, ya que de lo contrario el espárrago se deteriora y no puede ser vendido.

Entre las asociaciones o gremios de productores y exportadores de espárrago se encuentra el Instituto Peruano de Hortalizas y Espárrago del Perú (IPEH). De acuerdo con su portal *web*, el IPEH «es una asociación civil sin fines de lucro formada hace más de 11 años, conformada por productores y exportadores de espárrago y otras hortalizas frescas, en conservas y congeladas». Se autodefine como «el gremio representativo del sector productor y exportador de hortalizas ante el gobierno y entidades extranjeras» (IPEH, 2012).

El IPEH²⁵⁴ está conformado por 16 empresas productoras (agricultores) y 19 exportadoras. Desde su fundación ha participado en la realización de cuatro censos nacionales de productores de espárragos (en 2004, 2006, 2007 y 2010). También ha organizado el V Congreso Internacional del Espárrago en 2010. Finalmente, cuenta con publicaciones periódicas tales como *El Horticultor* (IPEH, 2009b), entre otras.

II.2.3. Valoraciones de la agroindustria del espárrago

Los representantes de las empresas entrevistadas señalan que uno de los principales beneficios de la agroindustria es la generación de empleo en el Valle de Ica y en el país en general. Para ellos, la oferta de trabajo es muy grande en el Valle de Ica y particularmente en Chicha debido a la cantidad de empresas existentes y al alto número de productos de exportación que se desarrollan en la zona. Esta visión es compartida parcialmente por los/as trabajadores/as, pues si bien reconocen que hay más empleo, señalan que este es temporal, inestable y con bajos salarios.

Gerentes de algunas de las empresas señalaron que mantienen proyectos de responsabilidad social en las zonas de influencia o poblados cercanos a los fundos agrícolas o plantas procesadoras. Entre estos proyectos se encuentra la realización de obras públicas para el mejoramiento de la calidad de vida de la población. Una de las empresas señaló que coordina una iniciativa junto con la Municipalidad Provincial de Chíncha para realizar proyectos con el poblado adyacente al fundo. Por otro lado, el Complejo Agroindustrial Beta tenía en 2009 un proyecto de edificación de viviendas en la provincia de Chíncha (IPEH 2009b).

II.3. Las mujeres que trabajan en la agroindustria de exportación del espárrago

Según los datos presentados por Mejía (2000) y PLADES (2006), por lo menos el 50 % de las mujeres que trabajan en esta industria se encuentra por debajo de los 30 años de edad, es decir, el grueso de las trabajadoras está compuesto por mujeres jóvenes. Coincidentemente, la edad promedio de las mujeres entrevistadas en la provincia de Chíncha era de 30 años.

²⁵⁴ Se trató de entrevistar al gerente y/o representantes de este gremio, pero lamentablemente no atendieron a la solicitud. La secretaria del Presidente Ejecutivo del IPEH respondió amablemente que el gerente agradecía el interés, pero no iba a poder responder a una entrevista por razones internas de la empresa. Se agradece a Rossana Arbocco de Perú 2021, que permitió el contacto con la Sra. Leilha Rebaza, del IPEH, quien facilitó los datos de los censos desarrollados por dicha institución.

Respecto al nivel educativo, el 62,2 % de las mujeres cuenta con estudios secundarios (PLADES, 2006). Según este estudio, el nivel educativo de las mujeres dedicadas a la agroindustria es mayor en aquellas que trabajan en planta que en las que trabajan en el campo. Un 18 % de las mujeres encuestadas por PLADES cuenta con estudios superiores.

A diferencia de lo señalado en el estudio de PLADES, la mayoría de las mujeres entrevistadas en la provincia de Chincha para esta investigación no cuenta con estudios secundarios, y en algunos de los casos no han terminado la primaria²⁵⁵. Solamente un 10 % de las entrevistadas había realizado algún tipo de estudio después de finalizar la secundaria, aunque ninguna señala haberlos terminado. Esta realidad, que contrasta con el perfil encontrado por PLADES y otros estudios similares, llama la atención sobre la diversidad de situaciones que pueden encontrarse en este campo laboral. Una hipótesis que requeriría un estudio más profundo es que los fondos amplían su oferta laboral sobre todo en el campo, y que esta mayor oferta es cubierta por mujeres con mayor nivel de educación formal. Además, las mujeres con más tiempo cambian hacia la producción de mandarina o alcachofa, pues consideran que el trabajo es menos arduo, y dejan el cultivo del espárrago para los nuevos grupos.

Es importante considerar el tamaño de la familia y el número de hijos de las mujeres trabajadoras, pues ello incide tanto en la magnitud de la pobreza como en los conflictos que las trabajadoras, como madres y esposas, tienen que resolver entre la casa y el trabajo. Las familias de las mujeres que trabajan en la agroexportación de espárragos cuentan en promedio entre 4 y 6 miembros (58 %) y un 60 % tiene hijos menores de edad (PLADES, 2007: 85). Este escenario es similar al de las trabajadoras entrevistadas, que en su mayoría viven con sus parejas y tienen hijos que mantener.

Si bien alrededor del 50 % de las mujeres trabajadoras en la agroindustria de exportación del espárrago tiene pareja, es importante resaltar que aproximadamente una tercera parte de ellas son madres solteras o separadas, lo cual indica que asumen solas la carga familiar así como las tareas domésticas; esto es así aunque sean parte de familias extensas que las apoyan.

Para muchas de ellas, el ser madre constituye su identidad principal y es esta condición la que a la vez que las empuja a buscar trabajo para tener ingresos y mejorar la calidad de vida de sus hijos (salud, educación), les genera conflictos y culpas, pues su identidad como trabajadora colisiona con su maternidad. Es importante considerar esta tensión, pues si bien ellas quieren permanecer en el trabajo para progresar, se sienten tentadas de dejarlo cuando la situación familiar se complica por falta de personas (madre, hermanas, vecinas) que las apoyen en las tareas de la casa, cuando sus hijos se enferman, o cuando tienen problemas en el colegio o en el barrio. En un diagnóstico sobre la situación de hijos e hijas menores de 5 años de mujeres trabajadoras de la agroexportación (FEPROMU-ICA, 2010) se señala que se encontraron severas deficiencias en la mayoría de los indicadores de salud, educación, nutrición y situación psicosocial. Niños y niñas son parte de un grupo vulnerable, que enfrenta serios problemas para salir de la situación en la que se encuentra. Este estudio muestra la importancia de considerar al grupo de hijos e hijas de las mujeres temporeras, pues son parte del problema a enfrentar. Adicionalmente, la incertidumbre frente a la temporalidad del empleo les impide proyectarse con certeza hacia el futuro.

II.3.1. Migración

De acuerdo a Arguello (2010), jóvenes, mujeres y hombres migran de sus lugares de origen al departamento de Ica –y dentro de este entre las diferentes provincias– por motivos laborales. La

²⁵⁵ De las entrevistadas, un 28,6 % tenía la secundaria completa, un 18,75 % la secundaria incompleta, un 25 % la primaria completa y un 12,5 % la primaria incompleta.

migración puede ser instalada y temporal. Algunos son llevados por *enganchadores*²⁵⁶, aunque el porcentaje de mujeres que migran bajo este sistema no parece ser tan alto como fue en épocas pasadas para los migrantes temporales o golondrinos dedicados a la cosecha del algodón. De acuerdo a los testimonios de las entrevistadas, las trabajadoras rotan constantemente entre los fundos de las zonas, y esta movilidad se incrementa en el período de cosecha.

La gran mayoría de las trabajadoras entrevistadas nació en el departamento de Ica (entre 68 % y 70 %); sin embargo, existe un 30 % que son migrantes que, en su mayoría, provienen de la sierra sur del país (Ayacucho, Apurímac).

En el período de cosecha del espárrago y de otros productos existe un mayor movimiento migratorio, lo que sugiere que esta migración tiene un carácter temporal, sobre todo en la zona de estudio. La migración hacia Ica proviene principalmente de la sierra centro y sur del país, preferentemente de Ayacucho.

El principal motivo de migración para las mujeres entrevistadas ha sido laboral y económico. Las entrevistadas del distrito de El Carmen señalan que la mayoría de personas que migran a su distrito son pobladores de Ica, principalmente de la provincia de Chincha, que buscan trabajo en las empresas o fundos agrícolas de la zona. Esta migración, según las entrevistadas, es a su vez impulsada por las propias empresas de la localidad, que en muchos casos ofrecen movilidad para trasladar trabajadores en la época de la cosecha.

La mayoría de entrevistadas nació en la provincia de Chincha y residen de forma permanente en esta zona, aunque no necesariamente en el distrito de El Carmen. Es decir, son migrantes ya instaladas. Son pocas las entrevistadas que provienen de otras provincias; sin embargo existen algunas excepciones, ya que algunas entrevistadas nacieron en Cañete o Pisco. Solo algunas entrevistadas trabajaron fuera de Ica o en otros departamentos del país.

II.3.2. Condiciones de vida

De acuerdo a lo señalado anteriormente sobre el acceso de la población iqueña a servicios básicos, los estudios señalan que las condiciones de vida de las mujeres trabajadoras de la agroexportación distan de ser las mejores o las más saludables.

Cuadro 15

Necesidades básicas insatisfechas de las trabajadoras (en porcentajes)

	Campo	Fábrica	Total
Vivienda inadecuada	82,7	55,1	68,2
Hacinamiento	31,5	19,8	25,4
Vivienda sin desagüe	57,1	35,4	45,7
Vivienda sin agua	30,8	21,7	26,2
Tasa de dependencia económica femenina	27,8	29,3	28,6

Fuente: Mejía (2002: 128).

²⁵⁶ Se trata de una suerte de subcontratistas que viajan a diferentes zonas en el Perú, sobre todo en los Andes, «prometiéndole a las mujeres frecuentemente con hijos una nueva vida a través de un trabajo», aunque una vez en Ica tienen que enfrentar duras condiciones laborales y de vida (Arguello, 2010: 244).

Como se ve en el cuadro, el porcentaje de trabajadoras con vivienda inadecuada asciende a casi 70 %, y este porcentaje es más alto en el caso de las trabajadoras del campo. Se observan brechas similares en los datos referidos a acceso a agua y desagüe. Estos porcentajes se confirman en el estudio de PLADES (2006), en el que se indica que casi un 60 % de las encuestadas carece de por lo menos uno de los servicios fundamentales (agua, desagüe, servicio eléctrico, pistas y veredas) a pesar de tratarse de zonas urbanas periféricas. Todo esto lleva a relativizar los datos de pobreza monetaria. Adicionalmente, es necesario analizar el impacto que estas condiciones de vida tienen en el trabajo doméstico y en las horas de trabajo que implican. La mayoría de mujeres entrevistadas asegura levantarse a las 4.00 de la mañana para preparar el almuerzo y avanzar en el lavado y otras tareas. Todo ello se hace mucho más difícil cuando no se cuenta con agua, luz, desagüe y servicios mínimos de apoyo.

II.3.3. Trayectorias laborales

En el caso de las entrevistadas en la provincia de Chíncha el estudio identificó a un grupo que tiene una larga trayectoria de trabajo. Muchas de ellas son hijas y nietas de familias de agricultores que han trabajado primero en las haciendas, luego en las cooperativas y finalmente como parceleros. No obstante, en el caso de las mujeres el trabajo fue, en la mayoría de los casos, familiar y no remunerado.

La mayoría de las mujeres entrevistadas señaló que trabaja en la agroindustria desde que era menor de edad o desde la adolescencia temprana (10-12 años). Entre las razones dadas por las entrevistadas para este inicio temprano en el trabajo se indica principalmente la necesidad de apoyar a sus padres y madres en las labores agrícolas, ya que muchos de sus familiares eran propietarios de parcelas fruto de la descomposición de las cooperativas agrarias heredadas de la reforma agraria impulsada en la década de 1960 por el gobierno de Juan Velasco Alvarado. Se trata entonces de mujeres con experiencia en labores agrícolas, con conocimientos específicos de las distintas fases de los cultivos y sus requerimientos, que pasan de una situación de trabajadora familiar a ser asalariadas. Este paso de trabajadora familiar no remunerada a asalariada tiene importantes efectos en su identidad como trabajadora y mujer. Este tránsito también genera expectativas de progreso y mejora que no siempre se ven satisfechas²⁵⁷.

Por otro lado, más de un 50 % ha trabajado en los campos de parientes y luego, con el *boom* de la agroexportación, comenzó a trabajar en los fundos o en empresas de la zona. La demanda de mano de obra femenina estuvo asociada desde el inicio a las tareas vinculadas a la cosecha del espárrago (en el campo), y a la selección y empaque en el trabajo en fábrica. Si bien se señala que las mujeres tienen más habilidades para este tipo de actividades, pues se considera que son más minuciosas y ponen más cuidado, los estudios han señalado que se trata de una segregación del mercado de trabajo en función del género, pues ubica a las mujeres en áreas vinculadas a supuestas habilidades femeninas «naturales» como la minuciosidad, la paciencia, el trabajo detallado. Por lo tanto, la demanda de mano de obra femenina tiene por lo menos dos décadas de antigüedad²⁵⁸.

Las entrevistadas que trabajaron en la agroindustria desde que eran menores de edad utilizaron, como forma de acceder a este mercado de trabajo, documentos de identidad de madres o parientes. Esta parece ser una práctica recurrente, ya que ha sido señalada en varias ocasiones por las entrevistadas. Los empresarios entrevistados señalaron que la mayor parte de los trabajadores son jóvenes, aunque manifestaron enfáticamente que no contratan menores de edad. Esta contradicción entre lo señalado por las entrevistadas y las afirmaciones de los empresarios requiere

²⁵⁷ Similar situación se encuentra en el estudio de PLADES (2007) y en el de Miro Quesada y Moreno (2007).

²⁵⁸ De hecho, los estudios sobre migración golondrina (temporal) para la cosecha del algodón planteaban la precariedad del trabajo bajo estas condiciones (Aramburu y Ponce, 1983).

urgentemente nuevos análisis, con el fin de indagar si esta práctica está asociada a la necesidad de los menores de edad de conseguir trabajo, o está vinculada también a las prácticas de los fundos y grandes empresas para contratar personal.

En las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas se puede observar que han trabajado en diferentes fundos o empresas de la zona, y por lo tanto tienen experiencia en diferentes de cultivos. Aparte del espárrago, las entrevistadas señalan trabajar paralelamente en la producción de mandarina, alcachofa o maíz. También, aunque con menor intensidad, algunas de ellas señalaron haber trabajado en los cultivos de algodón, ají y uva. La constante rotación en los fundos y tipos de cultivos se debe al carácter temporal de la agroindustria.

En la gran mayoría de los casos, las mujeres señalan la preocupación por el bienestar de sus hijos y su familia como las principales razones para trabajar. Esto sucede, en el caso del distrito de El Carmen, en el 100 % de las trabajadoras entrevistadas. Es importante señalar que la sobrevivencia de las familias requiere más de un salario por unidad familiar, lo que empuja a las mujeres a emplearse como operarias en el campo, de manera de incrementar sus ingresos. En la decisión de las mujeres cuenta muy fuertemente la posibilidad de conseguir más ingresos para que sus hijos e hijas puedan estudiar alguna carrera técnica o ingresar a la universidad. Según algunas entrevistadas, sus esposos mantienen un pensamiento machista y consideran que no es necesario que la mujer estudie, ya que su destino es el matrimonio. Por ello no quieren que sus hijas terminen la secundaria o reciban educación superior. Frente a ello, las mujeres muchas veces ingresan a trabajar para apoyar a sus hijas.

En Ica, una razón fundamental para ingresar a trabajar ha sido el terremoto que asoló la zona en el 2007. Un buen número de familias no solo perdió su vivienda, sino también enseres que en muchos casos eran capital de trabajo. Las cocinas, las máquinas de coser y los hornos, por ejemplo, eran instrumentos de trabajo que les permitían ofrecer ciertos servicios de alimentación, costura y ornato, que se truncaron con el sismo. Para muchas familias, esto implicó comenzar de nuevo y generar ingresos adicionales para rearmar su casa. No obstante, y como se verá más adelante, la incorporación de las mujeres como obreras en los fundos no es sencilla, y muchas veces deben enfrentarse con la oposición abierta de los esposos, que aunque reconocen la necesidad de recursos adicionales, están en desacuerdo con esta.

III. El empleo y las condiciones de trabajo

III.1. El marco normativo

Un hito para comprender lo que sucede con el empleo en el campo –y en particular con aquel vinculado a la agroexportación– es la Ley de Promoción Agraria 27360, que se aprobó durante el último gobierno de Alberto Fujimori, en 2000.

Según Gamero (2011), esta ley y su reglamento se aplicaron a los empleadores: «i) que desarrollen principalmente actividades de cultivo o crianza, con excepción de la industria forestal (...); ii) que realicen principalmente actividad agroindustrial, fuera de la provincia de Lima y la provincia Constitucional del Callao, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios producidos directamente o adquiridos de las personas que desarrollen cultivos y/o crianzas señalados en el punto anterior, en áreas donde se producen dichos productos²⁵⁹; y iii) quienes desarrollen actividad avícola sin utilizar maíz amarillo duro importado en el proceso productivo» (2011: 27-28).

Esta ley, que se enmarca en el proceso de liberalización, orientación al mercado externo y flexibilización laboral, buscó promover la inversión privada, así como desarrollar el sector de manera competitiva al disminuir los costos laborales y otorgar exoneraciones tributarias con miras a una mejora en la productividad y la competitividad de las empresas.

A través de la ley se establecieron importantes beneficios tributarios a las empresas dedicadas al cultivo, a la crianza de animales o a la agroindustria, a la par que se modificaba la condición laboral de los trabajadores agrarios mediante normas y leyes específicas y diferentes de las del régimen laboral común. Entre las principales características de este régimen laboral se encuentra la contratación indeterminada y la existencia de jornadas de trabajo acumulativas. Se señala también que el pago del salario, el establecimiento de un período de vacaciones, la indemnización y el aporte al seguro de salud son inferiores a lo establecido en el régimen laboral común. En este sentido, Gamero encuentra que:

La normativa establece que en el sector agrario los empleadores podrán contratar a su personal por período indeterminado o determinado; agrega que, en este último caso, la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria a desarrollar. También señala la norma que podrán establecerse jornadas de trabajo acumulativas en razón de la naturaleza especial de las labores, siempre que el número de horas trabajadas durante el plazo del contrato no exceda en promedio los límites máximos previstos por la Ley. Además, se indica que los pagos por sobretiempo procederán solo cuando se supere el referido promedio (Gamero, 2011: 28).

Por otro lado, Eguren señala que los cambios más significativos en este régimen laboral se dan en el aspecto remunerativo, lo que en esencia significa que esta ley de promoción agraria consiste en «un régimen diferenciado de beneficios económicos» (2009: 290).

Se trataba pues de una legislación *ad hoc*, cuyos objetivos pro inversión y pro agroexportación son los ya señalados. Por su carácter de promotora, la ley tenía una vigencia de 10 años a partir de su aprobación en 2000. Sin embargo, en 2006 se estableció que la norma deberá regir hasta el último día de 2021 (Eguren 2009: 289).

Desde mediados de la década pasada ha existido una serie de iniciativas de diferentes sectores para derogar o modificar la Ley 27360. El Congreso de la República ha presentado distintos pro-

²⁵⁹ No incluye a las industrias de trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.

yectos de ley en diferentes comisiones, tanto en la legislatura anterior (2005-2010) como en la actual (2011-2016). Distintas organizaciones de la sociedad civil y sindicatos apoyan estas iniciativas, y constituyeron un amplio grupo de instituciones que consideran necesario modificar esta normativa. Estas propuestas serán analizadas en mayor profundidad en el tercer capítulo.

En este sentido, Gamero señala que en 2007 «las normas que regulan el régimen agrario han sido objeto de un proceso de inconstitucionalidad²⁶⁰ [en referencia a] las disposiciones relativas al régimen salarial» (2011: 31). Sin embargo, el Tribunal Constitucional falló en contra del proceso y confirmó su constitucionalidad. Según diversos entrevistados del departamento de Ica, la modificatoria de este régimen especial ha sido una promesa de campaña electoral de diversos congresistas de la región Ica.

Por el contrario, los representantes de las empresas productoras y agroexportadoras de espárrago entrevistados señalan que uno de los beneficios con los que cuenta su actividad económica es el régimen laboral que se encuentra bajo la Ley de Promoción Agraria 27360. Señalan que las empresas que dirigen se rigen bajo esta ley, acatando todas sus exigencias. Según ellos, los empleados tendrían «todos sus beneficios sociales», ya que el sueldo incluye el pago de vacaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS) y seguridad social, así como seguro de salud, salarios exigidos por ley y pago de horas extras.

Desde la perspectiva de las empresas, este régimen brinda un beneficio a las productoras y agroexportadoras principalmente porque les permite contratar a sus trabajadores (jornaleros de campo u operarios de fábrica) de acuerdo a las características de su actividad económica y a sus requerimientos de mano obra. Teniendo en cuenta que la producción de espárrago requiere de diferente número de trabajadores a lo largo del año (períodos de cosecha y mantenimiento), este régimen laboral permitiría establecer contratos temporales y contratar al personal de campo y planta solo en el período en que las empresas lo demanden.

Los gerentes de las empresas entrevistados sostienen que esta ley sigue siendo necesaria para la promoción del sector, sobre todo en un contexto de crisis económica mundial, que afecta los principales destinos de exportación, que son los mercados europeos y el estadounidense. Existe pues un debate abierto²⁶¹ entre los representantes del capital y del trabajo, así como del Estado.

En el cuadro siguiente, elaborado por Eguren (2009) se presenta un resumen comparativo que permite visualizar las diferencias entre el Régimen Laboral Común (Ley 728) y la Ley de Promoción del Sector Agrario 27360.

²⁶⁰ La acción de inconstitucionalidad la presentó el Colegio de Abogados de Ica.

²⁶¹ Esta tensión será analizada con mayor profundidad en el tercer capítulo. Las centrales de trabajadores y los gremios asociados están en contra de la ampliación del plazo de la ley y reclaman los beneficios laborales del régimen general laboral, que incluye también trabajo por temporadas pero que reconoce mayores beneficios. Las organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la protección de los derechos laborales también cuestionan la ampliación otorgada, y piden su revisión. En el Estado, el Ministerio de Agricultura –como se verá en el capítulo siguiente– estaba de acuerdo con algunas de las modificaciones previstas en los proyectos de ley presentados en el Congreso, pero la posición no fue compartida por otros sectores del Poder Ejecutivo.

Cuadro 16

Comparación entre el Régimen Laboral Común y la Ley de Promoción Agraria 27360

	Régimen común	Ley 27360 (Octubre de 2000)
Rasgos generales	Régimen común.	Régimen laboral de carácter especial y transitorio ²⁶³ aplicable tanto a las personas naturales o jurídicas que desarrollaran cultivos y/o crianzas en el ámbito rural (con excepción de la industria forestal), como a las personas naturales o jurídicas que realizaran actividad agroindustrial.
Jornada de trabajo	Máximo de ocho horas diarias o 48 horas semanales.	Jornadas acumulativas; solo se paga el sobretiempo cuando exceda en promedio los límites máximos permitidos por ley.
Remuneraciones	Salario no inferior a la Remuneración Mínima Vital. Además, compensación por tiempo de servicios (CTS) y gratificaciones.	Remuneración no inferior a la Remuneración Mínima Legal, pero ya incluye las gratificaciones legales y la CTS.
Vacaciones	Descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendarios remunerados por cada año de servicio.	Descanso vacacional de quince (15) días calendario remunerados por cada año de servicios.
Gratificaciones legales	Dos gratificaciones al año: una en julio y otra en diciembre, con un monto, en cada caso, equivalente a la remuneración mensual que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda su pago.	Se incluyen ambas gratificaciones en el salario diario del trabajador.
Compensación por tiempo de servicios	Los empleadores depositan tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador como meses completos haya laborado.	Se subsume en el salario diario.
Indemnización por despido arbitrario	Se pagan 45 días (una remuneración y media) por cada año efectivo de servicios hasta un tope de 360 días.	Se pagan solo 15 días (media remuneración) por cada año efectivo de servicios con un tope de 180 días.
Seguro de salud	9 %	4 %

Fuente: Mujica Petit (2009), en Eguren (2009: 89).

²⁶² La ley originalmente determinó su vigencia por diez años. Luego fue prolongada hasta 2021.

III.2. Las divisiones del trabajo en el campo

III.2.1. División del trabajo por sexo y por tipo de tarea

En la agroindustria del espárrago existe división del trabajo por tarea y por sexo. Hombres y mujeres ocupan distintos puestos tanto en el trabajo de campo como en la fábrica. Este ordenamiento asigna a varones y mujeres labores diferentes en ambos espacios, y se constata que estas labores no son equitativas, pues tienen una desigual valoración social y económica. Las tareas de varones son de mayor estatus y tienen mayor remuneración. En los grupos de mujeres también existen diferencias según el trabajo que realizan.

La FEPROMU-ICA describe la existencia de cuatro etapas en el proceso de trabajo en la agroindustria del espárrago en el campo. Estas son: i) el deshierbe, que consiste en «retirar o limpiar las malas yerbas de los surcos»; ii) el abonamiento, que consiste en fertilizar con «los productos químicos y orgánicos y el combate de plagas con pesticidas y fungicidas»; iii) la cosecha, donde «se cortan los espárragos con cuchillos especiales»; y iv) la selección, que consiste en «escoger los espárragos de calidad exportable, los cuales son llevados a la fábrica» (Mejía, 2002: 136).

En la zona donde se realizó el trabajo de campo existen dos modalidades de contratación²⁶³. En primer lugar están los trabajadores permanentes, que participan de las cuatro etapas antes señaladas y son generalmente varones. Por otro lado existe otro grupo que trabaja exclusivamente en las etapas de cosecha y selección del espárrago, compuesto principalmente por mujeres. En resumen, las mujeres trabajan sobre todo en el campo, en labores de cosecha y bajo condiciones adversas (un sol muy fuerte con temperaturas que pueden llegar hasta los 35°C).

Para el proceso de trabajo en las fábricas procesadoras de espárrago fresco, la Federación de Mujeres de Ica establece la existencia de seis etapas: el lavado, etapa en la que los espárragos son depositados en pozas de agua muy fría (menos de 5 grados centígrados); la selección, que consiste en un «proceso de clasificación de los espárragos por tamaño de diámetro»; el empaque, etapa en la que los productos se colocan en jvas de 5 kilos; el congelado, etapa en la cual «los productos terminados son enfriados en pozas de agua a 0 grado y clorada a 150 partes por millón»; la conservación, etapa en la cual «los productos terminados son guardados en cámaras frigoríficas a 5 grados bajo cero, hasta ser embaladas»; y, finalmente, el despacho, etapa donde «los productos son embalados (...) en parihuelas y son despachados en vehículos frigoríficos a menos de 5 grados centígrados» (Mejía, 2002: 136).

En la fábrica, las mujeres se ubican principalmente en las labores de lavado, selección y empaque. Los varones lo hacen en las labores de congelado, conservación y despacho. Esto coincide con lo señalado en el estudio de elaborado por ISAT y OXFAM (2005).

III.2.2. Temporalidad del empleo

Ahorita estoy trabajando en la empresa X, (...) inicia en noviembre, en noviembre viene la producción de uva. Sí, casualmente en agosto acaba la fruta, de agosto a diciembre es ya campaña de espárrago. (...) Trabajo con cinco productos: de agosto a diciembre con espárrago y de diciembre a agosto con fruta. (...) Sí, gracias a dios que el trabajo lo tengo vigente. Como somos reingresantes ya nos llaman, somos reingreso de trabajo porque esa campaña produce la fruta para esos tiempos. Ya en fruta tengo ocho años [en la misma empresa]. [En espárrago] ya tengo 10 campañas también, porque el espárrago es por campañas. Igual, ya ellos saben su personal que trabaja, entonces reingresamos no más. Testimonio de una operaria con 10 campañas trabajadas.

²⁶³ De acuerdo a Miro Quesada y Moreno (2007) y Chacaltana (2007), el porcentaje de trabajadores que tiene contratos a «modalidad» bordea el 75 %, mientras que los que tienen contrato permanente son en promedio un 25 %.

La mayor contratación de trabajadores se produce en los períodos de cosecha y no en los de mantenimiento. Según los entrevistados, la producción del espárrago requiere de medio trabajador por hectárea en época de mantenimiento, y de un trabajador y medio por hectárea en época de cosecha.

Si bien los períodos de cosecha parecen diferir entre los fundos, los entrevistados coinciden en señalar que en el valle de Ica se realizan dos cosechas (o campañas) durante el año. La campaña chica, que tiene una duración de 45 días aproximadamente (entre los meses de marzo y mayo); y la campaña grande, de cuatro meses aproximadamente (entre agosto y diciembre)²⁶⁴. De esta forma, la mayor parte de trabajadores de campo y todos los trabajadores de planta trabajan en época de cosecha, lo cual hace que su contrato sea temporal. Esta situación coincide con lo señalado por Gamero (2011).

En promedio, las mujeres trabajan seis meses al año en el espárrago. Sin embargo, un grupo de ellas señaló que el resto del año se emplean en otros cultivos de la zona (cítricos y uvas) para ampliar el tiempo de trabajo y asegurar un ingreso anual. No obstante, esta actividad adicional es inestable y depende de las empresas, pues a pesar de que sean parte de las cuadrillas de trabajo, no es seguro que vuelvan a ser convocadas.

Los datos recogidos para este estudio muestran que las mujeres rotan entre varios cultivos para asegurar un ingreso permanente a lo largo del año. Las mujeres del distrito de El Carmen combinan básicamente sus labores en tres productos: espárragos, alcachofa y mandarina. En ocasiones prefieren dejar el trabajo en los espárragos, pues es más fuerte y desgastante, y prefieren emplearse en la producción de mandarina. No obstante, esto depende de las empresas y de las temporadas.

Debido a la situación descrita, la directora de la Asociación Aurora Vivar considera que la categorización de trabajadora temporal que se da a estas mujeres debe ser analizada con mayor detenimiento, ya que en la práctica muchas de ellas trabajan todo el año en diferentes cultivos. Si se tiene en cuenta que varias empresas (sobre todo las grandes) producen y exportan diferentes productos, buena parte del personal trabaja durante todo el año, aunque como trabajadoras temporales. Vale la pena aquí observar la situación desde los dos puntos de vista, para analizar las posibilidades de mejores condiciones laborales, pues si bien las empresas contratan de manera discontinua a las mujeres, ellas trabajan de manera continua en diferentes empresas, sin gozar de los beneficios asociados a los contratos por tiempo indefinido.

III.2.3. Contratación de mano de obra: los contratos de trabajo

Desde que se inició el boom exportador se han dado avances en lo que concierne a los contratos de trabajo. Si bien a inicios de la década pasada (1999/2000) la mayoría de los trabajadores aseguraba no tener contrato de trabajo, actualmente esta situación ha cambiado, y se ha registrado un incremento en la legalidad de los procesos. De acuerdo a los datos de PLADES (2007), el 80,5 % de los trabajadores se encuentran en planilla, de los cuales un 81 % ha firmado contrato, y un 79 % recibe copia de su contrato cada mes.

Pero es preciso decir que la situación no es tan clara, pues en las entrevistas realizadas para este estudio se ha verificado que más de la mitad de las trabajadoras no tenían contrato de trabajo, o lo habían tenido solo en un primer momento pero no ha sido renovado, aunque sí reconocen que

²⁶⁴ La posibilidad de tener dos campañas es extraordinaria y se debe a las buenas condiciones del tiempo en la zona. Esto favorece la productividad y el incremento de los montos de producción. También favorece la exportación, pues se puede llegar a mercados en temporadas en las que los otros países exportadores no pueden hacerlo debido a las condiciones climáticas (Valcárcel, 2003).

se les paga y se les hace firmar sus boletas. Según CEPES, las mujeres temporeras solo obtienen contratos permanentes después de cinco años de trabajo continuo (CEPES, 2009, en Arguello, 2010: 244). Frente a estos diferentes diagnósticos, es posible que la falta de contratos se registre sobre todo en los fundos más pequeños, pues como se sabe las grandes empresas requieren certificación y tienen una mayor vigilancia de empresas internacionales. Otra opción es que los datos de PLADES para el 2007 hayan cambiado, o que el problema se haga evidente solo con estudios de corte cualitativo.

Por otro lado, la secretaria ejecutiva de la FEPROMU-ICA señaló que si bien es cierto que actualmente las trabajadoras cuentan con contrato, esto no significa necesariamente que lo hayan leído o lo tengan en su posesión, ya que muchas veces las empresas no les entregan una copia. Esto coincide con lo señalado en los estudios cualitativos, que muestran que en muchos casos las mujeres trabajadoras no entienden bien el contrato, no saben el significado que tiene, e incluso muchas no lo han leído²⁶⁵. Desde la perspectiva de las trabajadoras, la existencia o no de contrato no es importante, pues piensan que si se incumplieran sus derechos no tendría manera de solventar los gastos que podría generarles una demanda judicial. En este contexto, las mujeres trabajadoras perciben a la empresa como una entidad todopoderosa a la cual no pueden enfrentarse. De alguna manera confían en que sean justos, les paguen a tiempo y las traten bien. No hay en ellas, según diversos estudios, una conciencia de sus derechos ni de la importancia de conocerlos para defenderlos. Como se verá más adelante, esto tiene mucho que ver con la escasa sindicalización y el temor a perder el trabajo, pues como es temporal pueden no contratarlas nuevamente. Se trata pues de un trabajo precario.

Respecto a la contratación, según testimonios presentados en el estudio realizado por Calisaya y Flores, algunas empresas demandan que los trabajadores traigan un documento de identidad distinto cada mes para hacer el pago, y no se les otorga recibo. Esto fue señalado por una trabajadora de fábrica de 28 años en Ica: «Este mes yo firmé un contrato con mi documento; al otro mes tuve que llevar un documento de otra persona más mi documento, y así es. Si llevo mi documento no quieren, no nos hacen entrar, para no pagar los beneficios» (2006: 43). Como se señaló en el capítulo anterior, el uso de documentos de identidad de terceros aparece como una práctica existente en los estudios revisados y también en algunos de los testimonios recogidos para este estudio.

III.2.4. Salarios

La Ley de Promoción Agraria 27360 establece que el salario de los trabajadores bajo este régimen no podrá ser inferior a la remuneración mínima legal. Teniendo en cuenta que el pago es diario, el jornal que debe recibir por ley un trabajador de este sector es de 29,26 PEN (nuevos soles). Este pago incluye las gratificaciones legales y la CTS.

Diversos sectores²⁶⁶ sostienen que la remuneración mínima legal percibida por los trabajadores bajo la Ley 27360 es menor a lo establecido en el Régimen Laboral Común, y por lo tanto la ley que promociona el sector agrario establece medidas diferenciadoras entre los trabajadores peruanos. Según el Dictamen de la Comisión Agraria del Congreso, que propone modificar la Ley 27360, el salario que debe percibir un trabajador bajo el Régimen Laboral Común ascendería a 33,3 PEN diarios²⁶⁷, por lo que existe una diferencia de 4,17 PEN por día en desmedro del trabajador agroindustrial. Esta diferencia supondría que el régimen especial de promoción del sector

²⁶⁵ Esta desinformación se ha encontrado también en otros estudios como los de PLADES (2007), FEPROMU-ICA (2007), Miro Quesada y Moreno (2007), entre otros.

²⁶⁶ Tales como algunas comisiones del Congreso, ONG, sindicatos y asociaciones de productores.

²⁶⁷ Si se considera en el pago diario el pago de las dos gratificaciones al año, la CTS, y el pago de vacaciones establecido por ley.

agrario recorta el número de días para el pago de gratificaciones, la CTS y las vacaciones²⁶⁸. Esta diferencia remunerativa, como se mencionó al inicio del capítulo, ha llevado a que diversos sectores demanden la modificación de este régimen, lo que será explorado en el próximo capítulo. Los empresarios entrevistados señalaron que la existencia de un alto número de empresas en el valle de Ica permite que los trabajadores tengan la posibilidad de ir a de un trabajo a otro y escoger el que más los beneficie. Esta situación, beneficiosa para los trabajadores desde el punto de vista empresarial, genera problemas de abastecimiento de mano obra para las empresas. Para contrarrestar este problema, según los empresarios, ellos deben generar incentivos que atraigan a los trabajadores, pues la mejor forma de contar con mano de obra es que esta «esté contenta». Otra opción es promover la migración temporal de trabajadores de las zonas de la sierra. Entre los mecanismos que algunas empresas han implementado están: que los salarios de los trabajadores sean superiores al sueldo mínimo vital, entregarles un pequeño bono semanal, darles almuerzos sin costo y encargarse de su traslado a la empresa. Muestran así una necesidad de competir y esto parece mejorar sus ofertas laborales.

No obstante lo señalado por los empresarios, la opinión de las trabajadoras va en sentido contrario. Para ellas, el sueldo no compensa el arduo trabajo que realizan, no alcanza para cubrir sus necesidades básicas, y sienten que se comete una injusticia pues el crecimiento de las empresas y las exportaciones no genera una mejor situación para ellas, y solo beneficia a empresarios y funcionarios.

De acuerdo a informes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la evolución de los ingresos percibidos por los trabajadores en el ámbito de aplicación de la Ley 27360 no supuso una mejora proporcional al incremento de los ingresos en las empresas gracias a esta ley, que prácticamente se triplicó (Comisión Agraria del Congreso de la República 2011). De hecho, según datos de PLADES (2006: 40) en el periodo 2001-2005 el poder adquisitivo de los obreros cayó en 16 %.

Por otro lado, más de un 70 % de los encuestados considera que su salario es bajo o muy bajo, un 27 % lo ve suficiente y solo un 2 % lo considera bueno (PLADES, 2006: 83). En esta línea, las mujeres entrevistadas señalaron que el salario no compensa las dificultades, la intensidad y la dureza del trabajo. Sienten que se trata de un trabajo extenuante, que exige mucho sacrificio físico y que requiere de una especialización que ellas sí tienen, pero que no se les reconoce. En consecuencia, su salario debería ser mayor. Reconocen que, en promedio, en este trabajo se gana un poco más que en otros empleos (como el de servicio doméstico, el trabajo en chacras de vecinos, el comercio ambulante, etc.) pero la diferencia debería ser mayor por las consecuencias que trae para la salud.

Otro tema que surgió en las entrevistas se refiere al conocimiento y a la defensa de derechos por parte de las mujeres. Los testimonios recogidos revelan que algunas mujeres tienen poca claridad sobre su salario real, pues no entienden la boleta de pago. En ocasiones las empresas les explican que en la boleta se incluyen su CTS y las vacaciones pero ellas no están seguras que ello sea así. Hay mucha confusión, y según cuentan, los gerentes de las empresas les informan que ellas están sujetas a un régimen laboral especial. Como ellas no están al tanto de esos temas legales no saben si se cumplen o no sus derechos.

Los datos de PLADES (2006: 55-57) muestran que del total de encuestados, aproximadamente un 30 % estaría recibiendo menos del salario estipulado por ley. Comparando la situación entre hombres y mujeres se señala que el porcentaje de varones que recibe un pago por debajo del mínimo legal es de 26,4 %, mientras que este porcentaje asciende a 42,6 % entre las mujeres. Al

²⁶⁸ Esto significa 15 días de gratificación en el mes de julio, 15 días de gratificación en diciembre, 15 días de CTS y 15 días de vacaciones.

analizar los datos de la canasta familiar, los salarios y el número de miembros del hogar, el estudio de PLADES concluye que «el trabajador o trabajadora agrícola de exportación promedio es, en consecuencia, un trabajador en situación de pobreza absoluta por ingresos, desde una medición objetiva, como es la planteada por el INEI» (2006: 57). La situación es más grave en el caso de las mujeres que son cabeza de hogar y no tienen pareja pues se convierten en las únicas proveedoras de ingresos de la familia. «De estas mujeres que son el único sostén de la familia, el 31 % recibe ingresos por debajo de la línea de pobreza extrema, es decir que el 29,2 % de las trabajadoras sin pareja, que representan el 12,4 % de la muestra femenina, estarían en situación de extrema pobreza» (PLADES, 2006: 57).

III.2.5. Condiciones de trabajo

Según el estudio de PLADES (2006), un 82 % de los/as trabajadores/as considera sus condiciones de trabajo regulares, un 12 % las considera buenas y un 6 % malas o muy malas. Cabe señalar que la información en algunos casos parece contradictoria pero, como se verá en el análisis, las opiniones en conflicto no se refieren usualmente al mismo tema. Así, por ejemplo, en muchos casos, cuando se les pregunta por sus condiciones laborales lo que se prioriza es el trato, mientras que en otros casos lo que se valora más es la seguridad en el trabajo. Según FEPROMU-ICA (2011), el 50 % de las trabajadoras considera que sus condiciones han mejorado, mientras un 49 % señala lo contrario.

Un tema clave es la carga laboral. En ocasiones se les paga por tarea y en otras por tiempo, según el acuerdo al que hayan llegado. No obstante, lo que se encuentra sistemáticamente es que estos acuerdos no se cumplen y las horas trabajadas son más que las pactadas, sin que ello implique un mayor salario o el pago de horas extras, como lo señala el siguiente testimonio:

Cada día, la cuota de espárrago que debo recoger es aumentada por mi supervisor. Tengo que trabajar más horas para acabar, de lo contrario no me pagan. Estoy cansada y me siento deprimida. Ya no puedo cocinar o cuidar a mis hijos después del trabajo. Trabajo más de 11 horas al día, pero no me puedo quejar. (Carmen, 21 años, traducción propia). (Arguello, 2010).

III.3. Algunos problemas identificados

III.3.1. Hay hora de entrada pero no de salida

— ¿Cuántos días a la semana trabaja?

— Depende de la producción como esté (...). A veces se trabaja 8 horas o también 12 horas. (...) Qué le digo, el proceso sale directamente, ya está todo programado y tenemos que cumplir con esa programación. No sabemos, depende de la cantidad de producto que ingrese. Ya después de que uno está en el ingreso, adentro, ya nos queda la sorpresa porque no sabemos a qué hora salimos. Tenemos horario de ingreso, pero no de salida.
Operaria de planta de espárrago con 10 campañas trabajadas.

Todos los actores entrevistados, aun los empresarios, coinciden en señalar que debido a las características de la producción de espárrago es muy difícil determinar el horario de salida de las trabajadoras que operan en fábrica. Debido a que el crecimiento de la planta de espárrago no se detiene en ningún momento del día, y que una vez cortado hay que procesarlo rápidamente, las trabajadoras en planta deben quedarse hasta que se acabe la producción del día. Así, la jornada laboral es variable y depende del producto y la estacionalidad.

De acuerdo a los testimonios, años atrás las jornadas laborales eran muy largas, porque la mayoría de las trabajadoras realizaba turnos mayores a las ocho horas, la mayoría de los casos de más 10 o 12 horas.

Cuadro 17

Duración de la jornada laboral de las trabajadoras de espárrago (en porcentajes)

	Campo	Fábrica	Total (promedio)
	Porcentaje de trabajadores	Porcentaje de trabajadores	
Duración de la jornada			
4-6 horas	1,5	9,5	5,7
6.30-8 horas	3,8	4,1	3,9
8.30-10 horas	30,8	33,3	32,1
10.30-12 horas	61,7	28,6	44,3
12.30 o más horas	2,3	24,5	13,9
Tipo de jornada			
Trabajo por tareas	9,8	20,4	15,4
Trabajo por horas	90,2	79,6	84,6
Días de trabajo a la semana			
Seis días	21,1	40,1	31,1
Siete días	78,9	59,9	68,9

Fuente: Mejía (2002: 140).

En este cuadro de 2002 se puede apreciar que para inicios de la década pasada en el trabajo en campo se daban las jornadas laborales más extensas, que involucraban a la mayoría de las mujeres. El 61,7 % de las mujeres que trabajan en campo lo hacen entre 10 y 12 horas al día. En el caso del trabajo en fábrica, lo que se observa, a diferencia del trabajo en chacra, es la preeminencia del trabajo nocturno. De hecho, un 71 % de las mujeres entrevistadas por Mejía trabajaban en horarios nocturnos, sobre todo para los despachos urgentes. En la actualidad, según la FEPRMU-ICA «el 66 % de mujeres trabaja la jornada laboral de 8 horas, pero el 34 % de ellas trabaja más de 10 horas» (2010: 44). Esta federación reconoce un cambio en el número de horas trabajadas, ya que en la actualidad existen hasta dos turnos (en el trabajo en fábrica) a diferencia de años anteriores. Sin embargo, señalan que esto no supone la inexistencia de situaciones de explotación, ya que todavía un alto porcentaje de mujeres (más del 30 %) trabaja más horas de lo establecido por la ley. Otra variante laboral, según la empresa y la tarea, es posible trabajar medio tiempo o tiempo completo. Eso depende de la empresa y del rendimiento del producto. En el caso del espárrago, es necesario mucho sol para la cosecha, y por ello cuando no hay sol la cosecha se demora y las jornadas son más cortas.

En lo que concierne al respeto de sus derechos por parte de la empresa, la percepción es negativa: solo un 27 % señala que se respetan sus derechos, mientras que una gran mayoría (73 %) afirma que no. Al respecto existen diferencias en las percepciones sobre cuáles son esos derechos y qué beneficios se les otorgan. Del total de entrevistados que señaló que la empresa respeta sus derechos, la mayoría (55,3 %) señala que esto es así pues les pagan a tiempo, y un segundo grupo menciona el buen trato que reciben (16 %). En el caso de quienes afirman que la empresa no respeta sus derechos como trabajadores, los reclamos se orientan a la falta de respeto de la jornada laboral y la ausencia de pago de horas extras (27,1 %), al maltrato, abuso y explotación (26 %), a la ausencia de pago de beneficios (19,3 %), y finalmente a que los sueldos son bajos (16 %) (PLADES 2006: 46). Si se comparan estas cifras con otros estudios se concluye que el trabajo de las mujeres en el campo es el más difícil, por las condiciones laborales y por el contexto, y es el que provoca mayor malestar entre las mujeres. Este malestar ha sido recogido en las encuestas y entrevistas

realizadas en este y otros estudios citados. Vale la pena señalar al respecto que el descontento de las mujeres no encuentra un espacio institucional en el cual expresarse, pues no cuentan con sindicatos u organizaciones similares y no acuden al Ministerio de Trabajo, pues su condición de trabajadoras temporales las coloca en una situación de vulnerabilidad. Tienen temor al despido o a la no contratación futura.

III.3.2. Salud y accidentes en el trabajo

Para el espárrago te dan todo tipo de... te dan unas gorritas, que no se tiene que ver nada del cabello, y te dan para taparte la nariz con la boca, te dan guantes. Porque había otras que a veces se olvidaban, no llevaban guantes o no te daban. Y a veces las encargadas no se daban cuenta y a veces encontraban algunas que estaban sin guantes. Y sabes cómo es todo, las uñas, todo sucio y (...) estar mojada y eso a la vez te agarra hongos. Si no te pones guantes, te sale unos granitos que te pican. No te puedes ni agarrar la cara porque te da hongos, por eso que te dan todo eso. (...) Tiene como una química el espárrago, por ejemplo a mí me afectaba, si a mí me caía una gota ahí mismo me empezaban a salir unos granitos. Pero no eran hongos sino que yo le tenía alergia. Pero sí, otras amigas han tenido hongos a la cara, les han salido como unos chupos así y en su mano también se ponía como unas llagas que se le cuarteaba. (...) Yo creo que sea por el espárrago, porque cuando he trabajado en el campo igualito me salían unos granitos, a veces de que sudaba ¿no? Uno va trabajando y va sudando. Lo mismo que cuando cortaba, me chispeaba el agüita ¿no? Pero le tenía alergia, me salían unos granitos que picaban.

Ex trabajadora de campo y de planta, una campaña trabajada.

Uno de los reclamos más persistentes de las mujeres que trabajan en la agroindustria tiene que ver con su salud y la seguridad en el trabajo. Este tema es reiterado en los distintos estudios revisados para esta investigación.

Sí, por el agua. Como todas las fábricas de espárragos son de agua, tienes que estar bañando al espárrago a cada rato porque, si tú no bañas al espárrago, se muere. Entonces tienes que estar echando a cada instante agua, agua; y de protección te dan solo un mandil, pero no te dan botas, si no estás con tus propias zapatillas y ya estamos todas mojadas. *Testimonio de una mujer de 40 años, trabajadora de fábrica, Ica.* (Calisaya y Flores, 2006: 67)

Un primer reclamo tiene que ver con las enfermedades ocasionadas por el tipo de trabajo que realizan tanto en el campo como en la fábrica. En el trabajo de campo, el estar expuestas al sol, paradas –o arrodilladas en el caso del espárrago– durante largas jornadas sin descanso, la humedad de los cultivos, así como la exposición a plaguicidas, traen como consecuencia un conjunto de problemas físicos que afectan su salud. Algunas señalan que no cuentan con los mínimos equipos necesarios para protegerse de estos riesgos, debiendo muchas veces agenciárselos ellas mismas²⁶⁹.

Las enfermedades ocupacionales más referidas son²⁷⁰: inflamación de ovarios por estar paradas todo el día; inflamaciones en los ojos; dolores estomacales (gastritis); enfermedades dérmicas por utilización de hipoclorito de sodio o por la humedad; problemas génito-urinarios; enfermedades bronquiales y asmáticas; dolores articulares, de piernas, de columna y estirones musculares; infecciones de los riñones; estrés laboral; e intoxicación por plaguicidas a los que se exponen por vía cutánea o por inhalación. Adicionalmente se tiene accidentes por caídas, cortes y resbalones.

²⁶⁹ Las quejas se refieren a algunas empresas.

²⁷⁰ Ver al respecto Calisaya y Flores (2006).

El estrés laboral tiene varios componentes que es preciso identificar, pues de otro modo pasan desapercibidos. El primero tiene que ver con el temor de no cumplir con las tareas, pues este incumplimiento pone en riesgo sus futuros contratos. Algunos de los testimonios recogidos para este estudio enfatizaban esta tensión como muy desgastante. Un segundo causante de estrés tiene que ver con el trato recibido, pues los supervisores no siempre se dirigen a las mujeres de buenas maneras, sino de forma amenazante y autoritaria. Otro problema con los supervisores varones es el acoso sexual, que en ocasiones se oculta bajo formas de ayuda o preferencias que luego buscan ser compensadas con atenciones de la trabajadora. Durante las entrevistas realizadas para este estudio las mujeres pidieron apagar la grabadora para hablar de estos asuntos, pues sienten temor a las represalias. Finalmente, otro eje de tensión tiene que ver con su función materna, pues en ocasiones tienen que pedir permisos para atender problemas de sus pequeños y no saben si se los negarán.

De acuerdo a las entrevistadas, no parecen existir protocolos definidos y los permisos dependen de la buena voluntad del supervisor, lo que genera perturbación y estrés. En su testimonio, una señora comentaba que entra a trabajar rezando porque no haya un temblor, pues deja a sus hijos solos y tiene mucho temor que les pase algo en su ausencia. Esta tensión es muy común y se asocia a las ambivalencias que ellas enfrentan en este trabajo, pues si por un lado sienten culpa por dejar a sus hijos/as, por otro ellas ven en este trabajo una posibilidad de mejora para su familia, y en particular para sus hijas.

En lo que concierne a las condiciones de seguridad, al comparar la información dada por los distintos estudios se observa que han mejorado, sobre todo en las empresas que buscan o tienen certificación. No obstante, existen aun muchas quejas al respecto. De hecho, a las trabajadoras del campo no siempre se les dan uniformes ni atuendos apropiados para protegerse del sol, la humedad, los insecticidas y otros riesgos. Algunas mujeres señalaron que actualmente las proveen de guantes y gorros, pero que todos son de la misma talla, lo que en lugar de ayudarlas las perjudica, pues son incómodos para el trabajo.

Este panorama coincide con los datos estadísticos, que indican que un 66 % de las trabajadoras del espárrago ha sufrido algún tipo de accidente (74 % en el caso de las trabajadoras de fábrica). Asimismo, 53 de cada 100 mujeres aseguraron haber sufrido alguna enfermedad por el trabajo en fábrica, mientras que la cifra en el campo es de 56 por cada 100 (Mejía, 2002).

Una de las mayores demandas de las mujeres se enfoca en la salud. Se trata de un trabajo que deteriora mucho la salud y que por lo tanto debería regirse con un sistema similar al trabajo en minas o de alto riesgo, pues a partir de una cierta edad ya no es posible seguir trabajando en el campo.

III.3.3. Sindicalización y negociación colectiva

Vale la pena recordar que como resultado de las políticas de liberalización del mercado de trabajo iniciadas en la década de 1990, la sindicalización, la negociación colectiva y los grupos de presión casi desaparecieron. Esto se debió a varias razones: despidos masivos en instituciones del Estado, cierre de empresas, cambios en las normas legales, y cambios en la Constitución del Estado (1993). Actualmente existen algunos movimientos locales y regionales, y en los últimos años se han formado nuevos sindicatos que están tratando de remontar la fuerte descomposición sufrida en las últimas dos décadas. Enfocándose en la relación entre sindicalización y zonas de pobreza, Eguren señala que del total de trabajadores sindicalizados en el área rural, el 29 % es pobre y el 70,9 % es «no pobre»²⁷¹. En el área urbana el porcentaje de personas pobres sindicalizadas es me-

²⁷¹ El total de sindicalizados agrarios es de 68 483, y los no sindicalizados suman 1 430 755. En el área rural el porcentaje de sindicalizados llega a 4,5% frente a 95,5% de no sindicalizados. Considerando las zonas urbanas, a nivel nacional los sindicalizados representan tan solo el 6,1 % de los trabajadores (Eguren, 2009: 293).

nor (9 %) (2009: 293). Los trabajadores de la construcción y la minería son los que están afiliados en mayor proporción que los de otras industrias a sindicatos²⁷².

De acuerdo con Eguren (2009), lo que se ha producido es la emergencia de un nuevo asalariado rural, predominantemente joven y con una presencia femenina mayor, que no tiene una tradición organizativa. La tradición sindical se había roto y solo en 2009 se dan los primeros intentos en algunas empresas, pero sin tener una mayor significación cuantitativa ni cualitativa²⁷³.

El Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO) Ica (2005-2010) señaló que en la región de Ica no existía organización sindical de trabajadoras de la agroindustria. Esta situación parecía ser corroborada por otros estudios que señalaban la débil organización gremial de los trabajadores de este sector como la causa de sus deficientes condiciones laborales. Para las ONG que trabajan con este grupo, la organización sindical es una necesidad para que los trabajadores de la agroindustria defiendan sus derechos laborales.

Desde mediados de la década de 2000 se comienzan a formar sindicatos de trabajadores vinculados a la agroindustria. Rocío Campana señala la existencia de la Federación Regional de Trabajadores de Ica (FRTI-CGTP Ica) y el Sindicato Único de Trabajadores del Sector Agroindustrial del Perú (CGTP Agroindustrias), Seccional Regional Agroindustrias de Ica, que agrupaba en ese entonces a dos sindicatos (de las empresas Agrokasa y Coexa). También se reconocía la existencia de la Asociación de Trabajadoras de las Agroindustria de Ica (ATAI) que realizaban una labor de acompañamiento a las mujeres trabajadoras del espárrago (2009: 10-11).

De acuerdo a la Secretaría General Adjunta del Sindicato Nacional de Agroindustrias, María Inga, los trabajadores/as afiliados/as a la Sección Regional Ica son alrededor de 1 200, mientras que para otros dirigentes de la CGTP y CGTP Agroindustrias el número de trabajadores/as afiliados llega a 1 700. Los padrones a los que se tuvo acceso arrojan la cifra de 1 463 trabajadores afiliados, de los cuales 788 son hombres y 675 mujeres (Campana 2009: 31).

En mayo de 2012 se funda la Federación Nacional de Trabajadores de Agroindustria y Afines (FENTAGRO), que se define de acuerdo a su estatuto como una organización sindical de segundo grado afiliada a la Confederación General de Trabajadores del Perú. La Federación se funda con el asesoramiento de la CGTP el 16 de mayo de 2012 en el local de CONFOVICER, en la ciudad de Lima (FENTAGRO, 2012, Artículo 3 del Título II).

En la declaración de principios del estatuto de la FENTAGRO se señala que esta organización aspira «a organizar, defender, educar y representar a todos los trabajadores/as asalariados que laboran en la agroindustria y afines de nuestro país mediante la organización sindical» (2012, Declaración de principios del Título I).

De acuerdo a lo señalado por el Secretario General de FENTAGRO, en la actualidad esta organización sindical de segundo nivel agrupa en Ica a seis sindicatos. Teniendo en cuenta la reciente formación de esta federación, el trabajo actual está en la formación de sus dirigentes sindicales y

²⁷² De acuerdo con Gamero (2012) hay 97 337 trabajadores sindicalizados a nivel nacional. De estos, solo 2 367 se encontraban en el sector agrícola. Entre 2009 y 2010 el sindicalismo agrario pasó de representar el 2,43% al 2,69% del total nacional.

²⁷³ Los requisitos para sindicalizarse no son un problema formal, pues muchas empresas tienen el número mínimo de trabajadores que se exige. El problema es el temor al despido o a la no contratación. Al respecto, son ilustrativos los trabajos de la seccional regional de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) Agroindustrias de Ica, La Federación de Mujeres de Ica, así como los trabajos de las ONG Aurora Vivar, PLADES y los trabajos de Julio Gamero citados en la bibliografía.

el fortalecimiento de la organización, y además sus objetivos están vinculados centralmente a la modificatoria de la Ley de Promoción Agraria 27360.

III.3.4. Trabajo Infantil

Formalmente no existe ningún registro, pues este tipo de contratación está penada por la ley. En el Perú, la edad mínima para trabajar (trabajo dependiente) es de 14 años para las actividades agrícolas²⁷⁴.

No obstante, se han observado dos situaciones: (i) niños y niñas que acompañan a sus madres al campo (no tanto a la fábrica) y las ayudan en las tareas y (ii) jóvenes menores que ingresan a trabajar con el DNI de su madre o tía. Una parte ellos recibe un salario menor y su tarea es la de «espantar a los pájaros».

En ambos casos, las razones de este tipo de trabajo infantil tienen que ver con la pobreza y la necesidad de conseguir mayores ingresos, pero también con la ausencia de servicios de cuidado infantil para los hijos/hijas menores. Este es un punto crucial que es preciso atender, pues la falta de los servicios de atención infantil provoca dos problemas graves. El primero ya citado, que se refiere a la presencia de niños y niñas en el campo «acompañando y ayudando» a sus padres. El otro tiene relación con el lugar de residencia. Los hijos e hijas mayores dejan la escuela para cuidar a los menores, o bien –lo que es un riesgo permanente– los niños quedan solos y encerrados, para evitar que les suceda algo. No obstante, los peligros y accidentes en el hogar son muchos y ponen en riesgo las vidas de estos niños.

III.4. Condiciones de la fuerza laboral femenina y factores que inciden en su incorporación al mercado de trabajo

III.4.1. Preocupaciones principales

Las mujeres entrevistadas señalaron que sus principales reclamos sobre el trabajo son la salud y los salarios. Sienten que es un trabajo extenuante y que los salarios no están de acuerdo con el esfuerzo y con el desgaste de su salud.

Otro foco de tensión es la relación entre el trabajo y la maternidad, pues debido a sus escasos recursos no tienen con quien dejar a sus hijos y en muchos casos los dejan bajo llave o con una hermana mayor que tampoco está capacitada para hacerse cargo de los pequeños. Esta preocupación por los hijos también afecta su posible ascenso en el trabajo, como señala el siguiente testimonio:

—¿Usted qué trabajo hace específicamente?

—Operaría, yo continúo como operaría por mis niños. No puedo tener cargo por la atención... [se refiere a problemas crónicos de salud de sus hijos]. A veces me perjudica dos días a la semana, que tengo que viajar a consulta, y eso es lo que yo no quiero tener un cargo. ¿Para qué? Para que no me digan nada. Entonces yo [pido] mi permiso como cualquier operaría, ya pues, salgo.

—¿Cuántas veces al mes pide permiso?

—Depende del tratamiento cómo esté. A veces tres veces al mes, o cuatro, cinco veces. Pero para que sí, me apoyan al ver el caso de ellos, sí me apoyan.

—¿Qué cargo le han ofrecido?

— Para controladora de área (...). Pero yo pienso que no lo hago tanto por el dinero sino por la salud de mis hijos (...). Estaría ganando como 30, 31 soles, pero es un cargo, una res-

²⁷⁴ Para actividades industriales la edad mínima es de 15 años, y para otras de mayor riesgo es de 16. Para el trabajo familiar no remunerado la edad mínima es de 12 años.

ponsabilidad que tienes que tener con el personal. No perder los días. Tiene que ser... por decir directamente todos los días, ya estar con ese trabajo fijo y ¿quién va a solventar a mis hijos? No puedo, pues. Yo aunque sea, gracias a dios, que me conformo con la atención y la semana que continúe con su seguro para ellos. *Testimonio de una operaria, 10 campañas trabajadas.*

La relación con la pareja es también un elemento de conflicto, pues a pesar de que los hombres reconocen que el aporte femenino es importante, presionan a las mujeres para que dejen el trabajo y se dediquen más a los hijos y a la casa. Esta situación genera culpa en las mujeres. No obstante, la mayoría sigue adelante, pues como ellas dicen, son trabajos temporales que permiten, en épocas de cese, dedicarse a sus otras tareas.

III.4.2. Beneficios que reciben

Uno de los aspectos que se ha querido trabajar en este estudio está referido a la agencia femenina. Se entiende por agencia la capacidad de acción de las mujeres, de hacer frente a las situaciones que las agobian y de pensar en caminos de cambio. La agencia es un paso central en el proceso de empoderamiento y búsqueda de autonomía. La pregunta central alrededor de las condiciones laborales de estas mujeres es: ¿qué ganan en este trabajo que se reconoce como duro, explotador y con graves riesgos para la salud? ¿Se quedan solo por necesidad económica? Encontrar estas respuestas permite tener un panorama más claro sobre la oferta femenina de mano de obra, y sobre su permanencia en estos puestos de trabajo a lo largo del año. Es importante establecer si la oferta de mano de obra es temporal o permanente, y cuáles son los factores que la condicionan.

A partir de estas inquietudes se realizaron algunas preguntas para abordar estos temas al final de las entrevistas, y a continuación se presenta un resumen de los principales hallazgos.

La mayoría de las mujeres valora mucho el tener ingresos monetarios, pues si bien antes trabajaban lo hacían en su mayor parte como trabajadoras familiares no remuneradas, y eso ocultaba su aporte. Recibir un pago semanal es muy importante, pues permite a las mujeres decidir en qué gastar el dinero sin tener que pedirle permiso al esposo o compañero. Tal vez lo consultan con él, pero en general las mujeres tienen la última palabra. En la mayor parte de los casos el dinero se gasta en educación de los hijos/as y en cosas para el hogar, desde alimentos hasta algunos muebles para rearmar su casa.

Un segundo elemento, que se vincula al anterior, es que ellas dicen sentirse «menos inútiles», pues su aporte monetario es concreto y ven que su esfuerzo y sacrificio rinde frutos. De hecho, pueden ver los resultados de su trabajo tanto en bienes materiales como en mejoras en la atención de sus hijos.

Un tercer elemento, ya más en el orden subjetivo y personal, es que a pesar de las dificultades, las mujeres encuentran en este espacio un momento de socialización y de «relax», en el que se olvidan de los problemas familiares y pueden tener amigas y compartir experiencias, distraerse y «olvidarse de las penas por un momento». Este tipo de socialización es un elemento a considerar, pues las mujeres insisten en mantener sus trabajos, a pesar de los problemas señalados.

Finalmente, también es valorado el aprendizaje que obtienen en el trabajo y lo que ellas pueden demostrar en él. Una de las señoras entrevistadas relató que ella les estaba enseñando a hacer injertos a otros empleados, pues ella cuando niña había aprendido a hacerlos. Su jefe estaba muy contento y la había colocado como supervisora.

IV. La institucionalidad y las políticas públicas y privadas dirigidas hacia las temporeras

En este capítulo se analizarán las instituciones públicas y privadas que tienen injerencia en el sector. Para ello, se abordará en primer lugar a las instituciones de la sociedad civil que han tomado como eje central de su accionar la problemática de las mujeres trabajadoras de la agroindustria. En segundo lugar se presentará el marco institucional –a nivel de políticas públicas– que desde mediados de la década de 2000 busca generar cambios en la situación de los trabajadores y trabajadoras de la agroindustria.

Entre las instituciones de la sociedad civil encontramos a la Federación Provincial de Mujeres de Ica (FEPROMU-ICA), a la Asociación Aurora Vivar y al Programa Laboral de Desarrollo (PLADES). Se eligieron estas instituciones pues tanto en la revisión bibliográfica como en las entrevistas realizadas fueron las más mencionadas y reconocidas como referentes importantes en el sector y en el trabajo con mujeres. En segundo lugar, porque tienen una trayectoria de más de 20 años en la temática laboral y la defensa de los derechos de los trabajadores, y por lo menos cinco años de trabajo en torno al tema de la mujer en la agroexportación. Se trata de espacios en los que se ha generado debate y propuestas en torno al tema. Sin embargo, estas instituciones no son las únicas que abordan esta problemática²⁷⁵.

Respecto al marco institucional, entre las políticas públicas existe el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades así como una Ley de Igualdad de Oportunidades, que regulan las acciones regionales. Algunos gobiernos regionales, como el de Ica, han elaborado un Plan Regional de Igualdad de Oportunidades. Además, desde el Congreso de la República se han presentado varias propuestas de modificación de la Ley de Promoción Agraria 27360. En este punto, el debate permitirá conocer las opiniones de los diversos sectores, tales como el Ministerio de Agricultura y el Ministerio de Trabajo sobre el tema, así como las opiniones de los sectores privado y empresarial vinculados a la agroexportación.

IV.1. Organizaciones de la sociedad civil²⁷⁶

IV.1.1. Federación Provincial de Mujeres de Ica (FEPROMU-ICA)

En 1989 se constituye la Federación Provincial de Mujeres de Ica (FEPROMU-ICA) con el objetivo de promover y desarrollar el conocimiento y ejercicio de los derechos de las mujeres. Para ello, según una de sus socias fundadoras y ex secretaria ejecutiva²⁷⁷, la federación no solo buscaba el empoderamiento de las mujeres sino un desarrollo pleno en sus relaciones de género:

FEPROMU-ICA es una organización de mujeres dedicada hace 21 años a promover y acompañar procesos de construcción del desarrollo local con justicia de género. Desde la promoción y defensa de los derechos de las mujeres del departamento de Ica, mantiene su interés en seguir aportando al conocimiento de problemas (específicos) que generan exclusión en las mujeres iqueñas y, de manera especial, a las mujeres trabajadoras de la agroexportación (FEPROMU-ICA, 2011: 5).

²⁷⁵ Entre otras organizaciones se encuentra la Comisión de Derechos Humanos de Ica (CODEHICA), Solidarity Center, el Centro Peruano de Estudios Sociales (CEPES), el Centro de Estudios para la Democracia y la Participación (CEDEP).

²⁷⁶ Para la elaboración de esta sección se realizaron entrevistas con representantes de las instituciones u organizaciones a tratar. Asimismo, se incluye información recabada en páginas web oficiales de cada organización y en publicaciones.

²⁷⁷ Marina Mendoza, ex secretaria ejecutiva de la FEPROMU-ICA.

En el departamento de Ica existen federaciones de mujeres en cada una de sus cinco provincias. La federación está constituida por las organizaciones de mujeres de la provincia de Ica, así como también por personas naturales. Desde la perspectiva de su ex secretaria ejecutiva, la FEPROMU-ICA es la red que tiene más antigüedad y es considerada la hermana mayor de las demás federaciones existentes en el departamento. Si bien las cinco federaciones son autónomas, existen niveles y espacio de articulación e intercambio entre ellas.

La federación trabaja alrededor de cuatro programas y aéreas de trabajo: i) Mujer y agroindustria, ii) Mujer y ciudadanía, iii) Mujer emprendedora, y iv) Mujer y familia.

A finales de la década de 1990 la federación comienza a recibir denuncias por parte de trabajadoras de la agroexportación a través de un consultorio jurídico orientado a atender el tema de la violencia doméstica. Según la secretaria ejecutiva actual, Aleida Chacaltana, varias de las mujeres que iban al consultorio, y que eran a su vez trabajadoras en la industria de la agroexportación, comenzaron a denunciar situaciones de abuso en su trabajo diario²⁷⁸. De forma paralela, en el Tercer Congreso de la Federación²⁷⁹, las organizaciones de mujeres identificaron a la agroexportación (y en particular la producción del espárrago) como un sector hacia el cual debían de reorientar su trabajo. Esto debido a que esta industria estaba dirigiendo su producción hacia el cultivo del espárrago, sector en el cual la mayor parte de la fuerza de trabajo era femenina, tanto en el campo como en la fábrica. Además, porque también muchas mujeres trabajadoras comenzaban a denunciar condiciones laborales deficientes. Hacia 1995, la Federación comienza a trabajar temas relacionados a la agroexportación en la provincia de Ica.

La Federación ha realizado –durante toda la década de 2000 y en lo que va de la presente– diversas investigaciones con el objetivo de visibilizar la situación de las mujeres que trabajan en la agroindustria. A la fecha ha publicado diversos estudios que abordan su problemática en materia económica, laboral y de salud. Para ello ha apoyado el desarrollo de otras investigaciones y publicado de forma independiente a través del auspicio de la cooperación internacional y de instituciones públicas y privadas.

La secretaria ejecutiva de la federación señala que el primer proyecto en el cual trabajaron la problemática de la agroindustria en la provincia de Ica fue solicitado por la organización *Christian AID*, que pidió una investigación en 1996 para conocer cuál era la situación real de las mujeres trabajadoras en la producción de espárragos en el departamento. La Federación realizó una pequeña investigación y producto de ello se transmitió un reportaje en televisión en el que se presentaban testimonios de mujeres trabajadoras y documentos que probaban sus precarias condiciones de trabajo. Como consecuencia de ello los resultados de la investigación fueron presentados a la Embajada del Perú en Londres, uno de los destinos de exportación del espárrago.

Según señala la actual secretaria ejecutiva, este reportaje tuvo un impacto importante tanto a nivel nacional como internacional, debido a que cuestionaba la opinión general que consideraba que la agroexportación del espárrago tenía únicamente efectos positivos para el país. Por el contrario, el reportaje denunciaba la existencia de abusos y el incumplimiento de derechos laborales²⁸⁰.

²⁷⁸ Entre las principales se encontraban situaciones de acoso sexual hacia las mujeres por parte de los jefes de campo o capataces, y reclamos por las largas y extenuantes horas de trabajo.

²⁷⁹ La FEPROMU-ICA realiza congresos periódicamente y es en estos encuentros en los que se definen los lineamientos de la federación. Hasta la fecha se han realizado cuatro congresos.

²⁸⁰ Entre ellos se denunciaba que las mujeres ganaban salarios muy bajos, no se respetaban las ocho horas de trabajo y el pago de las horas extras, así como los impactos negativos a la salud que sufrían algunas trabajadoras. La revelación de la existencia de condiciones laborales injustas en el ámbito internacional generó reacciones en el exterior, ya que las empresas debían cumplir con una serie de requisitos para adquirir una serie de certificaciones.

En 2000 la federación realiza la investigación *Mujeres asalariadas en la agroindustria del espárrago: el caso del valle de Ica*. Según la actual secretaria ejecutiva este fue uno de los primeros estudios en el país que permitió visibilizar la situación de las trabajadoras de la provincia de Ica. A su vez sirvió de base para la realización de otros estudios e investigaciones²⁸¹.

La búsqueda de información²⁸², según la secretaria ejecutiva, resultó sumamente difícil; en primer lugar debido a que las mujeres tenían miedo de hablar abiertamente sobre sus condiciones laborales, y en segundo lugar por la dificultad de contactarlas debido a las largas jornadas de trabajo²⁸³:

En ese tiempo para nosotros fue bastante duro realizar esta primera investigación porque recuerdo mucho, y yo fui parte del equipo técnico (...) íbamos a sacar ya una encuesta y estaban para terminar y de repente salía el esposo y le decía a la señora ¿y tú por qué tienes que dar información? O sea nos cortaban la información... Lo otro es, como te indicaba, la mujer salía a trabajar a las nueve de la mañana y no sabíamos si iba a volver a las once de la noche, si iba a volver a la una de la mañana, si iba a volver a las dos de las mañana. Porque trabajaban 18, 20 horas... era terrible. Para sacar la encuesta teníamos que irnos a los sectores... claro (...) Lo importe es que la federación, la composición es organizativa y de líderes naturales, entonces en esos sectores siempre había una organización o asociadas que nos brindaban sus casas pero que teníamos que estar alertas, que ya llegó el ómnibus para cogerlas en ese momento (...) porque al otro día ya no te lo permitían (...). Eso fue como te digo muy duro... tenían mucho miedo en hablar las mujeres. Nosotros decíamos en el 96, ¡qué lejos estamos de que se organicen las mujeres! porque había mucho temor... solamente en darnos información era terrible. (Testimonio de la secretaria ejecutiva de FEPROMU-ICA).

Para ella esto revelaba la fragilidad en la que se encontraban las trabajadoras en materia de derechos, ya que si tenían miedo de brindar información era mucho más difícil que se organizaran para defenderlos.

Entre 2007 y 2011 la Federación publicó por lo menos cuatro investigaciones sobre la situación de las trabajadoras en la agroexportación²⁸⁴. Debido a que la apuesta de la federación está en la defensa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, tres de los cuatro estudios desarrollados han girado alrededor de la problemática de la salud. Para la secretaria ejecutiva es necesario abordar esta problemática, ya que este camino permitirá mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

De forma paralela a esta línea de investigación, esta organización ha acompañado a las trabajadoras en el reconocimiento y defensa de derechos laborales²⁸⁵ y ha servido de apoyo técnico y legal para la negociación individual entre trabajadores y empresas vinculadas a la agroexportación.

²⁸¹ A finales de la década de 1990 la Federación participó de forma activa en la elaboración del trabajo de campo y acompañamiento de la investigación *Trabajo femenino, relaciones de género y agroindustria. La producción de espárragos en el valle de Ica desarrollada por Mejía* (2002).

²⁸² A través de una encuesta que estuvo a cargo de FEPROMU-ICA.

²⁸³ Según revela la secretaria ejecutiva, las encuestas tuvieron que realizarse en la madrugada, cuando las mujeres regresaban de trabajar.

²⁸⁴ Estas son: *Estudio de aproximación. La otra cara de la agroindustria en Ica: los efectos en la salud de las trabajadoras* (2007); *Diagnóstico de la situación actual de hijas e hijos menores de 5 años de mujeres trabajadoras de la agroexportación en 5 distritos de la provincia de Ica* (2010); *Enfermedades ocupacionales y accidentes laborales de la mujer trabajadora de la agroexportación en la provincia de Ica* (2011); y, finalmente, *Ica: la crisis financiera mundial y la reconstrucción post sismo en las condiciones económicas, sociales y laborales de las trabajadoras de campo de la agroexportación* (2011).

²⁸⁵ En forma organizada o individual.

La federación apoya y brinda asesoría técnica a los sindicatos de trabajadores vinculados a la agroexportación en Ica. La Federación ha asesorado procesos de negociación colectiva con empresas y capacitado a trabajadores en materia laboral y reivindicación de derechos. También los ha asesorado en materia legal y de incidencia pública. Este apoyo es reconocido por la Asociación de Trabajadoras de la Agroindustria de Ica en una publicación por el día del trabajo: «Nuestro agradecimiento a la Federación de Mujeres de Ica, por su aporte invaluable que nos está permitiendo como mujeres trabajadoras tomar conciencia de nuestros derechos» (Boletín de la Asociación de Trabajadoras de la Agroindustria de Ica por el día del trabajo).

Para la secretaria ejecutiva actual de la federación, la existencia de sindicatos en la provincia de Ica es un avance enorme, si se toma en cuenta que a finales de la década de 1990 los trabajadores y trabajadoras tenían mucho temor incluso de dar información. Asimismo, el trabajo a nivel de incidencia política es importante, porque permitirá garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la agroindustria.

Entre las normas que la federación considera centrales en su trabajo se encuentran la Ley de Promoción Agraria 27360 y el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para la actual secretaria ejecutiva, es necesario trabajar por la modificación de esta ley, debido a que establece un régimen diferenciado del régimen laboral general o común. Sin embargo, señala que pese a los esfuerzos realizados por diversas instituciones y el compromiso de diversas autoridades, esta ley ha permanecido intacta.

Por otro lado, la representante de la federación señala que en 2005 fue aprobado el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, norma «que obliga al Estado y a los empleadores a promover condiciones de trabajo dignas que les garanticen a los trabajadores y trabajadoras un estado de vida saludable, física, mental y social» (FEPROMU-ICA, 2007: 15). La implementación de este reglamento es considerada por la federación como una necesidad para garantizar los derechos de las trabajadoras.

IV.1.2. Asociación Aurora Vivar

La Asociación Aurora Vivar se fundó en 1985 con el objetivo de trabajar y acompañar a las mujeres trabajadoras –particularmente a las obreras sindicalizadas de Lima– en el conocimiento y defensa de sus derechos laborales. En los primeros años de su fundación la asociación apoyó, asesoró y capacitó a sindicatos de trabajadoras de empresas textiles, de laboratorios y de alimentos en Lima.

Luego de la aplicación de medidas de liberalización económica durante la década de 1990 varias empresas –y con ello también varios sindicatos de trabajadores– comenzaron a fraccionarse o desaparecer. En este contexto, la Asociación Aurora Vivar reorientó su trabajo hacia la generación de proyectos que buscaban paliar la crisis económica y generar estrategias para la supervivencia de las mujeres trabajadoras.

En los primeros años de la década de 2000 la asociación empezó a trabajar la problemática de las trabajadoras en otras zonas del país. Esto tuvo como antecedente el proceso de elaboración de los Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades (PRIO). La Asociación Aurora Vivar asesoró el desarrollo de los PRIO particularmente en Ica, Cerro de Pasco y La Libertad:

Ya recién desde el año 2000 empezamos a virar un poco... con el trabajo con la agroindustria tuvimos relación con La Libertad e Ica. En Ica fue a través de FEPROMU y al 2003, 2004 empezamos con la ley de gobiernos regionales, con la regionalización hicimos un evento convocando a todas las mujeres de los gobiernos regionales (...) y ahí fue que empezamos a definir nuestro trabajo en Ica y en La Libertad. Entonces empezamos a hacer los PRIO. (Testimonio de Betsy Valdivia, Directora de la Asociación Aurora Vivar).

Según la directora de la asociación y ex consejera regional, en el caso de Ica, es en la elaboración del PRIO donde se comienzan a develar los problemas que enfrentan las mujeres en la agroindustria. A partir de ese momento, la asociación orientó su trabajo hacia las condiciones de laborales en la agroexportación, primero en el departamento de Ica y posteriormente en La Libertad. Actualmente, la asociación trabaja alrededor de dos programas centrales: i) Formación en técnica alternativa, y ii) Propuestas políticas, laborales y educativas.

Según Valdivia, este programa incluye el trabajo fuera de Lima y desarrolla acciones para visibilizar la situación de las mujeres trabajadoras en la agroindustria, así como para fomentar el desarrollo de espacios de concertación entre diferentes instancias, buscando incidir en la elaboración de políticas públicas que logren mejorar las condiciones de trabajo de estas mujeres.

Bajo este marco, la Asociación Aurora Vivar ha publicado –en colaboración con expertos sobre el tema– investigaciones sobre las condiciones de trabajo de las mujeres en la agroindustria, la problemática de salud que afecta a los trabajadores de este sector, la agroindustria en el contexto de la crisis mundial y la Ley de Promoción Agraria 27630²⁸⁶.

Una de las acciones emprendidas por esta asociación, en coordinación con otras instituciones, ha sido la campaña *Agroexportación sin explotación*, cuyo objetivo fue denunciar las malas condiciones laborales que enfrentan los trabajadores en la agroindustria y de esta manera lograr incidencia política en espacios de decisión como el Congreso de la República. El principal objetivo de

²⁸⁶ Entre estas tenemos: *Lineamientos de políticas para la prevención y atención de la salud en el trabajo en el sector agroindustria, que realizó en conjunto con FEPROMU-ICA (2005)*; *La agroexportación no tradicional en el país de las maravillas. Condiciones de trabajo y derechos laborales de las mujeres en la agroindustria costera: La Libertad e Ica (2006)*; *La agroindustria de exportación no tradicional en el Perú frente a las crisis mundial: rentabilidad empresarial, responsabilidad social empresarial y derechos laborales (2009)*; y, finalmente, *Impacto de la Ley de Promoción Agraria 27360. A 10 años de su implementación, en colaboración con Gamero (2011)*.

esta campaña fue modificar la Ley de Promoción Agraria 27360 en su artículo 7, que refiere a las condiciones laborales de los trabajadores. Para ello se promovió el ATLA, espacio que congregó a diversas instituciones públicas y privadas para coordinar acciones para la promoción de esta iniciativa. De igual manera se ha trabajado con diversos parlamentarios que apoyan la modificación y se han presentado documentos de trabajo para dar sustento a las propuestas.

En la actualidad, la asociación se encuentra trabajando exclusivamente con los departamentos del norte del país: Piura y La Libertad. Si bien trabajó en el departamento de Ica durante la segunda parte de la década de 2000 –en coordinación con instituciones públicas, sindicatos y ONG– en la actualidad no tiene proyectos en este departamento.

La asociación trabaja apoyando, asesorando y realizando capacitación en derechos a diversos sindicatos de trabajadores de la agroindustria. A nivel nacional ha colaborado con la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), que desde hace algunos años incluye a los trabajadores del sector agroindustrial. Asimismo, este año la asociación ha firmado un convenio con la Secretaría de la Mujer de la CGPT. De forma paralela, la asociación brinda asesoría a sindicatos de trabajadores de la agroindustria en Piura y La Libertad. En estos departamentos la asociación también apoya un programa de radio semanal en el que los dirigentes sindicales tienen un espacio para presentar sus puntos de vista.

IV.1.3. Programa Laboral de Desarrollo (PLADES)

El Programa Laboral de Desarrollo (PLADES) es una institución con más de 20 años de trabajo en el Perú. Según Rocío Campana, miembro de su Consejo Directivo, tuvo como objetivo la defensa de los derechos laborales.

Fue fundada en 1991 para abordar la problemática sociolaboral desde una perspectiva de trabajo digno y con derechos, y para contribuir a la construcción de un modelo de desarrollo solidario, justo y democrático (PLADES, 2012). Para ello trabaja en cuatro líneas: i) Globalización y trabajo decente, ii) Educación de trabajadores, iii) Responsabilidad social empresarial y estándares laborales, y iv) Diálogo social, regulación laboral y cumplimiento. Asimismo, la institución participa en diversas redes nacionales e internacionales, tales como Red Global, Red Latinoamérica de Investigación de Empresas Multinacionales, Red Puentes Perú, Alianza social continental e IFWA, así como con centrales sindicales en la región andina.

A mediados de la década de 2000 PLADES inicia un proyecto de derechos laborales y comercio justo en la región de Ica, y a partir de ello se identifica la existencia de sectores vulnerables como la agroindustria. El primer proyecto de trabajo en esta región estuvo vinculado al estudio *El boom del espárrago. Un estudio sobre el trabajo decente en Ica* (2007). Esta investigación explora las condiciones laborales de los trabajadores de la agroindustria del espárrago en Ica. Este diagnóstico, según la asesora legal de PLADES²⁸⁷, fue realizado con el apoyo de expertos de la zona.

PLADES también ha realizado consultorías como la Línea de Base de la seccional CGTP Agroindustrias en ICA, realizada en 2007. Este diagnóstico buscó identificar «la situación organizativa de las organizaciones sindicales del sector agroindustrial en la región de ICA» (PLADES, 2012).

Según la asesora legal de PLADES, desde que comenzaron a trabajar el tema de agroexportación han participado en diversos espacios de concertación y diálogo que se formaron para afrontar la problemática de la agroindustria. Menciona, en primer lugar, la creación de la Mesa Laboral de la Agroindustria –convocada por ellos mismos– que reunió a diversas instituciones de Ica, entre

²⁸⁷ Rocío Campana, quien trabaja desde hace 15 años en la institución y es miembro del Consejo Directivo.

ONG, federaciones y sindicatos. Por otro lado, también participaron del ATLA, espacio que fue promovido por la Institución Aurora Vivar en el marco del proyecto *Agroexportación sin explotación*, en el que se tomaron acciones para la modificación de la Ley 27360. La representante de PLADES considera que esa ley debería ser modificada, ya que el marco legal actual permite la existencia de condiciones laborales deficientes y derechos recortados en el sector de la agroindustria.

A finales de la década pasada PLADES instaló una oficina de información para el trabajo decente en la Federación de Trabajadores de Ica, con el objetivo de atender consultas, brindar información y fortalecer los derechos de los trabajadores. El trabajo de acompañamiento y formación de derechos ha sido un trabajo permanente de PLADES, según su asesora legal²⁸⁸. Para ello, la institución ha trabajado directamente con los sindicatos, federaciones y centrales sindicales existentes a nivel nacional y en la zona.

Aunque esta institución no tiene en la actualidad un proyecto específico en la zona de Ica, realiza talleres de capacitación, incidencia, y negociación colectiva. Entre las tareas que identifican como pendientes se encuentra continuar con la formación en derechos, realizar un programa de formación permanente, reforzar la inclusión del enfoque de género en el trabajo y realizar un trabajo de sensibilización con las empresas.

IV.2. Marco normativo y políticas públicas

IV.2.1. Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIO)

Desde inicios de la década de 2000 se han implementado en el país una serie de normativas que tienen como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Entre estas medidas encontramos el Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) y la Ley de Igualdad de Oportunidades (LIO). Tanto el PIO como la LIO fueron iniciativas del Poder Ejecutivo (Ministerio de la Mujer), cuyo objetivo central era transversalizar el enfoque de género en los diferentes sectores, velando porque se cumplieran los compromisos adquiridos por el Estado peruano en esta materia, en el marco de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Como un avance más, recientemente se ha aprobado el Plan Nacional por la Igualdad de Género. Es en este marco, y en relación con el proceso de descentralización en curso que departamentos como Ica, se comenzaron a adaptar estos instrumentos a las necesidades locales, dando origen a los planes regionales.

(...) en el ámbito de la descentralización la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales (Ley 27867) nos plantea el compromiso ético y legal respecto a que el desarrollo regional debe estar (...) orientado hacia el ejercicio pleno de derechos de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades (Art. 6°), (...) impedir la discriminación por género (Art. 08). Asimismo, considera como funciones en materia de desarrollo social e igualdad de oportunidades: Formular y ejecutar políticas y acciones concretas (...) para la protección de las mujeres, personas con discapacidad (...), constituyéndose así el diseño de políticas por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no solo en voluntad política sino una cuestión de obligatoriedad (Gobierno Regional de Ica, 2005: 6).

Como consecuencia de este proceso, para el año 2010 se habían aprobado en el Perú 15 Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades (PRIO)²⁸⁹. La mayoría de los PRIO se elaboraron con la

²⁸⁸ También realizaron una campaña de intercambio sindical donde los dirigentes de Ica viajaron a Trujillo a compartir sus experiencias.

²⁸⁹ Según el Cuarto reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2010), «Para priorizar la agenda regional, los gobiernos de este nivel cuentan con diversos planes regionales sobre diferentes temas como violencia, educación, trabajo, salud, entre otros. Asimismo, de

participación de instituciones de la sociedad civil: ONG, colegios profesionales, organizaciones de base y también representantes de los gobiernos locales y regionales. Según la Defensoría del Pueblo, en su cuarto reporte sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2010) señala que los PRIO:

(...) se constituyen en un instrumento de gestión que visibiliza y prioriza las principales brechas de género en las regiones. Si bien se tiene un Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006-2010, es necesario que los gobiernos regionales cuenten con su respectivo PRIO, debido a que les permitirá identificar las prioridades regionales y las brechas de género que deben ser atendidas en cada región en particular (Defensoría del Pueblo, 2010: 33).

La región de Ica elaboró y aprobó el PRIO 2005-2010 durante la gestión del presidente regional Vicente Tello, siendo –según la ex consejera regional y ex presidenta de la Comisión Multisectorial de la Mujer, Carmela Puchinelli–, la tercera región a nivel nacional en elaborar y aprobar su PRIO. Este plan tiene como objetivo incluir el enfoque de género en el desarrollo de las políticas públicas regionales, como «un instrumento normativo y de gestión (...) que contribuye a incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas del gobierno regional, como una manera de disminuir las inequidades de género» (Gobierno Regional de Ica, 2005: 2).

El PRIO Ica 2005-2010 contempló siete ejes temáticos: salud, gestión pública regional y local, educación, empleo, participación ciudadana y violencia. Tiene como objetivo general garantizar la equidad entre hombres y mujeres, atendiendo a los grupos más vulnerables de la región.

Según la ex consejera regional y ex presidenta de la Comisión Multisectorial de la Mujer en el gobierno regional entre 2005 y 2010, durante el proceso de elaboración del PRIO, en el capítulo dedicado al empleo mujeres de diferentes organizaciones comenzaron a denunciar las duras condiciones laborales que muchas mujeres enfrentaban en la agroindustria en Ica: «En el tema laboral me encontré ya con que había casos y plantas agroexportadores las que trabajan con el espárrago para exportación (...). Había en ese tiempo mucho atropello y entonces yo comencé a denunciar esas cosas».

En esta línea, la Directora de la Asociación Aurora Vivar señala que en este proceso de elaboración del PRIO se incluyó la problemática de la mujer en la agroexportación y esto llevó a que se constituya el Comité de vigilancia de la agroexportación²⁹⁰.

Ahí fue lo interesante porque logramos incorporar, sobre todo en La Libertad y en Ica (...) el tema de las mujeres de la agroexportación. (...) Porque dentro de lo que es este trabajo (...), ahí se aborda el tema de las mujeres de la agroexportación. Y se logró en los dos sitios armar un Comité de vigilancia para los PRIO, conformado por mujeres de la agroindustria

Así, el PRIO 2005-2010 incluyó dentro del capítulo sobre empleo una sección titulada: *Mujeres que laboran en la agroindustria de exportación no tradicional*. En este documento se señala, en primer lugar, la importancia de prestar atención a este sector, que ha incrementado el empleo de mano de obra, la cual es principalmente femenina. Aunque en el documento se reconoce la importancia de la agroexportación para la economía nacional y de la región de Ica, se señala también la existencia de condiciones laborales deficientes y de derechos disminuidos como producto de la

los 25 gobiernos regionales, a la fecha, 15 cuentan con su respectivo Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, de acuerdo a la información que han reportado».

²⁹⁰ Este comité era parte del PRIO.

Ley de Promoción Agraria 27360, que establece un régimen especial para los trabajadores de la agroindustria:

En los últimos años, la agroindustria de exportación ha cobrado en Ica y principalmente en las provincias de Chincha e Ica, un impulso importante, generando oportunidades laborales para las mujeres. Sin embargo, este trabajo, como es temporal, aunque esta sujeto a determinadas condiciones laborales, no cubre efectivamente los servicios y prestaciones de salud, de seguridad social, así como los beneficios laborales en su condición de madres trabajadoras, descanso pre y postnatal, hora de lactancia, entre otros (PRIO Ica 2005-2010: 52).

El objetivo estratégico del eje sobre empleo estaba en «promover y garantizar el derecho al empleo productivo de las mujeres en condiciones de inclusión y equidad» (PRIO de Ica 2005-2010: 52). Para ello incluyó siete indicadores vinculados a: i) la visibilización de la situación de la mujeres; ii) la adopción de políticas para erradicar la discriminación laboral de poblaciones vulnerables; iii) la promoción de programas de capacitación laboral; iv) la vigilancia del cumplimiento de derechos laborales; v) la promoción de programas de crédito; vi) la generación de oportunidades de trabajo; y vii) la implementación de servicios de cuidado infantil para las trabajadoras.

Pese a que la elaboración del PRIO permitió visibilizar la problemática de la mujer en la agroindustria y generar canales de fiscalización, para la FEPRMU-ICA, tuvo un gran problema: no ha sido implementado²⁹¹. Así también, la ex consejera regional manifiesta que el trabajo que ella realizó no ha sido continuado por la siguiente gestión, ya que no existe voluntad política de desarrollar estos temas.

Según el Cuarto reporte de la Defensoría del Pueblo (2010), para ese año la región de Ica se encontraba entre los departamentos que si bien tenían un PRIO aprobado y habían gestionado medidas para garantizarle un presupuesto, este no había llegado a asignarse. Ello muestra que en la práctica no existía una partida económica para su puesta en marcha. Por otro lado, el PRIO de Ica caducaba en 2010, y a la fecha no se ha aprobado un nuevo PRIO, lo cual para la FEPRMU-ICA es muy negativo, porque no existen lineamiento generales a nivel de la región para abordar la problemática de género.

IV.2.2. Congreso de la República

Desde inicios del período de gobierno del presidente Ollanta Humala Tasso se han presentado en el Congreso de la República diversas propuestas de ley cuyo objetivo es modificar la Ley de Promoción Agraria 27360. Producto de ello, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión Agraria del Congreso de la República del Perú han emitido dictámenes favorables para la modificación de la norma mencionada. Dichos dictámenes se encuentran en la Mesa Directiva del Congreso de la República en espera de ser debatidos en el pleno.

A continuación se presentan en mayor detalle los proyectos de ley, cuáles han sido las opiniones que estos han generado, y finalmente cuál ha sido el dictamen de cada comisión.

En 2011 ingresaron cinco proyectos de ley a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de los cuales tres fueron también derivados a la Comisión Agraria del Congreso de la República²⁹². Los proyectos de ley son los siguientes:

²⁹¹ Cabe destacar que estos planes son orientadores pero no son de cumplimiento obligatorio. Muchos de estos planes quedan en el papel cuando no hay voluntad política para tomar las decisiones que la ejecución exige.

²⁹² De acuerdo con el dictamen de la Comisión de Trabajo y en el período legislativo 2006-2011 se presentaron tres proyectos de ley. Sin embargo, el dictamen aprobatorio de la Comisión de Trabajo no fue debatido en el pleno del Congreso de la República.

- Proyecto de Ley 104/2011-CR²⁹³ del Grupo Parlamentario Concertación Parlamentaria, a iniciativa del congresista Elías Rodríguez Zavaleta;
- Proyecto de Ley 139/2011-C²⁹⁴ del Grupo Parlamentario Nacionalista, a iniciativa de la congresista Ana Jara Velásquez²⁹⁵;
- Proyecto de Ley 141/2011-CR²⁹⁶ del Grupo Parlamentario Alianza Parlamentaria, a iniciativa del congresista José León Rivera²⁹⁷;
- Proyecto de Ley 282/2011²⁹⁸ del Grupo Parlamentario Fuerza 2011, a iniciativa del congresista Julio César Gagó Pérez; y
- El Proyecto de Ley 530/2011-CR²⁹⁹ del Grupo Parlamentario Fuerza 2011, a iniciativa del congresista Elard Melgar Valdez³⁰⁰.

Si bien los proyectos de ley antes mencionados tienen diferencias entre sí y fueron presentados por distintas bancadas, en líneas generales estos «tienen por finalidad modificar la legislación laboral vigente, lo dispuesto en el artículo 7 y la tercera disposición transitoria y final de la Ley 27360» (Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, 2011: 2) y tienen como objetivo equiparar «los beneficios laborales del régimen laboral del sector privado y el régimen especial agrario»³⁰¹ (Comisión Agraria del Congreso de la República 2011: 6).

De acuerdo a informes de la Comisión Agraria del Congreso de la República, el valor de las agroexportaciones en 2011 ha llegado a 4 200 millones de USD. En 2000, cuando se promulgó esta ley de promoción agraria, el valor de las exportaciones era de 300 millones de USD. Frente a la constatación de este importante incremento, la comisión plantea la importancia de hacer frente al problema de las condiciones laborales injustas que afectan el trabajo de las mujeres.

IV.3. Opiniones de los sectores públicos y privados involucrados

IV.3.1. Lo que dice el sector público

En respuesta a las solicitudes de opinión de la Comisión Agraria y la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso, el Ministerio de Agricultura, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Gobierno Regional de Ica emitieron opiniones favorables o parcialmente favorables respecto a los proyectos de ley antes señalados.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo presentó una opinión favorable frente a los proyectos de ley 104, 139 y 141, concluyendo que:

La vigencia del régimen laboral agrario deber ser necesariamente temporal, lo que en otras palabras quiere decir que no puede extenderse permanentemente y que por ello debe evolucionar a niveles protectores más aceptables como consecuencia de la consolidación del sector económico agrario (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo) (Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, 2011: 7).

²⁹³ Derivado para dictamen a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y recomendado a tomar en cuenta en sesión ordinaria de la Comisión Agraria.

²⁹⁴ Derivado para dictamen a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y a la Comisión Agraria.

²⁹⁵ Actual ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

²⁹⁶ Derivado para dictamen a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y a la Comisión Agraria.

²⁹⁷ Actual presidente de la Comisión Agraria.

²⁹⁸ Derivado para dictamen a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y a la Comisión Agraria.

²⁹⁹ Derivado para dictamen a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y recomendado a tomar en cuenta en sesión ordinaria de la Comisión Agraria.

³⁰⁰ Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República (2011: 1).

³⁰¹ Ver Cuadro 13, en el punto 2 de este documento.

La oficina de Asesoría Jurídica y la Dirección General de Competitividad Agraria del Ministerio de Agricultura emitieron una opinión favorable al proyecto de ley 141. Por otro lado, la Dirección General de Competitividad Agraria emitió una opinión desfavorable al proyecto 139, argumentando que ese proyecto podría afectar la competitividad de las empresas del sector.

Compartimos la afirmación de que las normas de promoción de la actividad agraria contenidas en la Ley 27360 se dieron en un momento en que era necesario promover la inversión privada y reforzar la competitividad del sector, lo cual se ha logrado en gran medida, por lo que es conveniente mejorar la relación laboral en beneficio del trabajador agrario, inclinándonos por la fórmula legal contenida en el Proyecto de Ley 141/2011-CR, por cuanto al modificar puntualmente cada una de las características contenidas en el numeral 7.2 del artículo 7 de la Ley 27360 se precisa que se está refiriendo a los trabajadores de los subsectores agroindustrial y agroexportador, que en efecto, dentro del universo del sector agrario, son los que han experimentado un importante desarrollo (Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Agricultura, 2011, en Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, 2011: 7).

Finalmente, de acuerdo al dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, el gobierno regional de Ica emitió una opinión favorable al proyecto 139 por considerarlo beneficioso para los trabajadores.

La presidencia regional de Ica emitió opinión positiva respecto al proyecto de ley 139/2011-CR, «ley que modifica la Ley 27360, que aprueba las normas de promoción del sector agrario», manifestando que esta norma beneficia a la clase trabajadora del sector agrario (Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, 2011: 8).

Los dictámenes de las comisiones recomiendan en sus conclusiones la aprobación de los proyectos de ley antes mencionados, es decir, la modificación del numeral o párrafo 7.2, del artículo 7, así como la «tercera disposición transitoria y final de la disposición transitoria y final de la Ley 27360» (Comisión Agraria del Congreso de la República, 2011: 19).

La diferencia entre ambos dictámenes estaría en la forma en que se haría efectivo el pago de los beneficios sociales. Mientras que para la Comisión de Trabajo y Seguridad Social este pago puede estar incluido en el pago diario, o conforme a lo establecido en el régimen laboral general o común, para la Comisión Agraria, la forma de pago se debe mantener como está establecida en la actualidad, en el pago diario.

Efectivamente existen dos dictámenes y tú dirás: ¿cuál es la diferencia entre uno y otro? Se parecen en casi todo, salvo en la parte referente al pago del jornal. Nosotros, sobre la base de la Comisión Agraria sosteniendo de que el trabajo agrario mantiene una característica esencial del trabajo en el campo que es la estacionalidad, la posibilidad de hacer un trabajo acumulativo y la regla de que el sueldo se le paga a todos y que la discusión es sobre la cuantía, no sobre la modalidad de pago, es que ha mantenido el que todos los pagos se efectúen en el jornal... mientras que en la Comisión de Trabajo ha abierto la posibilidad, dice que previo acuerdo, como si la parte más débil de la relación laboral puede hacer un acuerdo con el empleador, ¿no? Este se lo van a poder pagar al final. Desde nuestra perspectiva, teniendo en cuenta que los trabajadores no trabajan todo el año, ni todos los años... trabajan tres meses, cuatro meses, seis meses (...) consideramos que debería pagarse todos los beneficios sociales al mismo momento. Lo que los trabajadores han pedido es que se pague completo y no en la modalidad de pago diario (testimonio de un asesor parlamentario).

Desde diciembre de 2011 estos dictámenes están en la mesa directiva del Congreso para ser discutidos en el plenario.

IV.3.2. Lo que dice el sector empresarial

En contraposición, la Asociación de Exportadores (ADEX), la Sociedad Nacional de Industrias (SNI), la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX-PERÚ), y la Asociación de Productos de Cítricos del Perú emitieron a las comisiones Agraria y de Trabajo y Seguridad Social opiniones desfavorables a la modificación de la Ley de Promoción Agraria 27360.

ADEX considera que este sector necesita de beneficios especiales para asegurar su competitividad, por ser este un sector todavía débil y con problemas por resolver.

La razón de mantener un régimen laboral especial obedece a que el cultivo, la crianza y determinadas actividades agroindustriales se desarrollan dentro del sector productivo menos competitivo, más informal, y más pobre del país; por lo tanto, se requiere un régimen especial laboral para superar los obstáculos de falta de competitividad; iniciar el proceso de formalización del agro; contar con instrumentos más efectivos para reducir la pobreza (Comisión Agraria del Congreso de la República, 2011: 8).

Por otro lado, COMEX-PERÚ consideró que esta propuesta era negativa para este sector, ya que el mismo enfrenta «en condiciones adversas los mercados internacionales y una carga laboral efervescente al margen de las implicancias a nivel empresarial que implica disminución de la inversión privada y desincentivo al trabajo formal» (Comisión Agraria del Congreso de la República, 2011: 5).

Así también, la Asociación de Productores de Cítricos del Perú opinó que la Ley de Promoción Agraria 27360 debía mantenerse por sus beneficios a la formalización y generación de empleo al sector agrario. Señaló a su vez que «los poderes del Estado deben tomar medidas de emergencia para evitar la pérdida de trabajo y de competitividad del sector agrario, como consecuencia de la actual coyuntura internacional y la recesión financiera que acontece en el mundo» (Comisión Agraria del Congreso de la República, 2011: 5).

IV.3.3. Lo que dicen los trabajadores

Los distintos gremios de trabajadores coinciden en hacer una crítica al modelo actualmente vigente y demandan una mayor participación del Estado en la regulación. Señalan que la ley era transitoria y que por tanto ya se cumplió el plazo y debe ser revisada, pues los salarios de los trabajadores y las condiciones laborales atentan contra la noción de trabajo digno, por lo que impulsan la modificación de la Ley de Promoción Agraria, por considerarla atentatoria. Se señala que esta ley no es neutra y que afecta las remuneraciones de los/as trabajadores/as.

Como se puede observar, se trata de un intenso debate respecto a modificar la ley y de los efectos que esto podría ocasionar en la inversión privada y en el *boom* agroexportador. Como se ha visto, las posiciones son encontradas y merecen un estudio en profundidad para poder ponderar la situación y tomar las medidas necesarias. Al respecto, es importante recordar que la OIT ha señalado que «todas las medidas de política con incidencia en las condiciones de empleo, deben ser objeto de monitoreo y evaluación constante, en el marco del diálogo social, para revisar su aptitud para lograr el objetivo planteado. Así lo señala el párrafo a) del artículo 2 del convenio número 122 (ratificado por el Perú) que exhorta a cada miembro a revisar las medidas adoptadas para lograr los objetivos del pleno empleo, productivo y libremente elegido» (Gamero, 2011: 33). Considerando que el Perú ha ratificado este convenio, es fundamental que se lleve adelante la evaluación y monitoreo de los logros y problemas asociados a la vigencia de esta ley.

V. Conclusiones

V.1. El trabajo en la agroexportación: ¿ingresos y trabajo decente?

Indiscutiblemente, el estudio ha mostrado que el trabajo en la agroindustria de la exportación de espárragos en Ica es una fuente importante de ingresos para varones y mujeres que trabajan en el sector. En este departamento los niveles de ocupación han llegado a cifras que bordean el pleno empleo y generan muchas expectativas. No obstante, se ha constatado que para las mujeres –que son motivo de este estudio– las condiciones laborales no son las mejores.

Las mujeres ingresan a trabajar para incrementar sus ingresos y mejorar la calidad de vida de sus hijos y su hogar. Se trata de personas con escasos recursos económicos que deben juntar dos ingresos para mantener mínimamente a la familia. Las viviendas de la zona tienen por lo menos una necesidad básica insatisfecha. Las entrevistadas valoran positivamente el contar con estos recursos, pues les permite hacer gastos para sus hijos y su hogar al tiempo que aumenta su autonomía.

Las mujeres trabajan de manera temporal en la cosecha del espárrago, pero una gran mayoría pasa luego a otro producto, con el que completa sus jornadas laborales. Se trata de una situación difícil, pues si bien para las empresas estas mujeres realizan un trabajo temporal, para algunas mujeres este es un trabajo que dura todo el año, pero que se realiza en diferentes empresas. Esta situación genera para las mujeres involucradas problemas de inestabilidad (no saben si las van a contratar) y les impide gozar de los beneficios de un trabajo permanente. Esto es más grave cuando se considera las dificultades que esta temporalidad genera en los servicios de salud. Las mujeres ingresan al trabajo, y el seguro demora un mes para activarse, y se acaba al finalizar el contrato. Al mes siguiente, ingresan en otra empresa, y el ciclo se repite. Dado que son familias de escasos recursos, una enfermedad implica una pérdida muy fuerte en sus ingresos y probablemente las deja en situación de pobreza.

Los mayores reclamos de las mujeres entrevistadas, que coinciden con otros estudios e investigaciones, se resumen en tres rubros: salarios, salud y maternidad.

Con respecto a los salarios, la mayoría está en desacuerdo con los ingresos que recibe, pues no compensan el trabajo que realizan. Como se ha señalado, bajo la Ley de Promoción Agraria los salarios reales de los trabajadores de este régimen son menores que los salarios de los trabajadores del régimen laboral común. Las asociaciones y sindicatos recientes también han esgrimido este reclamo salarial.

En lo que respecta a la salud, los reclamos, además del relativo al seguro de salud, se refieren a las condiciones de seguridad en el trabajo, pues no siempre las empresas cumplen con las normas de seguridad laboral ni brindan instrumentos y material necesario para protegerse del clima y de los pesticidas y plaguicidas que se utilizan en la producción.

En las entrevistas se detectó que son las empresas de menor tamaño, que no están directamente vinculadas a la agroexportación, las que incumplen en mayor proporción las normas y los reglamentos. Las grandes empresas agroexportadoras deben certificarse, y ello exige el cumplimiento de estándares internacionales de buenas prácticas. No obstante, las empresas pequeñas son las que abastecen a las más grandes y son unidades agrarias que están inscritas y reportan sus planillas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El problema está en que es necesaria una inspección minuciosa y sistemática en este sector, para asegurar que se cumplan las disposiciones legales vigentes.

Por lo tanto, una primera recomendación se dirige a los Ministerios de Trabajo y Salud, para que se estudien propuestas y se presenten iniciativas legislativas que aseguren una cobertura de salud que efectivamente permita una atención oportuna y permanente. Si se trata de generar empleo y promover la salida de la pobreza, es clave que se cuente con servicios de salud integrales que cubran a la mujer y a su familia todo el año, pues son las enfermedades y las crisis asociadas las que generan desbalances que hacen que personas que están tratando de salir de la pobreza regresen a esa situación.

Una segunda recomendación se enfoca en las inspecciones del Ministerio de Trabajo. Las inspecciones deben incrementarse en la zona, para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo así como de las disposiciones legales vigentes en términos de salarios, jornadas laborales y beneficios sociales. Ello implica contratar más personal de inspección, pues el que existe actualmente es insuficiente.

V.2. La Ley de Promoción Agraria

Esta ley, que se suponía era transitoria (de 2001 a 2010) se ha prorrogado hasta 2021 y ello ha generado un debate entre distintos actores: trabajadores, empresarios, ONG, ministerios y Congreso. Las opiniones están divididas, pues del lado de los trabajadores, sindicatos y ONG se considera que esta ley debe ser modificada, pues ya se logró la promoción del sector y es tiempo de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Del lado de los empresarios existe una oposición a que la ley se modifique, pues ello perjudicaría a las empresas formales y afectaría su rentabilidad y sostenibilidad y con ello el crecimiento y el empleo.

Frente a este debate se recomienda, tomando en consideración el Convenio 122 de la OIT, exhortar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a las instituciones competentes a que realicen la evaluación y monitoreo de los resultados de esta ley.

V.3. La división del trabajo por sexo

Se ha podido constatar que existe una división del trabajo por sexo que coloca a las mujeres en tareas vinculadas principalmente al trabajo de campo, que son las menos remuneradas y con menor prestigio social. Se supone que ellas se emplean en este sector pues se trata de trabajo no calificado. Para las mujeres entrevistadas esto no es tan cierto, pues para la cosecha de espárrago se necesita cuidado, minuciosidad, paciencia y atención para que el producto tenga la calidad requerida. Mientras tanto, los varones ocupan los puestos de supervisores. Adicionalmente, se debe señalar que en el trabajo en planta se repite esta división, ya que son pocas las mujeres que ocupan puestos de jefatura. Finalmente, el mayor porcentaje de temporeras son mujeres, pues los contratos de plazo indefinido están prioritariamente ocupados por varones.

En lo que concierne a las condiciones laborales se ha encontrado que los horarios de trabajo no siempre se respetan y que si bien existen horarios de entrada y de salida, estos no son claros. Los pagos de horas extras no están bien reglamentados y las entrevistadas no saben bien cuándo les corresponden, pues su régimen es especial. La mayoría tiene contratos, pero el problema es que no conoce bien su contenido y en ocasiones no tiene una copia.

La organización y agremiación es escasa y existe temor por parte de las trabajadoras de formar sindicatos, pues temen represalias de los empresarios. Los empresarios entrevistados y la información recabada por otros estudios señalan que si bien el sector empresario no se opone a la organización gremial, existe temor de la politización de los sindicatos. De acuerdo a informes diversos sobre el sector existe una escasa organización, lo que debilita el diálogo social.

Por todo lo dicho, si bien se constata el incremento del empleo y los ingresos, las características del empleo no pueden ser caracterizadas bajo el concepto de empleo digno.

Por lo tanto, además de la recomendación referida a un incremento en el número de inspecciones y en generar mecanismos que aseguren el cumplimiento de las normas legales vigentes, se recomienda promover mesas de diálogo en las que representantes del Estado, la empresa y los trabajadores puedan analizar los problemas presentados y encontrar soluciones que mejoren las condiciones laborales encontradas. Estas mesas pueden desarrollarse a nivel regional –en este caso en la región Ica– pues es en este nivel donde es factible generar las condiciones para el cambio. En estas mesas deben atenderse también las posibles discriminaciones por razones de género, pues como se ha señalado, las mujeres –en mayor medida que los hombres– son las que tienen los empleos temporales y con menor estabilidad.

V.4. Enfoque de género en la defensa de derechos

Diversos estudios señalan que la característica más importante del empleo en el sector es que está compuesto mayoritariamente por mujeres. Esta situación, que debe ser visibilizada en las cifras, genera situaciones particulares que las mujeres deben enfrentar en su rol de madres, esposas e hijas. Si bien las demandas principales por la existencia de un marco normativo que defienda los derechos de los trabajadores y el fortalecimiento de la organización sindical incluyen a todos los trabajadores (hombres y mujeres), este sector debe considerar de forma particular la problemática femenina.

Las demandas centrales están vinculadas a las condiciones económicas. Sin embargo, existen otras consideraciones que deben tomarse en cuenta, tales como la existencia de una sobrecarga de trabajo, que en el caso de las mujeres luego debe complementarse con las tareas domésticas. Así también están los problemas que enfrentan las familias, debido a que las madres están ausentes durante casi todo el día. En el caso de las mujeres, la mejora de las condiciones no pasa solamente por la generación de políticas públicas y de la organización gremial, sino también por mejoras en el ámbito de la vida privada.

Otro problema que se ha encontrado es una persistente división sexual del trabajo que coloca a las mujeres sobre todo en el trabajo de campo, que es el más duro y con mayores exigencias físicas. Los varones cumplen roles de supervisión y tienen más estabilidad que las mujeres. En el trabajo de planta, las mujeres se ubican nuevamente como operarias, y se repite el rol de los hombres como supervisores. Esta es una situación injusta que resulta discriminadora.

No obstante, para las mujeres entrevistadas para este estudio, a pesar de las dificultades, este trabajo es visto como importante pues cubre sus necesidades económicas y les permite tener ingresos propios, algo que es altamente valorado. Muchas de ellas señalan que pueden hacer pequeñas mejoras en sus casas, lo que las hace sentirse mejor. Otro destino de los ingresos es la educación de sus hijos e hijas. Sienten que consiguen un progreso real.

Muchas de las mujeres trabajan temporalmente en el espárrago pero luego pasan a otros cultivos, también como trabajadoras del campo, cubriendo así casi todo el año. El problema principal es la inestabilidad y la incertidumbre, pues nunca es seguro que las recontracten y ello afecta sus proyectos de vida y sus posibilidades de sindicalización y agremiación.

Frente a esta realidad, se recomienda la promoción de la organización de las mujeres en los distintos valles y regiones. Es importante que se organicen (como colectivo y en sus gremios), que analicen sus problemas y planteen demandas tanto a las empresas como al Estado. También es

importante que en las demandas gremiales se incorporen cláusulas específicas de género. En particular, existen temas clave sobre los cuales pueden tomarse acciones rápidas, como las cunas y jardines de infancia para los niños y niñas pequeñas. Como se ha señalado, el conflicto de las trabajadoras en relación a la maternidad es muy fuerte y requiere de una atención de parte del Estado para proveer servicios de cuidado infantil, que apoyen a la trabajadora y brinden un espacio seguro para niños y niñas. El Ministerio de la Mujer, a través de sus programas contra la violencia, puede ser un actor clave a través de los centros de emergencia de la mujer y otros programas, en los cuales se puede brindar capacitación a las mujeres y a sus organizaciones.

V.5. Las empresas y las cadenas productivas

En el estudio se ha podido detectar que las grandes empresas, que sí cumplen con las normas laborales, compran a otras empresas más pequeñas, que son las que cultivan el espárrago. Esta cadena genera valor, pues entran los trabajadores en distintas unidades agropecuarias. Un problema que se ha detectado, sin embargo, es que algunas de estas pequeñas empresas son las que menos respetan los derechos laborales. Esto se complica si consideramos que muchos dueños de estos pequeños fundos conocen de cerca a los trabajadores, pues son del distrito, del barrio o de la comunidad. En este aspecto hay que estar alerta, pues las violaciones a los derechos laborales no aparecen tanto en las grandes empresas como en las más pequeñas, que las abastecen.

V.6. Mejora de condiciones a través de la defensa de los derechos de los trabajadores: el Estado y los propios gremios

A lo largo del estudio se observa que las condiciones de las mujeres han mejorado en algunos aspectos en los últimos años, sin embargo se mantiene de forma general un panorama adverso hacia las condiciones laborales y de salud que enfrentan las trabajadoras de este sector. Entre los mecanismos que han sido utilizados por diversos sectores para mejorar esta situación se pueden mencionar dos: en primer lugar, la existencia de un marco legal que proteja a los trabajadores del sector, y en segundo lugar el fortalecimiento de la capacidad organizativa de los trabajadores, que les permita defender sus derechos y lograr negociaciones colectivas con las empresas.

La demanda por la modificación de la Ley 27360 parece ser uno de las principales reivindicaciones de diversos sectores, desde congresistas hasta líderes sindicales, para eliminar un marco normativo que privilegia la actividad empresarial sobre los derechos laborales. Esto evidencia la responsabilidad del Estado peruano en la situación que enfrenta este sector. Una de las principales recomendaciones de este estudio es fortalecer el papel del Estado en la defensa de los derechos laborales. Como ya se mencionó, si se toma en consideración el Convenio 122 de la OIT, se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo e instituciones competentes que realicen la evaluación y monitoreo de los resultados de esta ley, y que esta actividad sirva de insumo para las discusiones que se están llevando a cabo en el país.

Por otro lado, los trabajadores son los agentes centrales, junto al Estado, por velar por el cumplimiento de sus derechos. Los estudios revelan que a inicios de la década pasada no existía conocimiento, ni mucho menos conciencia, de los derechos laborales por parte de las mujeres. En los últimos años se observan avances y experiencias positivas de negociación colectiva. Sin embargo, estas organizaciones deben fortalecerse aún más.

Se recomienda la promoción de espacios de agremiación tanto para mujeres como para hombres, en los que se genere conciencia sobre la importancia de conocer sus derechos y sus obligaciones como trabajadores/as. Esto requiere de esfuerzos de parte del Ministerio de la Mujer y del Ministerio de Trabajo, pues como se ha visto la condición de temporalidad atenta contra la agremiación.

En los gobiernos regionales pueden formarse instancias de trabajo formales e institucionales en las que se elabore una agenda de trabajo coordinada con los empresarios para enfrentar estos problemas.

V.7. Necesidad de más estudios

Luego de más de una década del denominado *boom* del espárrago, existe una serie de estudios que han abordado la situación laboral de los trabajadores en este sector, particularmente de las mujeres trabajadoras, con el fin de verificar la existencia de condiciones laborales precarias e injustas. En este contexto, en la segunda mitad de la década pasada se publicaron varios estudios que permitieron visibilizar el papel de la mujer en esta industria y reconocer que existían situaciones de injusticia y explotación laboral.

Pese a la importancia de estos estudios, es interesante notar que la mayoría han sido elaborados desde la sociedad civil, que demanda la defensa de los derechos de los trabajadores. Con excepción del PRIO-Ica (2005-2010) parecería existir un vacío de información por parte de fuentes oficiales o gubernamentales.

Como se señaló en la introducción, aún es difícil conocer la cifra oficial de trabajadores y trabajadoras en esta industria y de las empresas involucradas. Por ello se hace necesario tener estudios que desde el Estado permitan dar un seguimiento a la situación laboral de los/as trabajadores/as.

VI. Referencias

- Aramburu, Carlos Eduardo y Ponce, Ana.** 1983. *Familia y trabajo en el Perú rural*. Lima: Instituto Andino de Población y Desarrollo.
- Arguello, Reiner.** 2010. Securing the fruits of their labours: the effect of the crisis on women farm workers in Peru's Ica valley. *Rev. Gender & Development*. VOL 18. N 2. OXFAM GB. Pp. 241-247.
- Ballara, Marcela y Parada, Sandra.** 2009. *El empleo de las mujeres rurales. Lo que dicen las cifras*. FAO-CEPAL.
- Bastidas, María y Balbín, Edgardo.** 2011. *Las mujeres y el trabajo decente en el Perú*. Lima: Asociación de Desarrollo Comunal.
- Calisaya, Miguel y Flores, Karim.** 2006. *La agroexportación no tradicional en el país de las maravillas. Condiciones de trabajo y derechos laborales de las mujeres en la agroindustria costera: La Libertad e Ica*. Lima: Asociación Aurora Vivar y FEPROMU-ICA.
- Campana, Rocío.** 2009. *CGTP Agroindustria Seccional Regional de Ica: ¿política de equidad de género e igualdad de oportunidades para el mundo sindical y laboral en la agroindustria de Ica: una apuesta compartida!* Documento sin publicar.
- Chacaltana, Juan.** 2007. El 'Boom' del empleo en Ica. En *Desafiando al desierto: realidad y perspectivas del empleo en Ica*. Lima: Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación (CEDEP). Pp. 13-76.
- Comisión Agraria del Congreso de la República del Perú.** 2011. Dictamen. Proyectos de ley 139/2011-CR, 141/120-CR y 282/2011-CR proponen modificar la Ley 27360. Lima, 7 de diciembre.
- Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República del Perú.** 2011. Dictamen recaído en los proyectos de ley 104/2011-CR, 139/2011-CR, 141/120-CR, 282/2011-CR y 530/2011-CR, con un texto sustitutorio que propone la ley que modifica la Ley 27360, ley que aprueba las normas de promoción del sector agrario. Lima, 30 de noviembre.
- Defensoría del Pueblo.** 2010. Cuarto reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Supervisión de los presupuestos de los Gobiernos Regionales. Serie Informes de Adjuntía - Informe N° 001 -2011-DP/ADM. Lima: Defensoría del Pueblo.
- Eguren, Fernando.** 2009. Capítulo VI: Caso de Perú. En Soto Baquero, Fernando y Emilio Klein (coord.). *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina*. Santiago de Chile: FAO/OIT/CEPAL. Pp. 267-314.
- FAO.** 2005. *Abriendo brechas: perspectivas actuales y futuras para las mujeres rurales en la agricultura. Informe de trabajo*. Roma: Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación.
- Federación Nacional de Trabajadores de Agroindustria y Afines.** 2012. *Estatuto*. Documento sin publicar.
- Federación de Mujeres de Ica (FEPROMU-ICA).** 2011. *Enfermedades ocupacionales y accidentes laborales de la mujer trabajadora de la agroexportación en la provincia de Ica*. Federación de Mujeres de Ica.
- 2010. *Ica: la crisis financiera mundial y la reconstrucción post sismo en las condiciones económicas, sociales y laborales de las trabajadoras de campo de la agroexportación*. Ica: Federación de Mujeres de Ica.

- 2010. *Diagnóstico de la situación actual de hijas e hijos menores de 5 años de mujeres trabajadoras de la agroexportación en 5 distritos de la provincia de Ica*. Ica: Federación de Mujeres de Ica.
- 2007. *Estudio de Aproximación. La otra cara de la agroindustria en Ica: los efectos en la salud de las trabajadoras*. Lima: Federación de Mujeres de Ica.
- Gamero, Julio**. 2012. *Fortalecimiento institucional del tripartismo y promoción del diálogo social en el Perú*. Documento sin publicar.
- 2011. *Impacto de la Ley de Promoción Agraria 27360. A 10 años de su implementación*. Lima: Asociación Aurora Vivar.
- Gobierno Regional de Ica**. 2005. *Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombrés. 2005-2010*. Gobierno Regional de Ica.
- Graziano Da Silva, José; Gómez, Sergio y Castañeda, Rodrigo (eds.)**. 2009. *El boom agrícola y persistencia de la pobreza rural. Estudio de ocho casos*. Roma: FAO.
- Ramos, Manuela**. 2010. *Brechas de género. Insumos para la adopción de medidas a favor de las mujeres*. INEI.
- INEI/UNFPA**. 2010. *Mapa de pobreza provincial y distrital 2009, el enfoque de la pobreza monetaria*. Lima: INEI/UNFPA.
- INEI**. 2009. *Informe Técnico. Evolución de la Pobreza al 2009*. Lima: INEI.
- INEI/UNFPA/PNUD**. 2008. *Censos Nacionales: XI de Población y VI Vivienda*. Lima: INEI/UNFPA/PNUD.
- IPEH**. 2009a. *IV Censo Nacional de Productores de Espárrago*. Lima: IPEH.
- 2009b. *Cómo vamos? Campaña de medio año*. En *Rev. El Horticultor*. N. 2. Lima: IPEH. Pp. 1-40.
- ISAT/OXFAM**. 2005. *Condiciones de trabajo y salud de las mujeres trabajadoras de la agroindustria del espárrago, Región Ica*. Lima: ISAT.
- León, Janina**. 2009. *Agroexportación, empleo y género en el Perú. Un estudio de casos*. Lima: Programa de Comercio y Pobreza para América Latina y el Caribe (COPLA), Centro de Investigaciones Económicas y Sociales (CIES).
- Marañón, Boris y Moreyra, Juan Carlos**. 2009. *La agroindustria de exportación no tradicional en el Perú frente a la crisis mundial: rentabilidad empresarial, responsabilidad social empresarial y derechos laborales*. Lima: Asociación Aurora Vivar.
- Mejía, Julio**. 2002. *Trabajo femenino, relaciones de género y agroindustria. La producción de espárrago en el valle de Ica*. En *REV. Investigaciones sociales*. AÑO VI. N. 9. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Pp. 119-172.
- Miro-Quesada, José y Moreno, Juan Carlos**. 2007. *Condiciones laborales en fundos de agro exportación costeña: el caso de Ica*. En Chacaltana, Juan (ed.). *Desafiando al desierto: realidad y perspectivas del empleo en Ica*. Lima: Centro de Estudios para el Desarrollo la Participación (CEDEP). Pp. 195-245.
- PLADES**. 2007 *El Boom del espárrago. Un estudio sobre el trabajo decente en Ica*. Lima: Programa Laboral de Desarrollo.
- Valcárcel, Marcel**. 2003. *Nuevas relaciones sociales entre los productores, la industria agroexportadora y las ONG en el sector agrario peruano. Estudio del de producción de los espárragos entre 1980 y 2000*. Universidad Católica de Lovaina.

VII. Anexo metodológico

Para el presente estudio se escogió como zona de estudio la región de Ica, que se encuentra ubicada en la costa centro-sur del Perú. De las cinco provincias que constituyen la región de Ica, el trabajo de campo se centró principalmente en la provincia de Chincha. Para complementar información sobre la zona de estudio se realizaron visitas a otros distritos de dicha provincia, así como también a la provincia de Ica y al departamento de Lima, con el fin de contactar a informantes clave. Las visitas a las zonas señaladas se realizaron entre los meses de enero y julio de 2012.

Tabla 1
Zona de estudio y recogida de información

Lugares	Región	Provincia	Distrito
	Ica	Chincha	El Carmen
		Ica	San Isidro
	Lima	Lima	Huachipa, La Victoria, Lince y Lima Centro.
Fecha	Enero a julio de 2012		

Las razones de la elección de la zona de estudio están vinculadas en primer lugar a la importancia que tiene la región de Ica en la producción de espárragos a nivel nacional. Como se ha señalado a lo largo del estudio, Ica es la segunda región productora de espárragos a nivel nacional. A su vez, es la primera región productora de espárragos verdes, tipo de espárrago en el cual Perú lidera la exportación mundial.

En segundo lugar, la ubicación geográfica de la región Ica permitió expandir el área y tiempo de recogida de información. Debido a que la región Ica se encuentra próxima a Lima (a tres horas de la provincia de Chincha y cinco horas de la provincia de Ica) fue posible realizar visitas a la zona en razón de la necesidad de información. Esto permitió regresar a la zona en diferentes ocasiones. Es importante señalar que la cercanía entre Ica y Lima permite la existencia de un tránsito continuo entre la población que reside en estas zonas y un trabajo coordinado entre las organizaciones de la sociedad civil. En este contexto fue posible localizar y contactar a líderes iqueños que se encontraban en Lima por viajes de coordinación o talleres de capacitación, así como establecer contacto con ONG ubicadas en Lima pero que llevan años trabajando la situación de la mujer iqueña.

La metodología utilizada para recabar información ha sido cualitativa, principalmente a través de entrevistas semiestructuradas y en menor medida de observación participante. Se realizaron 44 entrevistas a diferentes actores involucrados en el proceso productivo del espárrago: trabajadores temporales, representantes de fundos, representantes de organizaciones de la sociedad civil y líderes sindicales. Las entrevistas se realizaron combinando las técnicas del muestreo intencional, para el caso de los informantes claves, y de bola de nieve.

Tabla 2
Entrevistas realizadas

Actores	Número
Trabajadoras en la agroindustria del espárrago	32
Representantes de empresas y/o fundos productores de espárrago	3
Representantes de organizaciones públicas y privadas	6
Líderes sindicales	3
Total	44

Las entrevistas se realizaron en los lugares señalados por los entrevistados, lo cual permitió en muchos casos observar las viviendas de las trabajadoras, las oficinas de los fundos entrevistados y las sedes de las instituciones públicas y privadas visitadas. A continuación se detallan las características de los entrevistados.

VII.1. Trabajadoras de la industria del espárrago

Si se toma en cuenta que la investigación cualitativa tiene el objetivo central de aproximarse a la realidad estudiada desde el punto de vista de los actores, los testimonios de las trabajadoras de la agroindustria del espárrago constituyen la principal fuente de información para el presente estudio. Las entrevistas fueron realizadas, como se señaló anteriormente, bajo el muestreo bola de nieve, es decir, siguiendo los contactos y las redes de las propias entrevistadas.

Las entrevistas se realizaron con el consentimiento de las trabajadoras. Para proteger su identidad no se presentarán los nombres o características que permitan identificarlas.

VII.2. Representantes de fundos y/o empresas agroexportadoras

Aunque no fue objetivo de la presente investigación, se buscó también recoger información desde la perspectiva de las empresas o fundos involucrados en la producción de espárragos en la provincia de Chincha. Para ello se identificó primero una lista de empresas en la zona y en segundo lugar se intentó contactarlas siguiendo el muestreo intencional o de juicio. En total se logró entrevistar a tres representantes de empresas en la zona, que accedieron a una entrevista. Lamentablemente, no todas las empresas contactadas accedieron a una entrevista o no fue posible tener contactos clave en todas ellas. Al igual que en el caso de las trabajadoras, se mantendrá el anonimato de los representantes entrevistados.

Tabla 2.1
Entrevistas realizadas a fundos y/o empresas

Entrevista	Tipo de fondo y/o empresa	Numero de hectáreas	Ubicación
Entrevista 33	Fundo productor de espárragos (pequeño-mediano)	26 aprox.	Provincia de Chincha
Entrevista 34	Fundo productor de espárragos (pequeño-mediano)	30 aprox.	Provincia de Chincha
Entrevista 35	Fundo productor y agroexportador (mediano-grande)	180 aprox.	Provincia de Chincha

VII.3. Representantes de organizaciones de la sociedad civil

Como se señaló en el Capítulo 3, para la presente investigación se realizaron entrevistas a representantes de organizaciones públicas y privadas involucradas en la problemáticas de las trabajadoras de la agroindustria. Los representantes de las empresas fueron contactados a través del muestreo intencional o de juicio. La selección de las organizaciones se realizó en relación su importancia, ya que habían sido mencionados extensamente en las entrevistas realizadas a mujeres y/o en la literatura revisada sobre el tema.

A diferencia de las trabajadoras y representantes de empresas entrevistadas, los representantes de las instituciones brindaron autorización para citar sus nombres.

Tabla 2.2
Entrevistas a representantes de organizaciones públicas y privadas

N°	Institución	Cargo	Entrevista - Nombre	Ubicación
Entrevista 36	Municipalidad Provincial de Chincha Federación de Mujeres de Chincha	Regidora Presidenta	Norma Pérez	Provincia de Chincha, región de Ica
Entrevista 37	Gobierno Regional de Ica (2005-2010)	Ex consejera regional	Carmela Puchinelli	Región de Ica
Entrevista 38	Federación de Mujeres de Ica (FEPROMU-ICA)	Socia fundadora y ex secretaria ejecutiva Secretaria ejecutiva actual	Marina Mendoza Aleida Chacaltana	Provincia de Ica, región de Ica
Entrevista 39	Asociación Aurora Vivar	Directora	Betsey Valdivia	Lima
Entrevista 40	PLADES	Asesora legal	Rocío Campana	Lima
Entrevista 41	Asesor parlamentario	Asesor parlamentario	Roody Cáceres	Lima

VII.4. Líderes sindicales

Para la presente investigación se realizaron entrevistas a tres líderes de sindicatos vinculados empresas productoras de espárrago de la región Ica. También se participó de un taller de capacitación de FENTAGRO, realizado por la Central General de Trabajadores del Perú (CGTP) en la ciudad de Lima, en julio de 2012.

En este caso también en dos de los casos se ha mantenido el anonimato de los entrevistados.

Tabla 2.3
Entrevistas realizadas a líderes sindicales

Entrevista	Sindicato	Representante	Ubicación
Entrevista 42	Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria (FENTAGRO)	Secretario general	Nacional
Entrevista 43	Sindicato de empresa de espárrago	Líder	Región de Ica
Entrevista 44	Sindicato de empresa de espárrago	Líder	Región de Ica

Tabla 3
Mujeres trabajadoras entrevistadas y principales características

Clave entrevistada	Edad	Cultivo principal en el que trabaja	Tiempo trabajando	Tipo de trabajo	
				Campo	Planta procesadora
Entrevistada 1	39	Espárrago	1 año	x	-
Entrevistada 2	34	Espárrago	2 años	x	-
Entrevistada 3	33	Alcachofa	7 años	x	-
Entrevistada 4	34	Mandarina/espárrago	s /d	x	x
Entrevistada 5	30	Espárrago verde	19 años	x	x
Entrevistada 6	19	Espárrago/mandarina	3 años	x	-
Entrevistada 7	33	Uva	15 años	x	-
Entrevistada 8	22	Espárrago	4 años	x	-
Entrevistada 9	19	Mandarina	2 años	x	-
Entrevistada 10	28	Mandarina	8 años	x	-
Entrevistada 11	31	Alcachofa	11 años	x	x
Entrevistada 12	35	Alcachofa	15 años	x	-
Entrevistada 13	22	Mandarina	desde niña	x	-
Entrevistada 14	28	Espárrago verde	15 años	x	-
Entrevistada 15	32	Espárrago	21 años	x	x
Entrevistada 16	21	Mandarina	2 años	x	x
Entrevistada 17	24	Espárrago	12 años	x	x
Entrevistada 18	39	Alcachofa	4 años	x	x
Entrevistada 19	40	Mandarina	25 años	x	x
Entrevistada 20	35	Alcachofa/ají	5 años	x	-
Entrevistada 21	46	Uva/mandarina	10 años	x	-
Entrevistada 22	28	Espárrago	3 años	x	-
Entrevistada 23	31	Espárrago verde	10 años	x	-
Entrevistada 24	36	Uva/mandarina/palta	7 años	x	x
Entrevistada 25	39	Alcachofa	9 años	x	x
Entrevistada 26	30	Espárrago	17 años	x	x
Entrevistada 27	38	Espárrago	2 años	x	x
Entrevistada 28	33	Uva/mandarina	11 años	x	-
Entrevistada 29	33	Mandarina	19 años	x	-
Entrevistada 30	35	Maíz/espárrago/mandarina	15 años	x	-
Entrevistada 31	21	Alcachofa	s/d	x	-
Entrevistada 32	30	Mandarina	7 años	x	-

VII.5. Lista de empresas en las que trabajan las mujeres entrevistadas

- Fábrica A y B
- Agrícola Hoja Redonda
- Agrícola Jesús SAC
- Fundo el Horno
- Fundo Agrícola Don Pepe
- Fundo Brescia
- Fundo Gereda
- Fundo La Guerrero
- Fundo Don Alberto Guillén
- Fundo Lino
- Planta IQF del Perú
- Agrícola Virú

VII.6. Pauta de entrevista

Empleo temporal femenino en la agricultura de exportación de espárragos. El caso del Perú. Mujeres trabajadoras

1. Características generales de la entrevistada
 - Nombre
 - Edad
 - Lugar de nacimiento
 - Lugar de residencia
 - Tiempo de residencia en la zona
 - Estado civil
 - Educación
 - Ocupación principal actual
 - Ocupación principal anterior
 - Miembros del hogar (relación con la entrevistada, edad, ocupación)
 - Principal fuente del ingreso familiar
 - Otras fuentes de ingreso
 - Tierras agrícolas en propiedad o alquiler (si fuera el caso), extensión, cultivos principales, destino de la producción
2. Trayectoria Laboral y condiciones de empleo
 - Antecedentes (experiencia previa en el trabajo agrícola, si fuera el caso)
 - ¿Desde cuándo trabaja usted?
 - ¿En qué trabajaba?
 - ¿Desde cuándo trabaja para las empresas que producen espárragos?
 - ¿Por qué razones decidió comenzar a trabajar en este producto?
 - ¿Cómo comenzó a trabajar en este tipo de trabajo? (por un aviso, por un familiar, conocido, etc.)
 - Trabajo del último año: ¿nos puede decir en qué ha trabajado en los últimos doce meses?

Mes	Actividad	Empleador	Tuvo contrato	Tipo de contrato	Días del mes que trabajó	Tareas que desempeñó	Salario al mes	Jornada
Feb. 2012								
Ene. 2012								
Dic. 2011								
Nov. 2011								
Oct. 2011								
Set. 2011								
Ago. 2011								
Jul. 2011								
Jun. 2011								
May. 2011								
Abr. 2011								
Mar 2011								

- Forma de pago: ¿cuál ha sido la forma de pago más usada en su actividad?

Cultivo	Forma de pago	Unidad de medida	Pago por unidad de medida	Rendimiento promedio al día	Días a la semana a ese ritmo

- ¿Cuál es su jornada laboral diaria? ¿Semanal? (diferenciar actividades de campo, actividades de fábrica)
- ¿Se cumplen las jornadas laborales?
- ¿Ha tenido problemas con el cumplimiento de los horarios de la jornada laboral?
- ¿Los salarios ofrecidos se cumplen?
- ¿Ha tenido problemas con los pagos? ¿Cuáles? ¿Por qué?
- ¿Tiene contrato? ¿Conoce el contenido del contrato?
- ¿Es un documento firmado?
- ¿Se cumplen los contratos?
- ¿Ha tenido problemas con los contratos?

3. Salud y seguridad social

- ¿Cómo son las condiciones de higiene en su lugar de trabajo? (baños, distancia de los baños al lugar donde se realiza el trabajo, baños diferenciados por sexo, duchas diferenciadas por sexo, acceso a agua potable para beber, permisos para ir al baño, comedores, lugares donde conservar alimentos del refrigerio, lugares de descanso durante la jornada, duración del refrigerio) ¿Existen diferencias entre productores pequeños y empresas medianas y grandes?
- ¿Cuáles son los riesgos físicos o para la salud en su trabajo?

- ¿Cómo es la seguridad y protección en el lugar de trabajo en relación a estos riesgos? (exposición a productos tóxicos, frío excesivo, humedad excesiva, calor excesivo, sol, uso de guantes, botas, etc.)
- ¿Tiene algún seguro de salud? ¿Cuál? ¿Le sirve todo el año? ¿Tiene seguro contra accidentes? ¿Desde cuándo?
- ¿La empresa la ha asegurado como trabajadora?
- ¿Ha tendido usted (o algún conocido) algún problema de salud o accidente de trabajo? ¿Cuál? ¿Dónde lo atendieron?
- Cuando ha tenido contrato, ¿sus empleadores han cumplido con el pago del seguro de salud?
- En los meses que no ha tenido contrato ¿sigue pagando el seguro de manera voluntaria?
- ¿Cuántos meses en promedio paga por el seguro al año?

4. Ambiente social y trato

- ¿Cómo es el ambiente humano de trabajo en la empresa donde trabaja? (relaciones entre compañeros/as, trato de supervisores o jefes) ¿Existen diferencias entre campo y fábrica?
- ¿Existe algún código de conducta que el trabajador deba cumplir? (obligaciones/sanciones)
- En el área donde usted trabaja, ¿existen más varones o mujeres? ¿Cómo es la relación con cada uno de estos grupos?
- ¿Ha vivido o conocido situaciones de acoso sexual y/o laboral?

5. Organización y participación

- ¿Participa en alguna organización social y/o sindical? ¿De qué tipo? ¿Desde cuándo? ¿Cómo ha sido esa experiencia? (resultados, logros, dificultades)
- En los lugares donde ha trabajado últimamente, ¿hay sindicatos (de empresa o transitorios)? ¿Cuáles han sido los resultados?
- ¿Ha participado en alguna movilización (huelga, protesta, toma de caminos) de los trabajadores agrarios? ¿Cuándo? ¿Qué resultados obtuvo?
- ¿Ha participado en alguna mesa o instancia de diálogo? ¿Con qué resultados?

6. Mano de obra y migración

- ¿Vienen trabajadores/as de otras zonas o provincias a trabajar en esta zona? ¿En qué rubros? ¿Cómo son esas personas? ¿Qué efectos genera en la zona la presencia de estas personas?
- ¿Usted ha ido a trabajar a otras zonas o provincias en la agricultura? ¿En qué cultivos y tareas? ¿Cuándo? ¿Por cuánto tiempo? ¿Por qué razones?
- En su localidad ¿hay escasez de mano de obra? ¿Para qué actividades? ¿Qué hacen los empleadores para superar esta escasez? ¿Hay incentivos?
- ¿Cómo fue reclutada usted en su trabajo?

7. Empresas y certificaciones

- ¿Cómo se llama la empresa para la que trabaja actualmente?
- ¿Cuáles son sus principales cultivos?
- ¿Cuál es la extensión de las tierras de cultivo (si conoce)?
- ¿Cuál es el destino de la producción (si conoce)?
- ¿Cuál es el número aproximado de trabajadores de la empresa?

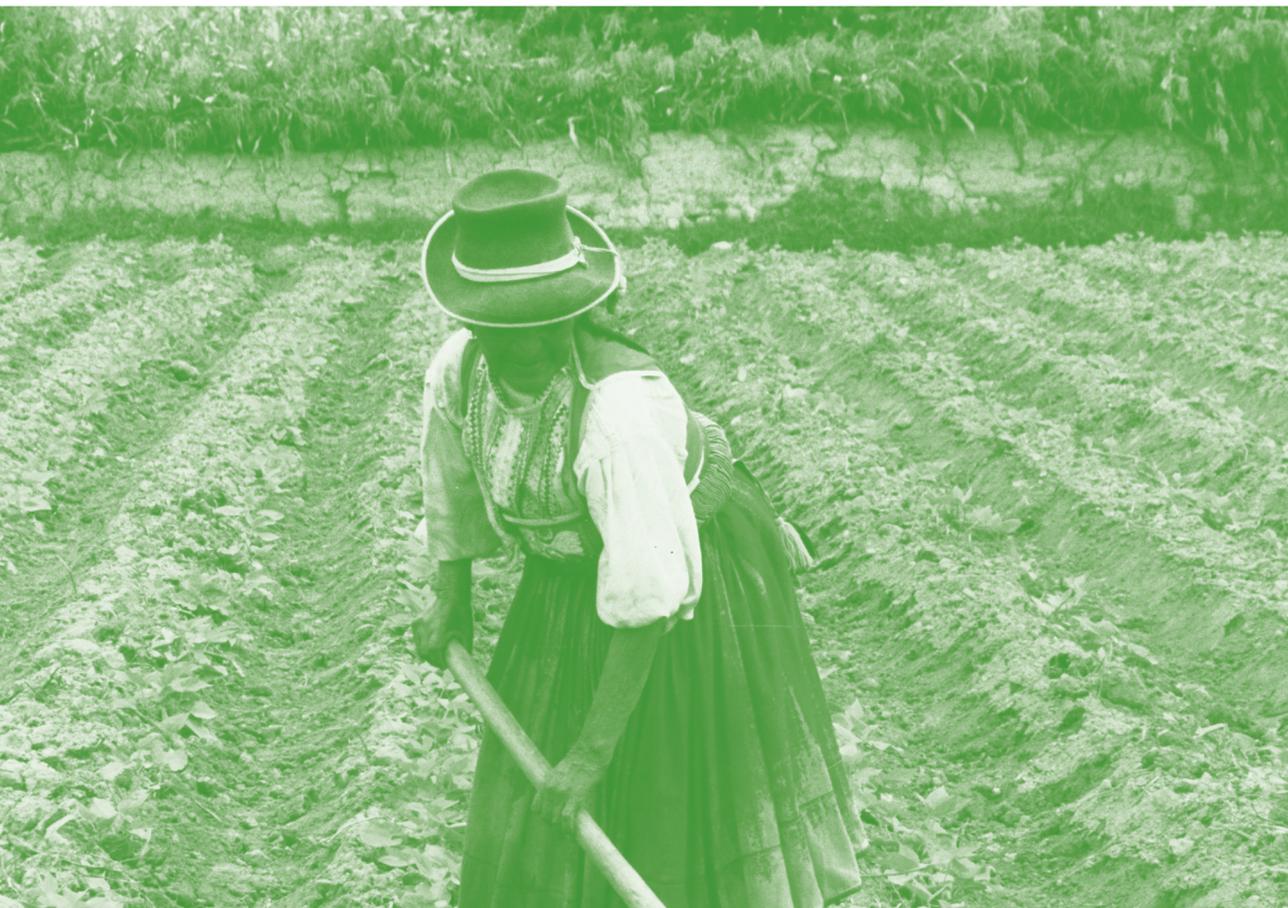
- ¿Cuál es la proporción de trabajadores permanentes/eventuales? Principales variaciones a lo largo del año.
- ¿Cuál es la proporción de trabajadores varones/mujeres?
- ¿Cuál es la edad promedio de los trabajadores?
- ¿Cuáles son los mecanismos de contratación más comunes?
- ¿Cuáles son las áreas que demandan mayor número de trabajadores?
- ¿Cuáles son las actividades que demandan un mayor grado de especialización?
- ¿Existen diferencias entre salarios según actividad? ¿Diferencias entre salarios según sexo?
- ¿Cuáles son las actividades asignadas principalmente a varones/mujeres?
- ¿Cree que existen diferencias entre el comportamiento del empleador de la empresa de acuerdo a su tamaño? (pequeños productores, medianas empresas, grandes empresas)
- ¿Cree que existen diferencias entre el comportamiento del empleador de la empresa según el destino de la producción? (mercado local, mercado internacional)
- ¿Usted sabe si la empresa para la que trabaja (o ha trabajado) tiene certificaciones de algún tipo?
- ¿La empresa en la que trabaja (o ha trabajado) es fiscalizada? ¿Cómo evalúa dicha fiscalización? ¿Qué resultados tiene?

8. Institucionalidad y oferta pública

- ¿Qué programas públicos existen para los trabajadores eventuales de la agricultura? ¿Tiene acceso a ellos? ¿Con qué resultados? (Diferenciar alcance local, regional, nacional)
- ¿Conoce alguna forma de organización de los empresarios de la zona?
- ¿Tiene alguna relación con algún actor público (parlamentario, alcalde, etc.) que ayude a la situación de los trabajadores eventuales de la agricultura?

9. Percepción y evaluación del trabajo

- ¿Cuál es su grado de satisfacción con respecto a su trabajo? (Indicar aspectos que más le agradan, aspectos que más le desagradan).
- ¿Cuál es el nivel de aporte del salario recibido a su economía familiar?
- ¿A qué se destina principalmente el ingreso obtenido por su trabajo?
- ¿Cuál es la percepción/valoración de su familia (pareja, hijos, padres) sobre el trabajo que realiza?
- ¿Qué propuestas tiene para mejorar la situación de los trabajadores temporales de la agricultura? ¿A quién van dirigidas?



Capítulo V

Conclusiones

Ximena Valdés Subercaseaux

I. Empleos precarios y pobreza: las temporeras en la agricultura intensiva latinoamericana

Los estudios sobre las asalariadas temporales en la agricultura realizados por iniciativa de la FAO en 2011 abordaron los mercados de trabajo del limón y el tabaco en Argentina (Jujuy y Tucumán), y los correspondientes a distintas variedades de fruta en Brasil (valle de San Francisco) y en Chile (Región de O'Higgins). Estos nuevos estudios de caso sobre la producción de café, flores, hortalizas y espárragos se realizaron en 2012 en Costa Rica (Los Santos), Ecuador (Cayambe y Tabacundo), México (Sinaloa) y Perú (Ica). Los primeros estudios se centraron en la relación de las condiciones de trabajo con la pobreza. Los segundos, sin abandonar la relación género, trabajo temporal y pobreza, incorporaron el fenómeno migratorio y la dimensión étnica, además de aspectos vinculados con la familia y las trayectorias laborales, lo que ha contribuido a complejizar el análisis sobre las características del proceso de feminización de los mercados de trabajo en la agricultura de exportación.

El rasgo que comparten la gran mayoría de las asalariadas agrícolas en los siete países involucrados en los estudios de la FAO es la temporalidad del empleo, con variaciones en la estacionalidad en los distintos territorios y cultivos. La estacionalidad se acompaña generalmente de precarias condiciones laborales, y por lo común involucra trabajo infantil en algunos cultivos como los de hortalizas y café, lo que explica en parte la producción y reproducción de la pobreza, y las limitaciones que impone este tipo de empleo.

Esta situación coexiste con normativas laborales que no necesariamente conducen a propiciar empleos «decentes», ya que el empleo temporal a menudo no tiene el mismo estatus que otros empleos en las legislaciones laborales. A esto se suman importantes grados de informalidad laboral y falta de vigilancia para dar cumplimiento a las normativas vigentes e impedir su generalizado incumplimiento. La baja densidad o la inexistencia de sindicalización contribuye a la violación de los derechos laborales, a lo que se suma el analfabetismo, la condición migratoria y/o étnica, que alcanzan distinta significación según los territorios y cultivos considerados.

Los hallazgos son útiles para establecer comparaciones así como para hacer recomendaciones dirigidas a encarar los problemas de pobreza asociada a la precarización laboral y vulnerabilidad social que los citados estudios hacen visibles. La construcción de una agenda de trabajo que involucre gobiernos, empresarios y trabajadores/as –objetivo con el cual la FAO ha emprendido estos estudios–, tiene por horizonte la mejora de las condiciones de vida y trabajo de las temporeras. Ello contribuiría a frenar no solo la reproducción de la pobreza, sino la existencia de un conjunto de desigualdades y discriminaciones por género, etnia y edad que alertan sobre la ineficacia de los dispositivos internacionales vinculantes que han firmado los países.

Un análisis que tiene por eje la pobreza obliga a poner en relación la situación de las asalariadas y las relaciones contractuales en el campo laboral con la esfera de las políticas sociales y sistemas de protección públicos, ya que la integración precaria al mercado laboral y la manifiesta vulnerabilidad social existente no logran explicar por sí solas cómo se reproduce esta categoría laboral. A menudo y aunque con coberturas variables, en un contexto de desmantelamiento de las políticas de los estados de bienestar que acompañaron el proceso de industrialización, los programas anti-pobreza acompañan las condiciones de asalarización precaria. Dichos programas no necesariamente cubren a toda la población involucrada, en particular cuando se trata de trabajadores/as cuyas formas de vida se sostienen en la movilidad geográfica entre territorios de agricultura de subsistencia o zonas deprimidas y regiones de agricultura intensiva.

El texto que aquí se presenta es una síntesis que toma aspectos de las conclusiones de los tres primeros estudios realizados en Argentina, Brasil y Chile e incorpora los hallazgos más importantes de los estudios de Costa Rica, Ecuador, México y Perú.

Considera los siguientes aspectos: una introducción que releva los elementos comunes a los siete países, así como algunas diferencias; una segunda sección está destinada a dar cuenta de la pobreza de los territorios frutícolas, tabacaleros, cafetaleros, florícolas y hortícolas, así como de sus vínculos con la urbanización y la ruralidad; una tercera sección está destinada a definir el lugar de las mujeres en el mercado de trabajo en los espárragos, las flores, las hortalizas y el café; una cuarta, a dar cuenta del peso y significación de las mujeres en los mercados de trabajo en estos últimos cultivos; una quinta sección está dedicada a la significación de la informalidad en las relaciones contractuales; mientras que la sexta sección trata sobre los marcos legales del empleo, las políticas sociales y los actores presentes en cada caso, para finalizar con una propuesta de agenda.

II. Introducción

La creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo temporal forma parte del rostro contemporáneo de la agricultura intensiva con orientación exportadora desarrollada en las últimas cuatro décadas en la región. Aunque presente en los antiguos sistemas agrarios, el trabajo temporal hoy involucra de manera creciente no solo a mujeres sino a familias completas tanto de origen local como migrante, en situaciones en las que a menudo trabajan niños y jóvenes de ambos sexos.

Con variaciones y sujetas a distinciones por las legislaciones laborales de cada país, las poblaciones involucradas en estos mercados de trabajo no cuentan con sistemas de protección social que les permitan formar parte de las categorías laborales incluidas formalmente en las economías. Se trata, por el contrario, de empleos caracterizados por grados variables de informalidad, o directamente de empleo informal. Cuando de mujeres se trata, los problemas del empleo se suman a las dificultades en la familia y en la esfera reproductiva, y por lo tanto conciernen la reproducción social de las presentes y nuevas generaciones, hijos e hijas de las temporeras. Tanto la doble jornada como el importante porcentaje de hogares encabezados por mujeres tornan más difíciles las condiciones de vida de las asalariadas de la agroexportación.

El aumento de la participación laboral femenina en las actividades agrícolas exportadoras bajo la globalización ha sido paralelo al desmantelamiento de los dispositivos de protección social que caracterizaron el proceso de industrialización sustitutiva en la región. De hecho, las mujeres tuvieron baja participación laboral durante ese período, mientras que los hombres ganaron terreno en términos de derechos laborales. Actualmente, sin embargo, se verifica un aumento de la participación laboral femenina, mientras que los derechos laborales se restringen debido a criterios de flexibilidad laboral. Ello se traduce en procesos de asalarización que no logran contribuir a la salida de la pobreza de las poblaciones involucradas en estos mercados de trabajo, aunque el salario percibido por las mujeres contribuya a mitigarla, y a pesar de que muchas veces estos ingresos les brinden autonomía de la tutela masculina.

La crisis que enfrentan las economías campesinas e indígenas, el desempleo en las zonas urbanas deprimidas, y el aumento de las familias sostenidas por mujeres son factores que están en la raíz de los procesos de asalarización orientados a cubrir la demanda estacional de fuerza de trabajo. Por su parte, el incremento de poblaciones móviles en busca de salario ha modificado las formas de vida sedentaria, y ha llevado a la conformación de «territorios migratorios» (Tarrius, 2010) que albergan poblaciones desplazadas de una región a otra y entre países en cada temporada agrícola. De esta forma, una parte importante de las trabajadoras que viven de los salarios temporales recorren circuitos de «nomadismo asalariado», asentado en la demanda por trabajo en faenas agrícolas intensivas y en la pobreza en los lugares de origen. Así es como hombres, mujeres y familias completas alimentan, temporada tras temporada, la migración laboral al café, las hortalizas, flores y espárragos en zonas de Costa Rica, México, Ecuador y Perú.

Las mujeres no solo están expuestas a la desprotección social propia del funcionamiento de estos mercados de trabajo, sino también a una matriz cultural caracterizada, en sus lugares de origen, por relaciones de género sujetas a patrones de dominación masculina.

Por otra parte, estos mercados de trabajo involucran con frecuencia a niños y adolescentes de ambos sexos, que de este modo quedan fuera del sistema educativo. Esto se constituye en un factor de reproducción intergeneracional de la pobreza, debido a la ausencia de mejores y mayores oportunidades para los hijos/as de los/as temporeros/as.

Si bien la feminización del mercado de trabajo agrícola en las últimas décadas constituye un rasgo extendido en la región, el trabajo de las mujeres en la agricultura comercial –como en el caso del café en Costa Rica y del tabaco en Argentina– es de larga data, y desde siempre ha estado intermediado por los hombres, como todavía ocurre, ya sea como vestigio de la mediería o como trabajo a destajo con apropiación masculina de la remuneración. A diferencia de estos cultivos tradicionales, la reorientación de las agriculturas latinoamericanas a los mercados externos, que se dio en paralelo a la flexibilización laboral hace ya varias décadas, ha incorporado a grandes cantidades de mujeres de manera independiente al proceso de asalarización. Sin embargo, los fenómenos migratorios enraizados en áreas y culturas campesino-indígenas parecen contribuir a reproducir fenómenos de subordinación de las trabajadoras a lógicas de poder y autoridad marcadamente patriarcales.

Estos mercados de trabajo están conformados por migrantes y poblaciones con asentamiento urbano, con notables diferencias de escolaridad entre países, y en muchos casos monolingües, lo que hace que la situación de las asalariadas sea heterogénea, aunque compartan la condición de trabajadoras temporales. La hipótesis de que la producción de fruta (Argentina, Brasil y Chile) y tal vez la de espárragos en la costa peruana creen escenarios más favorables para el empleo femenino que los cultivos de tabaco, flores, hortalizas y café (Argentina, Ecuador, México y Costa Rica) cobra sentido al comparar distintas situaciones. Sin embargo, la precarización laboral está generalizada, aunque en distintos grados, solo que bajo ciertos cultivos y países la condición salarial no responde a sus definiciones clásicas.

Sexo, etnia, nacionalidad, situación migratoria y edad agravan las precarias condiciones de trabajo de las temporeras en contextos de modelos agroexportadores neoliberales.

El rasgo común en este tipo de inserción laboral es la débil presencia en el empleo permanente, donde se contrata preferentemente a hombres. Esta discriminación por género está atada a concepciones sobre habilidades masculinas y femeninas y a patrones culturales de división del trabajo por sexo que se reproducen en los mercados laborales. En cambio, la discriminación por razones de sexo se desdibuja en el trabajo a destajo, como ocurre en el cultivo del café y las faenas de campo en las hortalizas en Sinaloa.

A menudo las mujeres trabajan en más de un cultivo: las rotaciones laborales en distintas actividades y productos les permiten prolongar el tiempo de asalarización a varios meses anuales, llegando, a lo menos una parte de las temporeras, al empleo permanente ya sea en las flores, los espárragos o las hortalizas y frutas. Asimismo, al analizar las trayectorias laborales se observa la permanencia durante varios ciclos agrícolas del trabajo temporal en un mismo cultivo, lo que lleva a definir este tipo de empleo como «permanentemente temporal», ya que se cubren los meses de inactividad en un cultivo con el empleo en otro. Estas y otras características de las trabajadoras permitirían afirmar que se trata de una categoría laboral con identidad (trabajan siempre en estas actividades) precaria (lo hacen con intermitencia, sin estar sujetas a modos formales de empleo). Los contextos en que las mujeres se asalarizan muestran semejanzas entre los distintos mercados de trabajo de frutas, flores y hortalizas, con variantes en el tabaco y el café. Las actividades propias de la fruticultura, horticultura y floricultura obedecen a los procesos de reconversión productiva debidos a la reorientación de la agricultura a los mercados externos y/o a los procesos de modernización; a una mayor capitalización de las empresas según tamaño, al recurso a nuevas tecnologías y trabajo calificado, a la concentración de tierras y al dominio de las grandes exportadoras en las cadenas productivas. Estas últimas generan eslabonamientos hacia atrás y hacia adelante, incluyendo el acopio de la producción de pequeñas y medianas empresas, agricultura por contrato y agroindustrialización de la producción para llegar a la comercialización en los mercados de destino.

Otro rasgo compartido en las actividades orientadas a la exportación es la incidencia que tienen en los mercados de trabajo las crisis desencadenadas cíclicamente con las fluctuaciones de los precios internacionales. En algunos cultivos, como el de café, estas fluctuaciones inciden en la baja de la rentabilidad de las empresas, lo que afecta los mercados de trabajo, ya sea en la disminución del empleo, en un aumento intensivo de la productividad y/o en el deterioro de las condiciones laborales. Por otro lado, la competitividad de las empresas en el mercado internacional genera fenómenos de naturaleza semejante, caracterizados por una adaptabilidad de la mano de obra a la empresa en función del rendimiento y las etapas del proceso productivo, lo que genera formas de pago acordes con los requerimientos de estos procesos.

Con respecto a las condiciones laborales, se observa un grado de plasticidad de las empresas en cuanto a la imposición de modalidades para intensificar la productividad según la estación y las necesidades de mano de obra, transitando entre el pago a jornal y el pago a destajo.

En ausencia de monocultivos y en situaciones de diversificación de mercados de destino de los productos –es decir, cuando se cuenta con mercado interno y externo–, la sensibilidad ante los precios internacionales se vería amortiguada por el papel que juega la demanda interna y la diversificación del empleo en los territorios de agricultura intensiva (por ejemplo, la producción de hortalizas en Sinaloa).

Como se constató en los estudios de 2011, la pobreza afecta a los territorios de implantación de cultivos y plantaciones. Tanto el noroeste argentino y el nordeste brasileño como la zona mediterránea chilena muestran una creciente participación de trabajadoras urbanas en el empleo agrícola y frutícola, fenómeno que se despliega frente a mayores niveles de pobreza en zonas urbanas y a factores de localización de empresas y planteles.

En los países andinos –Perú y Ecuador– y en los centroamericanos –México y Costa Rica– existe un mayor componente rural entre los/as asalariados/as temporales. En el contingente de trabajadores de ambos sexos hay además una alta proporción de población migrante, y dentro de ella a menudo indígena, en cuyos lugares de residencia los niveles de pobreza son sensiblemente más altos que en las poblaciones locales.

Así como la pobreza va de la mano del empleo precario, el empleo precario también reproduce la pobreza. Si se considera que la precarización del empleo se refiere no solo a la inestabilidad sino a la informalidad, a las deficientes condiciones laborales y a la ausencia, debilidad o incumplimiento de las protecciones al trabajo, es también común una mayor precarización en las pequeñas explotaciones adscritas a las cadenas productivas, aunque el empleo precario, informal y escaso en protecciones sociales no es exclusivo de la pequeña explotación agrícola en ninguno de los países.

Las situaciones de pobreza extrema, de indigencia, pobreza alimentaria o de necesidades básicas insatisfechas involucran a segmentos importantes de las asalariadas agrícolas. La pobreza preexiste al trabajo asalariado pero se reproduce con la informalidad laboral, lo que se incrementa cuando se trata de asalariadas migrantes e indígenas, entre las que se acentúa la vulnerabilidad social. Más allá de la informalidad, el problema central de la inserción de las asalariadas agrícolas en la estructura social surge de la inestabilidad salarial derivada de la inclusión intermitente y estacional en el mercado de trabajo, que convive con altos niveles de pobreza en los territorios, regiones y zonas de residencia de las asalariadas. Al tratarse de mujeres migrantes que a menudo se trasladan con sus familias, es común la falta de individualización del salario, es decir, no son ellas sino los hombres de la familia los que lo pactan y lo perciben (migrantes indígenas de Panamá a la recolección de café en Costa Rica). A la informalidad laboral se suman las matrices culturales

enraizadas en concepciones de género en las que el hombre preserva el poder y la autoridad, lo que transforma el trabajo asalariado femenino, como lo afirma el estudio en Costa Rica, en trabajo prácticamente «forzoso» bajo los parámetros que persiguen la paridad entre hombres y mujeres. Un elemento que refuerza la hipótesis de la relación de la pobreza con el empleo temporal lo constituye el hecho de que muchas temporeras tienen rotaciones laborales en distintos cultivos, lo que lleva a la pregunta: ¿si trabajan varios meses al año en distintos cultivos, por qué persisten los niveles de pobreza? La respuesta podría encontrarse en la extensión que tiene el trabajo precario y las condiciones laborales que lo caracterizan en el conjunto de las actividades agrícolas que generan empleo para mujeres. El trabajar todo el año o muchos meses no las transforma en trabajadoras permanentes.

Entre los factores que caracterizan las condiciones de trabajo figuran los riesgos y la inseguridad. Los riesgos que enfrentan las migrantes conciernen los traslados a largas distancias a cargo de contratistas o empleadores y la posibilidad de accidentes que comportan los desplazamientos; los riesgos en los lugares de trabajo conciernen a la salud: efectos nocivos de los agrotóxicos, enfermedades laborales de tipo postural, fracturas, entre otros. Existen además riesgos derivados de la carencia de cuidado infantil que sitúan a las trabajadoras en la inseguridad por la falta de acceso a guarderías, en particular a las migrantes que se trasladan con su familia.

Por otro lado, por constituir poblaciones vulnerables, las asalariadas temporales son virtualmente beneficiarias de políticas sociales. En todos los países existen políticas y programas antipobreza para amortiguar estas situaciones. Las políticas sociales traducidas en programas focalizados en este sector laboral o aquellas a las que pueden acceder las trabajadoras temporales tienden a mostrar –con matices según los casos en estudio– estrategias públicas de carácter asistencial antipobreza que conviven con el empleo temporal. No obstante, las migraciones impiden el acceso de estas poblaciones a tales programas focalizados en los territorios de origen, ya que estos no operan cuando las personas abandonan su residencia habitual. Dichos programas por lo general muestran coberturas limitadas desde el punto de vista territorial y no cubren a todas las trabajadoras bajo esta condición.

En algunos países –Cono Sur y Brasil– existen además dispositivos para paliar la inestabilidad laboral, no solo femenina, sino de toda esta categoría social. Entre ellos están los seguros de desempleo y los programas interzafra, además de programas con beneficios para los/as jornaleros/s como sucede en México, pero no siempre se garantiza acceso universal a estos beneficios. En la mayoría de los países andinos y centroamericanos no existen tales políticas de apoyo al desempleo estacional.

En suma, en contextos de modernización agrícola y de un vuelco de la producción al mercado externo, los dispositivos para paliar la pobreza por las consecuencias que acarrea la asalarización temporal se despliegan a través de las políticas sociales que marchan en paralelo a la reproducción de fenómenos tradicionalmente marcados por la desregulación laboral y la existencia de legislaciones especiales para la agricultura. Esta lógica dicotómica descansa entonces en dos pilares: políticas sociales antipobreza y marcos laborales desregulados o provistos de estatutos especiales para estas trabajadoras temporales. De esta forma, mientras las empresas mantienen bajos salarios e informalidad en el empleo temporal, los Estados deben encarar la falta de ingresos durante parte del año con transferencias de recursos alimentarios y monetarios para la sobrevivencia de estas poblaciones. Tal dicotomía encarnada en la coexistencia de políticas sociales compensatorias a la pobreza con el salario estacional se dan bajo una institucionalidad laboral que, en sí misma, produce vulnerabilidad social: ya sea por el tipo de relaciones contractuales establecidas, ya sea porque el trabajo temporal está sometido a normas «especiales» para favorecer la competitividad de las empresas, ya sea por la baja densidad de las instituciones fiscalizadoras

del trabajo, lo que contribuyen a la informalidad del empleo, y/o a la casi inexistencia de sindicatos. Es decir, los Estados crean paliativos dirigidos a poblaciones pobres y con empleo temporal, pero estos mismos Estados no tienen la capacidad institucional para velar por el cumplimiento de los derechos laborales, al no ejercer controles sobre los empleadores para lograr mayor formalización del empleo. Por su lado, los/as trabajadores/as no cuentan con referentes organizativos orientados a la defensa de los derechos del trabajo, de tal suerte que son los contribuyentes los que financian las transferencias hacia los pobres en escenarios donde el empresariado se exime de cumplir con los marcos legislativos y donde los/as trabajadores/as se desenvuelven en la indefensión.

Por otra parte, las legislaciones del trabajo, al admitir un tipo de contrato con un piso mínimo salarial que debe ser compatible con el rendimiento, contribuyen a la fragmentación y parcialización contractual y al alargamiento de la jornada de trabajo, cuando no favorecen directamente el trabajo a destajo como en el caso de la producción de café, de flores, de espárragos y de otras hortalizas. Esta dicotomía refuerza el rasgo estructural del mercado de trabajo temporal: la intermitencia del empleo de la mano de una política pública compensatoria al desempleo estacional –en ciertos casos– en escenarios de persistencia de la pobreza que requieren de una política social para que la población trabajadora sobreviva.

Vista desde el sujeto, en cambio, la asalarización constituye una estrategia para escapar de la pobreza y lograr mejores condiciones de vida, e incluso conseguir independencia de la tutela familiar o conyugal, como se evidenció para los países del Cono Sur y Brasil. Esto aliviana las transferencias estatales hacia estas categorías sociales, integradas en forma intermitente el mercado de trabajo. Sin embargo, el componente rural, étnico y campesino junto al carácter familiar de las migraciones no parece operar en el mismo sentido, puesto que las asalariadas en ciertas situaciones trabajan bajo la tutela masculina en la familia o el parentesco, y el dinero y el gasto quedan bajo el control de los hombres, y no siempre para cubrir necesidades familiares (como se ve especialmente entre las familias que trabajan en la cosecha de café).

De esta manera, la asalarización de las mujeres en los cultivos estudiados hace visible situaciones que muestran direcciones contrapuestas. Por un lado, el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, como lo indican los estudios en el Cono Sur y Brasil, logra mitigar la pobreza de los hogares pero además contribuye a elevar el estatus de las mujeres en la familia y la en la sociedad. En cambio, en otros casos, el trabajo asalariado no constituye una ruptura de la matriz cultural en la que el poder y la autoridad masculina perviven. Sumando a esto, la división de trabajo por sexo en la esfera doméstica hace visible el mayor tiempo de trabajo de las mujeres repartido entre el mercado y las unidades domésticas, y a veces sin una remuneración que ellas puedan controlar. El caso del café y la migración indígena panameña a Costa Rica ilustra bien esta situación, así como también la generalizada permanencia de la división del trabajo doméstico del cual todas las mujeres se ocupan, y que hace que trabajen más tiempo que los hombres, que además están mejor situados en el mercado de trabajo.

Si se observa la asalarización femenina desde las relaciones de género en las familias o unidades domésticas, por un lado los estudios dan cuenta de la importancia que adquiere la autonomía económica en el cambio de patrones sexuados en las relaciones de poder en estos ámbitos de la vida de las trabajadoras. Por otro, muestran la irreductibilidad de los patrones culturales marcados por la «valencia diferencial de los sexos» (Héritier, 1996), lo que podría estar asociado a la ruralidad, etnicidad y a bajos niveles educativos que vienen de la mano de las migraciones laborales. Más allá de las particularidades señaladas, los estudios sobre Costa Rica, Ecuador, México y Perú ponen en evidencia un hecho que parece ser bastante generalizado a la región: que las mujeres, aunque trabajen por un salario, continúan atadas a las labores domésticas y de cuidado. Esto hace

compleja la comprensión de los cambios sociales. La modernización e internacionalización de la agricultura genera empleo que convoca masivamente a la asalarización femenina, pero la familia y la comunidad permanecen irreductibles a los cambios producidos por la globalización en la esfera de la economía.

Por encima de las barreras culturales, las barreras en el mercado de trabajo imposibilitan sostener en forma duradera la autonomía que logran ciertas mujeres en algunos países dada la intermitencia del salario, si se considera que el salario es un elemento clave para establecer negociaciones en la vida privada que permitan la afirmación del sujeto. En este contexto, los patrones culturales se muestran resistentes al cambio en la medida en que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no rompe con las desigualdades sexuales que son producidas y reproducidas en la familia.

Por otra parte, un aspecto derivado de la migración familiar es el trabajo infantil y de adolescentes de ambos sexos que ven cercenadas sus posibilidades de acceso al sistema escolar, tanto por los traslados de un lugar a otro como por su inclusión en el mercado de trabajo en los lugares de migración. Esto se muestra en el cultivo del café en Costa Rica y de las hortalizas en México, y coloca un llamado de atención sobre la persistencia del trabajo infantil y juvenil.

En las conclusiones sobre Argentina, Brasil y Chile se preguntaba si las temporeras solo trabajan en las labores feminizadas de los productos considerados en esos casos. Salvo algunas alusiones a empleos o generación de ingresos no agrícolas, no había evidencia de multiempleo ni de rotación en distintos cultivos, aunque era plausible suponer que una franja de las temporeras trabajara en otros rubros agrícolas. La incorporación del análisis de las trayectorias laborales en los estudios emprendidos en 2012 en países andinos y centroamericanos da cuenta de rotaciones laborales de una franja importante de temporeras que se emplean en otros cultivos para prolongar el tiempo de asalarización. De este modo, las mujeres en la costa central peruana trabajan en la cosecha bianual de espárragos y en las alcachofas y las mandarinas. En el caso de Sinaloa, en México, también hay rotación laboral entre distintos rubros hortícolas: tomate rojo, chile, calabacita, etc. Más allá de las rotaciones laborales, cuando se trata de poblaciones migrantes, el trabajo de las mujeres suele repartirse en el año entre el trabajo no remunerado en la agricultura de subsistencia y el trabajo asalariado en la agricultura intensiva.

Por otra parte, las asalariadas se desenvuelven en escenarios caracterizados por la ausencia de asociatividad laboral, lo que torna muy débil la posibilidad de desarrollo de una cultura de ciudadanía laboral, ante la inexistencia del actor sindical. Con excepción de Argentina, Brasil, Ecuador (para las trabajadoras permanentes en este último caso), Chile (aunque con débil incidencia) y Perú (organismos civiles y ONG), la escasa densidad de organizaciones sociales es parte de los escenarios donde se despliegan los mercados de trabajo del espárrago, las hortalizas y el café. Cuando existen organizaciones y las trabajadoras perciben un salario autónomo que les proporciona independencia, el mejoramiento de su estatus se hace extensivo al actor colectivo, en cuanto también se presentaron evidencias sobre la inclusión de las mujeres en el ámbito sindical y/o la aparición de nuevos referentes colectivos de mujeres que estarían contribuyendo a generar cambios al interior del sindicalismo. Esto atañe al Cono Sur y Brasil. No obstante esto ocurra en algunos países, lo que caracteriza a estos mercados de trabajo es la carencia de posibilidades de negociación de las condiciones de trabajo así como la dessindicalización de la población trabajadora.

Más que en los países andinos y centroamericanos, se pone de manifiesto en el Cono Sur y Brasil que la generación de puestos de trabajo en la agricultura de exportación ha creado un nuevo actor laboral que está contribuyendo a una reformulación del actor colectivo, ya sea incorporando a

las mujeres al mundo sindical con demandas que corresponden a su condición de género y clase, ya sea generando nuevos referentes como las organizaciones sociales de mujeres. Por encima de la diversificación de las demandas sindicales a favor de los problemas que aquejan a las trabajadoras, en Brasil lograron establecer la negociación colectiva para el conjunto de los trabajadores temporales. El ámbito del tabaco es ajeno a estos procesos, así como en el caso del café en Costa Rica y de las hortalizas en Sinaloa, México.

En términos generales y regionales, aunque estos empleos se hayan abierto en un escenario de devaluación del trabajo causado por el debilitamiento de los sistemas de protección laboral bajo el paradigma neoliberal (Castel, 1997), el panorama de las asalariadas agrícolas se inscribe hoy en un escenario que merece interpretaciones complejas: por un lado hay evidencias de informalidad, precarización, vulnerabilidad social; por otro lado, ya sea a nivel individual como colectivo, en algunos casos las trabajadoras parecen inscribirse en un proceso de incipientes transformaciones culturales y de ciertos avances –tímidos sin embargo– en la ciudadanía laboral³⁰². Las asalariadas migrantes son ajenas a este proceso, en la medida en que migrar en familia o bajo la tuición masculina les impide a menudo construir relaciones salariales en forma autónoma, lo que las priva de independencia y del control del dinero ganado en las temporadas. A esto se agrega que las estrategias combinadas de percibir en sus lugares de residencia transferencia monetarias derivadas de las políticas sociales y migrar a las temporadas como en el caso de la producción de flores en la sierra norecuatoriana, también dificulta el desarrollo de una identidad vinculada al trabajo. En este marco de situaciones diversas, la hipótesis sobre el peso de la ruralidad y etnicidad como factor inhibitor de los cambios culturales es plausible, sin dejar de lado que la condición migratoria en sí misma constituye un fenómeno que discrimina por género, nacionalidad y etnia.

No obstante, y pese a la incidencia del salario en la conformación de un sujeto con mayor independencia y autonomía detectado para la fruticultura, este tipo de integración salarial caracterizada por la inestabilidad del salario e importantes niveles de precarización e informalidad laboral se yergue como barrera que frena una salida hacia delante para superar la pobreza y para avanzar en la construcción de ciudadanía. Vale la pena reiterar, como ya se hizo en las conclusiones sobre Argentina, Brasil y Chile, que pese al largo tiempo de implantación de los cultivos tradicionales (café y tabaco), y de los nuevos cultivos como las hortalizas, plantaciones de frutales y flores, de la instalación de los complejos industriales y de las cadenas productivas volcadas a la exportación (proceso que lleva ya de tres a cuatro décadas), no solo perdura la pobreza en las zonas frutícolas, florícolas y hortícolas, y en territorios de cultivos tradicionales como los cafetaleros y tabacaleros, sino que también se dan escenarios de baja densidad organizativa. Este conjunto de factores refuerzan la hipótesis de la presencia de una categoría de «precarizado», incluido informalmente en la economía y excluido de los derechos de la condición salarial (Castel, 1999), sobre todo en el caso de la producción de hortalizas, flores y café. En este escenario, la participación laboral femenina debiera analizarse considerando no solo el indicador de actividad, sino también las condiciones en que trabajan las mujeres en las economías globalizadas y en los rubros agrícolas de exportación.

De este modo cobra sentido interpretar la inserción de las mujeres en estos mercados de trabajo a la luz de nociones como «pobreza moderna o asalariada» (Bengoá, 1995), diferenciada de la po-

³⁰² El caso brasileño en este aspecto es notablemente avanzado. Desde la década de 1980 existe el Movimiento de Mujeres Rurales del Nordeste (MMTR). En el sindicato rural más grande del Valle de San Francisco, un 65 % de la membresía es femenina. Las principales conquistas logradas por las mujeres son la negociación colectiva desde 1994. Dentro de las negociaciones colectivas se incluyen las regulaciones de tareas según particularidades físicas y fisiológicas, el asedio sexual y moral a las trabajadoras, garantía de empleo a las trabajadoras embarazadas, permisos para consultas médicas, instalación de guarderías para niños en edad de amamantamiento en empresas con más de 20 operarias, remuneración de tres semanas en caso de aborto involuntario. Aunque no siempre son respetados por los empleadores, los sindicatos tienen la posibilidad de ejercer y fiscalizar este conjunto de derechos.

breza «por atraso» o por falta de exposición al desarrollo, debida al carácter inestable al mercado de trabajo que camina de la mano de la informalidad laboral, si se comprende que en contextos de flexibilidad laboral, la «asalarización de la pobreza» (Díaz, 1991) define la situación en que se desenvuelve la vida laboral de parte importante de las mujeres inscritas en la agricultura de exportación, en particular para el caso del tabaco en Jujuy, donde hay evidencia de importantes niveles de indigencia, y de las poblaciones migrantes e indígenas panameñas que trabajan en la colecta de café en Los Santos (Costa Rica) y Sinaloa (México), que a menudo no satisfacen las necesidades alimentarias.

Es por ello que este tipo de empleo hace que un segmento significativo de las asalariadas deban incorporarse a los programas sociales antipobreza y/o de mitigación del desempleo. Esto resalta el carácter y el rasgo estructural del mercado de trabajo temporal, que no puede comprenderse sino a partir de la relación entre el funcionamiento del mercado de trabajo y las políticas sociales, y demuestra que para las poblaciones migrantes se hace difícil el acceso a estas políticas, debido a que al trasladarse desde sus lugares de origen a lugares de agricultura intensiva pierden las posibilidades de beneficiarse de ellas. Aunque con baja cobertura, estos programas permiten acceso a alimentos o a programas para el desarrollo de actividades productivas. De la misma forma, los hijos de jornaleros migrantes se ven privados de continuidad en el sistema escolar por los traslados de las familias completas a lugares, zonas y regiones con alta demanda de trabajadores/as (sobre todo en los casos de la producción de café y hortalizas).

Se encontraron en los mencionados estudios para los siete países diferencias en las relaciones capital-trabajo, entre países que se manifiestan en la inexistencia (Chile) o existencia de procedimientos de negociación colectiva (Argentina y Brasil), lo que contribuye a producir distintos escenarios para el debilitamiento o fortalecimiento del actor laboral. En este aspecto, el mencionado «Estatuto del Temporero», actualmente en discusión en Chile, podría ser considerado como caso de actualización de una modalidad en las relaciones capital-trabajo que debilita aún más al actor colectivo, y favorece además la legitimación de condiciones de trabajo adversas³⁰³, mientras que en Perú existe acuerdo entre distintos actores para derogar la Ley de Promoción Agraria que se estableció para atraer capitales y lograr competitividad de la agricultura intensiva. A pesar de las diferencias entre países con respecto de la regulación del trabajo agrícola temporal y la connotación «singular» de este tipo de trabajo en las normas laborales, los estudios muestran una marcada desregulación de estos mercados de trabajo en los casos de las flores, las hortalizas y el café. Para concluir es necesario reiterar algunas de las conclusiones del Tomo I de estos estudios: la debilidad de las instituciones de los mercados de trabajo como agentes de regulación y fiscalización convive con la creciente importancia que adquieren instituciones internacionales privadas que vigilan la calidad de los productos. Aunque centradas en proteger la demanda de los países consumidores, algunas suelen incorporar algunos aspectos referidos a la calidad del empleo. Estos dispositivos podrían contribuir al menos a una mayor formalización del empleo. A la vez, se abren interrogantes con respecto al peso relativo que tienen las instituciones nacionales que regulan el trabajo en los distintos países, lo que hace plausible la hipótesis de que para la protección del trabajo de las/os asalariadas/os, el campo de las normas del mercado internacional pueda constituir un referente de interlocución interesante para las organizaciones de trabajadores/as –cuando las hay– en cuanto podrían incorporarse y hacerse exigibles las certificaciones laborales.

³⁰³ Al respecto, cabe mencionar el papel que juega la negociación colectiva en el aumento del salario (caso brasileño y argentino). Un ejemplo interesante es el caso del salmón en Chile, en que la existencia de sindicatos y negociación colectiva logra mejorar los niveles salariales así como negociar entre empleadores y trabajadores tanto el salario base como los otros componentes del salario: bono de producción, gratificaciones, bono de asistencia, etc. Véase Estrella Díaz. *Operarios y operarias de plantas de proceso en industria del salmón: estudio de remuneraciones. Región de los Lagos, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, 2009.*

Dada la gran ausencia de sindicatos, la importancia de las instituciones de la sociedad civil que velan por los derechos laborales (como en el caso peruano) es clave frente a mercados desprotegidos y poblaciones que no tienen las herramientas ni el capital educacional ni cultural para hacer exigibles sus derechos laborales. En este campo, y dada la debilidad de las instituciones del trabajo, el reforzamiento de las organizaciones de la sociedad civil adquiere relevancia tanto como «contraloría laboral» y como agente de desarrollo de ciudadanía para denunciar y difundir a la sociedad y sus instituciones la difícil situación de las temporeras en la agricultura de exportación y fomentar la organización social.

Por último, los hallazgos muestran problemas inherentes a la condición de género de las trabajadoras. No solo perciben normalmente salarios inferiores a los de los hombres, sino en este tipo de empleo el cuidado infantil está nula o débilmente resguardado por las legislaciones y con escasa cobertura en los programas orientados a protección a la infancia en contextos, además, de permanencia de la división sexual del trabajo en la esfera doméstica. Las trabajadoras se reparten entre distintas cohortes de edades, y tienen mayor presencia en el mercado de trabajo las mujeres en edad reproductiva. Solo en casos excepcionales, en algunos municipios en el Valle de San Francisco en Brasil, en programas para las asalariadas del limón en Tucumán, Argentina, y en programas de atención a los hijos de las temporeras en época estival en Chile (con baja cobertura, inexistentes en muchas regiones), y guarderías en los albergues para migrantes según el estudio de las hortalizas en Sinaloa (México), las madres-trabajadoras no cuentan con apoyo al cuidado de la infancia, lo que haría suponer que el cuidado infantil radica en la familia, sistema de parentesco o vecindario (existen evidencias de que en las cuarterías de Sinaloa, al dejar las madres a los hijos solos, ha habido casos de accidentes y muertes). Los menores tienen en consecuencia escasas posibilidades de una atención profesionalizada que los prepare al ingreso en el sistema escolar o les brinde posibilidades de instrucción y esparcimiento mientras las madres trabajan.

III. Diferentes entornos de pobreza en el medio de las asalariadas temporales

III.1. Mayor urbanización en el Cono Sur y Brasil

Al recapitular sobre los datos proporcionados en los estudios sobre Argentina, Brasil y Chile incluidos en el Tomo I, parece pertinente señalar diferencias entre estos países y los países andinos y centroamericanos.

Los entornos de pobreza son comunes al medio en que viven y trabajan las asalariadas agrícolas en la región, pero hay algunas evidencias sobre la mayor o menor urbanización de la fuerza de trabajo asalariada. Esta distinción es importante a la hora de comprender las diferencias en el acceso a servicios en salud y educación, especialmente cuando se trata de la procedencia urbana de las trabajadoras e incluso en relación al acceso a la ciudadanía laboral. Por el contrario, la ruralidad, aunque facilite el acceso a protección centrada en redes primarias, también dificulta la constitución del sujeto –mayores niveles de autonomía e independencia– en la medida en que instituciones como la familia y el parentesco actúan como lugares de control social, lo que limita la afirmación y la autonomía femenina.

En estos primeros estudios se evidenció que la pobreza urbana era mayor que la pobreza rural y que producto de esta situación había una tendencia hacia el desplazamiento de poblaciones urbanas al trabajo agrícola de temporada.

Así, en Argentina habría una creciente urbanización de los trabajadores agrícolas en cultivos como el limón en Tucumán, donde el 45 % de los trabajadores transitorios reside en zonas urbanas, fenómeno que se manifiesta también entre los trabajadores del tabaco en Jujuy. En estos cultivos se distinguió a las asalariadas con residencia rural con trabajo agrícola y las mujeres con residencia urbana con trabajo agroindustrial. Los estudios en países andinos y centroamericanos agregan un dato importante: las poblaciones locales se insertan en el empleo en planteles agroindustriales mientras que las poblaciones migrantes lo hacen en el trabajo de campo.

En Brasil, una parte significativa de las mujeres pobres empleadas en las actividades agrícolas tienen residencia urbana. Del total de las mujeres con empleos agrícolas permanentes, el 48 % es urbano, mientras que en los estados de Pernambuco y Bahía esa proporción alcanzó el 50 % y el 56 % respectivamente. Lo mismo ocurre con las mujeres pobres con empleo agrícola temporal, en cuyo caso el 31 % reside en área urbana. En Pernambuco y Bahía esta proporción es de 36 % y 29 % respectivamente.

En Chile, las asalariadas tienen residencia preferentemente urbana (57,5 % a nivel nacional, frente al 48,6 % de los hombres) mientras que en la región en estudio –O'Higgins– también la mayoría de las mujeres reside en zona urbana (52 %) frente al 47 % de los hombres.

La hipótesis de una mayor urbanización de la población asalariada debido a los niveles de pobreza urbana es plausible, pero esto podría también deberse, como lo indican los estudios, al lugar de localización de los *packing*, que es donde trabajan más mujeres.

III.2. Ruralidad y migraciones laborales en los países andinos y centroamericanos

En países con altos niveles de pobreza rural cobran importancia las migraciones laborales. Existen evidencias en los estudios de los países andinos y centroamericanos de que la pobreza se encuentra asociada a las migraciones, a la condición étnica, la nacionalidad y el género, y que

hay mayores niveles de ruralidad entre las temporeras. La movilidad geográfica de la fuerza de trabajo temporal constituye uno de los rasgos de la agricultura intensiva en estos países y está asociada a la pobreza en los lugares de origen de los/as migrantes, lo que explica las migraciones laborales de mujeres y familias. Estas son de carácter interno, transfronterizas e internacionales³⁰⁴. Los desplazamientos se traducen en circuitos migratorios que suelen reproducirse en cada temporada agrícola y transmitirse intergeneracionalmente, transformando el área de movilidad de los temporeros en «territorios migratorios» habituales (Tarrius, 2010) que se transitan temporada tras temporada. Aunque las migraciones comporten pobreza en el origen de los migrantes, los territorios de cultivos intensivos no son ajenos a presentar indicadores de pobreza y carencias en las condiciones de vivienda y cobertura de otras necesidades básicas. Campamentos o albergues de temporeros/as constituyen el lugar de vida de estas poblaciones durante parte del año, lo que no modifica favorablemente las condiciones de vida de los migrantes.

Aun cuando los niveles salariales en estas actividades sean mayores que en otros empleos agrícolas, dada la falta de protección laboral el salario por sí mismo no es suficiente para la salida de la pobreza, sobre todo porque las migraciones favorecen una mayor precarización del empleo en poblaciones que son vulnerables, ya sea por analfabetismo, monolingüismo, género o desconocimiento de los derechos laborales.

Por otra parte, la presencia de migrantes durante parte del año en las zonas de cultivos intensivos genera mayor presión sobre los servicios locales, especialmente los de salud y vivienda. Es pertinente agregar que los migrantes muchas veces deben enfrentar prejuicios y discriminación en los lugares de llegada: indígenas, extranjeros, costeñas, colombianas, etc. no son necesariamente bien acogidos en las comunidades locales.

Las migraciones generadas por la demanda de fuerza de trabajo de diferentes cultivos puede asumir un carácter definitivo, lo que está en la raíz del crecimiento poblacional en áreas de agricultura intensiva (como en el caso de los espárragos en Ica, Perú), un carácter pendular (que se produce en cada temporada de ida y vuelta desde los lugares de origen a las zonas de cultivo), como en el caso de Sinaloa en México, las flores en Ecuador y el café en Costa Rica, o un carácter circulatorio, cuando se trata de poblaciones desarraigadas que rotan en distintos empleos temporales y territorios (Lara y de Grammont, 2011), lo que se da en ciertos casos como el café.

La forma que asume la migración en los países estudiados es individual y familiar, por lo que incluye a ambos sexos y distintas edades, e involucra trabajo infantil y falta de mejores oportunidades para los/as hijos/as de las/os asalariados/as.

Si bien las migraciones laborales obedecen a los altos niveles de pobreza y desempleo en las zonas de origen y en buena medida los salarios obtenidos en zonas de cultivos intensivos logran mitigar la pauperización que se produce en áreas de poblamiento campesino e indígena marcadas por procesos de descomposición y proletarización temporal, la percepción de salarios no contribuye al ahorro sino solo a la manutención cotidiana, como ocurre entre la mayoría de los jornaleros migrantes a Sinaloa.

En México, el 37,3 % de los jornaleros agrícolas sufre de pobreza alimentaria, lo que se acentúa entre indígenas y en especial entre las mujeres, ya sean indígenas o no. Entre los jornaleros agrícolas de ese país, el 21 % de los hombres y el 16,5 % de las mujeres son indígenas.

³⁰⁴ Se debe aclarar que las migraciones no solo caracterizan la composición de los mercados de trabajo en los países estudiados por iniciativa de la FAO en la segunda etapa, como México, Perú, Ecuador y Costa Rica. También ocurren en el Cono Sur y Brasil, pero este aspecto no fue considerado en estos primeros estudios.

Sinaloa está entre los estados que reciben más migrantes. La migración es favorecida por los contratistas o «coyotes» y por las mismas empresas, que contratan a los jornaleros/as en sus pueblos o comunidades. La mayoría de la fuerza de trabajo jornalera es migrante y son las empresas de mayor tamaño las que contratan a más migrantes. Este mercado de trabajo se conforma normalmente por familias jornaleras.

El 42,1 % de los hombres y el 33 % de las mujeres son migrantes, pese a que el dato de un 68 % de los jornaleros viviendo en albergues haría pensar en una proporción cercana a esta última cifra. Las zonas expulsoras son Oaxaca y Guerrero, Veracruz y recientemente Chiapas. En Sinaloa, el 67,9 % de los hombres y el 62,5 % de las mujeres indígenas, y el 48,6 % de los hombres y 66,7 % de las mujeres no indígenas se encuentran en condiciones de pobreza, puesto que perciben menos de dos salarios mínimos, nivel que marca la línea de pobreza.

Las familias migrantes se caracterizan por una alta tasa de fecundidad, por ser más numerosas que a nivel nacional (4,93 personas por hogar; 5,01 entre indígenas y 4,8 entre no indígenas) y por altos niveles de analfabetismo (39,2 % entre los hombres indígenas, 37,5 % entre las mujeres indígenas; 16,2 % entre los hombres no indígenas y 7,4 % entre las mujeres no indígenas). El analfabetismo entre migrantes es muy superior al de no migrantes: 32,1 % en hombres, 31,3 % en mujeres, frente a 13 % de los hombres y 9,2 % de las mujeres no migrantes. Dado que el grueso de la migración es familiar, los niños/as migran con sus padres y se incorporan al trabajo (en 1998 el 39,5 % eran niños de menos de 14 años). Las restricciones impuestas al trabajo infantil hoy ponen de manifiesto el problema del cuidado de los niños cuando sus madres trabajan.

Factores como el monolingüismo y el analfabetismo hacen de la población migrante a Sinaloa, especialmente indígena, la más vulnerable. Expuesta a abusos y engaños por parte de enganchadores y contratistas, son además una población cautiva de los intermediarios y empleadores. No gozan de capacitación para protegerse de intoxicaciones con agroquímicos y otros riesgos laborales recurrentes. La rotación entre distintos patrones y cultivos torna imposible el acceso a seguridad social y los largos traslados desde sus lugares de origen hacen más probables los accidentes y muertes durante el trayecto.

En la zona hortícola sinaloense una cuarta parte de los albergues de las familias jornaleras es de calidad regular y otra cuarta parte es deficiente, espacios en los que se verifica hacinamiento y falta de servicios sanitarios. El salario suele ser insuficiente para los gastos en las tiendas de venta de alimentos en estos lugares, que venden con crédito y precios más altos. En las cuarterías fuera de las empresas estas condiciones se empeoran.

En Perú la pobreza se concentra en el espacio rural, donde supera en casi tres veces el promedio urbano y afecta en mayor medida a poblaciones indígenas y a mujeres solteras y de hogares monoparentales. En cambio, en la zona de la costa centro-norte, donde se cultiva el espárrago, se dan los menores índices de pobreza (monetaria) y de desempleo del país, aun cuando las condiciones de vida (acceso a vivienda adecuada, agua potable, etc.) no acompañen estas mediciones.

En la región de Ica el 13,7 % de la población es pobre; sin embargo, en las provincias y distritos esparragueros como Chíncha y El Carmen la pobreza es menor: alcanza al 9,8 % y 6,8 % respectivamente.

En el distrito de El Carmen en el departamento de Ica el 30 % de la fuerza de trabajo femenina es migrante de origen serrano sur y centro andino y de la selva (Ayacucho, Apurímac, Pucallpa), pero una parte de las migrantes provienen de lugares cercanos, de la provincia de Chíncha e Ica. Entre las migrantes hay trabajadoras temporales y también aquellas que se han instalado cerca de las

áreas de cultivo. La migración se facilita a través de sistemas de «enganche» y de la movilidad que proveen las mismas empresas.

En Ecuador, los niveles de pobreza rural y urbana en poblaciones vinculadas a la agricultura corresponden al 54 % y al 43 % respectivamente. Estos niveles llegan al 70 % en las parroquias en estudio. Sin embargo, los salarios en la floricultura son superiores a los de otras actividades agrícolas. El cultivo de flores en Ecuador ha contribuido a la migración interna e internacional, que corresponde al 40 % de los/as trabajadores/as en la floricultura. La migración se origina en la costa, en la sierra central, en Colombia y en Perú. El 12,3 % de la población de los dos cantones en estudio es migrante (Censo 2010) mientras que la población «transeúnte» en la floricultura representa el 40 %. Esto hace que las formas de vida de estas poblaciones se definan como «nómades». La percepción de la población local es que la migración femenina, la costeña en particular, contribuye a la «desintegración familiar» por el atractivo sexual que ejercen entre los serranos las mujeres de la costa. Cambios culturales como el abandono de la lengua nativa (el quechua) y la disminución de los matrimonios acompañan el fenómeno migratorio, así como la debilidad de las organizaciones campesinas e indígenas, que tornan inoperante la exigibilidad de derechos.

En la sierra central las mujeres vienen de los páramos, son muy pobres e indígenas. Los cuadrilleros las emplean por temporadas cortas y las trasladan a las empresas florícolas. Estas redes de cuadrilleros e intermediarios obstaculizan las relaciones directas con las empresas donde las contrataciones son por más tiempo. A la sierra central llegan colombianas y peruanas. A diferencia de las ecuatorianas, a las extranjeras se las emplea a destajo, lo que va de la mano con la ausencia de derechos laborales.

Las condiciones de pobreza de las migrantes hacen visibles formas de sobrevivencia con doble anclaje: las políticas sociales y el empleo temporal en las flores. La estrategia de incorporarse a cuadrillas por tiempos cortos suele emplearse para lograr cobrar las transferencias monetarias en los lugares de residencia. Así combinan subsidios con trabajo asalariado subcontratado.

El estudio del café en Costa Rica ilustra el cruce entre trabajo agrícola, pobreza, género y otras formas de exclusión como la etnicidad y la condición migratoria. La pobreza rural en el sector primario es tres veces superior al comercio y los servicios. Afecta más a grupos étnicos y a mujeres con escaso capital social. Para la recolección de café en la zona de Los Santos, concurren tres tipos de migraciones: la interna, la nicaragüense y la indígena de Panamá (Ngöbe y Buglé).

Para los nicaragüenses, en sus lugares de origen la pobreza comprometía al 63,3 %, mientras que la pobreza extrema afectaba al 26,6% de los residentes en área rural (2009). En áreas rurales de Panamá, el 96,3 % de la población indígena es pobre.

Mientras los descendientes de los pequeños productores de café migran a las ciudades y a los Estados Unidos gracias a la movilidad social que han logrado, durante la cosecha se requiere fuerza de trabajo migrante para la recolección del grano, lo que incrementa en 37 % la población local de los tres cantones. La migración indígena panameña proviene de las provincias de Chiriquí y Bocas del Toro; la nicaragüense de los departamentos de Jinotega, San Juan, Matagalpa, León y Chontales, mientras la migración interna proviene de los tres cantones cercanos y de zonas de expulsión como Guanacaste y el sur del país.

En su mayoría, los migrantes trabajan en fincas de monocultivos (caña de azúcar, yuca, melón, piña) y luego en la recolección de café. Los migrantes provienen de zonas pobres lejanas, cercanas y transfronterizas; constituyen entre el 50 % al 61 % de la población temporera; son una fuerza

de trabajo móvil y temporal con circuitos pendulares de tipo golondrina (viajan a recolectar al mismo lugar) o estacionaria (rotan entre distintos lugares).

En síntesis, los entornos de pobreza de las temporeras de las producciones agrícolas exportables son comunes a los distintos países y territorios, no obstante las sensibles diferencias en los niveles que alcanzan por país y lugar de origen de las migrantes. Es la pobreza y el bajo capital social y educativo lo que sitúa a las mujeres en estos empleos. No obstante, si se suman los datos de pobreza a las condiciones de trabajo, no parece plausible construir escenarios que den una salida hacia adelante de esta categoría laboral. Género, etnicidad y migraciones en contextos de regímenes con intermediación laboral –coyotes, cuadrilleros, enganchadores– parecen brindar oportunidades para sobrevivir día a día, pero no para abandonar la pobreza, si se considera que la ruralidad, la etnicidad, el género y la condición de extranjera imponen peores condiciones de trabajo a las asalariadas. Se podría afirmar que porque son pobres, son temporeras. Es lo que ofrece un universo de posibilidades limitadas donde «no es el trabajador quien elige su trabajo, sino el trabajo el que elige al trabajador» (Bourdieu, 2006:73). Probablemente una minoría dentro de las situaciones de los trabajos precarios presentes en el café, el tabaco, las flores, los espárragos y las hortalizas logre superar la condición de pobreza, mientras que el trabajo en la fruta y mayores niveles de urbanización parecen brindar, comparativamente, mejores condiciones y escenarios más favorables a la negociación de derechos (Argentina, Brasil y Chile). No obstante, no se debe olvidar que existen situaciones semejantes a las anteriores en los países y territorios de producción de fruta (migraciones, componente indígena, etc.).

IV. Intermitencia, inestabilidad y rotaciones laborales de las temporeras

La participación de las mujeres en los mercados de trabajo de las hortalizas, las flores y el café es temporal, con escaso acceso a trabajo permanente (con excepción de las flores). El empleo temporal se organiza según la estacionalidad de las distintas faenas y tareas en los ciclos productivos de cada especie. La temporalidad es lo que marca la inserción laboral femenina, caracterizada por tiempos de empleo sucedidos por tiempos de desempleo a lo largo del año que, sin embargo, se reiteran en cada campaña agrícola. No obstante, una parte de las temporeras trabaja en otros cultivos y lo que caracteriza su trayectoria anual son las rotaciones laborales como estrategia para percibir salario durante más tiempo. Sin embargo, aunque muchas trabajen casi todo el año, la discontinuidad entre empresas y cultivos no favorece la formalización del empleo. La condición salarial está interferida por la rotación entre empresas y cultivos, factores que contribuyen a caracterizar estos empleos como empleos informales, en particular en Sinaloa y Los Santos (hortalizas y café).

Los casos de México, Costa Rica, Ecuador y Perú proporcionan elementos sobre la situación familiar de las temporeras que permiten comprender que la jefatura de hogar favorece la inserción asalariada temporal, así como también la favorece la pobreza en familias rurales e indígenas que «ofrecen» al mercado al conjunto de la unidad doméstica. Cuando se trata de migrantes se hace visible la participación de todos los miembros de la familia debido a que la migración laboral constituye una estrategia de sobrevivencia del grupo doméstico. Tal como se reveló en el caso de la producción de tabaco en Jujuy, Argentina, donde se evidenció un tipo de inscripción de las mujeres en el trabajo dada por vínculos familiares, como ocurre en el café. Se trata de una inserción laboral derivada del lugar que tienen los hombres en la familia y el parentesco (padres, hermanos, cónyuges) que resulta en que los hombres reciban el salario ganado por las mujeres.

Los estudios dan cuenta de una heterogeneidad de formas de reproducción social vinculadas tanto a la posición de las mujeres en la familia como al tipo de unidades domésticas (asalariadas, campesinas o la combinación de ambas). Esta heterogeneidad se verifica en la inclusión en el mercado de trabajo de las migrantes preferentemente rurales a la producción de hortalizas, café, espárragos y flores en Sinaloa, Los Santos, Ica y la sierra central y norte ecuatoriana, respectivamente.

El vínculo entre familia y trabajo se expresa en que las mujeres tienen una posición derivada de los vínculos familiares o de parentesco con el trabajador hombre, como ocurre entre migrantes indígenas panameñas en el café, aunque también se dan situaciones en que las mujeres tienen un trabajo independiente del vínculo familiar. En ambas situaciones el trabajo asalariado femenino va a configurarse en un modo de reproducción familiar que aleja a esta categoría social del patrón basado en la provisión económica masculina incorporando la coprovisión de los hogares (de hombres, mujeres y niños/as). Este se muestra como modo extendido de reproducción familiar, aunque haya costumbres que forman parte de lógicas consuetudinarias organizadas en función de la organización patriarcal de la familia, en que las mujeres participan del trabajo asalariado pero son los hombres los que son retribuidos (como en el caso de la cosecha de café).

Un rasgo común al empleo femenino, además de su carácter temporal, es la mayor importancia que reviste la concentración estacional de las contrataciones hacia el final del proceso productivo, tanto en la cosecha como en las labores en los planteles que implican selección, clasificación y empaque de hortalizas, espárragos, flores, etc. Sin embargo, aunque con una menor participación de las mujeres en las labores de campo (desde el acondicionamiento de la planta y sus frutos hasta la cosecha), ellas no están ausentes en dichas tareas y faenas. En el caso de las hortalizas las

mujeres indígenas se sitúan preferentemente en las labores de campo, mientras que la población local lo hace en las labores de acondicionamiento.

Pese al carácter temporal del empleo, que implica importantes niveles de participación de mujeres en determinadas estaciones del año, se mantiene a una cantidad de trabajadoras durante el año en el mercado de trabajo debido a las rotaciones laborales. Como ya se dijo, tal es el caso de las hortalizas –Sinaloa– y los espárragos –Ica– donde las mujeres trabajan en distintos cultivos para extender el tiempo de percepción de salario.

Al asociarse a ciertas faenas y tareas, el empleo femenino se inscribe en un tipo de organización del trabajo que pone en evidencia la segregación laboral por género en cuanto la presencia de mujeres en el empleo permanente es muy escasa (construcción de invernaderos, aducción de riego, fumigaciones, vigilancia, jefatura). Estos son empleos masculinos de control y vigilancia, riego, uso de maquinaria, de tractores, fumigadoras y servicios calificados vinculados a la fuerza física y al uso de maquinaria agrícola, mientras las tareas femeninas se las asocia normalmente a habilidades manuales, como en la producción de fruta. Aduciendo la «delicadeza femenina», a las mujeres se las emplea de preferencia en tareas que requieren habilidades motoras –especialmente en las flores– adquiridas en la socialización familiar, lo que juega en contra de ellas mismas dado que para lograr ingresos semejantes o superiores a los masculinos deben intensificar la productividad y/o extender la jornada laboral. A diferencia de los espárragos en Perú y las flores en Ecuador, en el caso de la recolección de café en Costa Rica y la producción de hortalizas en México, hombres, mujeres y niños se desempeñan en las mismas labores.

V. Lugar y condiciones de trabajo de las temporeras: espárrago, flores, hortalizas y café

En el cultivo del espárrago en la costa central de Perú (Ica), la producción se concentra en unidades pequeñas menores a 11 hectáreas. En cambio, las exportaciones están concentradas en grandes y medianas empresas que producen también en el norte del país. Son estas empresas las que más se dedican a postcosecha (limpieza, procesamiento, empaquetado y conservación). Las mujeres que trabajan en el espárrago son jóvenes, la mayoría con menos de 30 años, tienen estudios secundarios (62 %), y es mayor el nivel de escolaridad entre quienes trabajan en planta y menor entre las que trabajan en el campo. Pertenecen a familias de entre 4 y 6 miembros y en un 60 % tienen hijos menores de edad; una tercera parte de ellas son madres solteras o separadas; una proporción cercana al 20 % son solteras sin hijos.

Estas mujeres trabajan en dos cosechas anuales, una de duración de mes y medio y otra de cuatro meses, y en labores de campo como el deshierbe, abono, cosecha y selección antes de la entrada del producto a la planta. Los hombres, que son los que gozan de trabajo permanente, también realizan estas labores. Las mujeres se concentran en cambio en la cosecha y la selección a pleno sol (con temperaturas de hasta 30°C). En las plantas se dedican al lavado en pozas (5°C); selección, clasificación y empaque en cajas; congelado (0°C) y despacho. En los plántulos, se concentran en las primeras etapas del proceso. En promedio, trabajan seis meses al año en este cultivo, lo que se puede ampliar por el trabajo en uvas y cítricos, maíz y alcachofa.

La mayor parte de las temporeras tiene una larga trayectoria en el cultivo del espárrago aunque cambien de empresa. Esta situación las hace insertarse en este mercado de trabajo en forma «permanentemente temporal» y con rotaciones laborales en distintas empresas y otros cultivos.

El cultivo de las flores en Ecuador en la sierra centro y norte incorpora aproximadamente a un 60 % de mujeres y 40 % de hombres. Contempla la construcción de invernaderos y la instalación de riego, donde se emplea a hombres. En la preparación de la tierra, siembra, labores de cuidado de la planta se emplea a hombres y mujeres, y en la fumigación solo a hombres. A esta etapa, luego de 3 a 4 meses, le sucede el aporque, deshierbe y desyeme. A los 6 meses de la siembra se cosecha y para esta labor se prefiere a las mujeres. El embalaje y postcosecha se realiza en empresas grandes donde trabajan hombres y mujeres, pero se prefiere a las mujeres por su delicadeza para manipular las flores.

Las jornadas de trabajo son extendidas: se comienza a las 7 de la mañana, una hora para almorzar de 12 a 13; a las 10 de la noche se les proporciona un refrigerio y se termina la jornada a las 12 de la noche o a las 2 de la mañana. Las trabajadoras que vienen de otros lugares deben alojarse en lugares hacinados y sin servicios, proporcionados por las empresas, o arrendar por su cuenta. Algunas fincas las obligan a horarios que en temporada llegan hasta 20 horas diarias.

Esta condición laboral se caracteriza por el no pago de horas extras y por los descuentos del jornal cuando no cumplen con lo pactado por día, lo que no es ajeno a las mujeres contratadas al día en forma directa, que si bien tienen derecho a horas extras, si no cumplen con la tarea no se les paga.

El trabajo temporal comporta distintas modalidades de pago. En la temporada alta de cosecha y postcosecha es donde participan más mujeres, se prolongan los horarios, aumenta el pago a destajo y la rotación entre actividades. En esta época, las trabajadoras permanentes también tienen largas jornadas, aunque se les paga horas extra si cumplen con los estándares acordados.

Las trabajadoras que provienen de otros lugares enfrentan problemas para el alojamiento; deben alquilar piezas o aceptar las condiciones de los alojamientos que ofrecen las empresas, y en ambos casos hay hacinamiento. Duermen en colchones en el piso y no cuentan con servicios.

La contratación por la vía de intermediarios, frecuente en las grandes empresas, contempla la formación de cuadrillas a cargo de un hombre que es quien paga a las/os trabajadoras/as (6 a 7 USD al día). El Bono de Desarrollo Humano, transferencia monetaria condicionada de USD 35 a todas las madres bajo línea de pobreza, contribuye a complementar el salario temporal y a organizar el tiempo de trabajo en las flores y el tiempo de no trabajo remunerado.

En las hortalizas cultivadas en el estado de Sinaloa, México, el 58 % de los jornaleros temporales son hombres y el 42 % mujeres. Las asalariadas se concentran en edades que van de los 25 a los 44 años; los hombres entre los 20 y los 34 años. El 9,8 % de los hombres son niños y adolescentes menores de 18 años, y el 12,4 % entre las mujeres, pero esta proporción de niños/as aumenta entre los indígenas de entre 15 y 19 años al 14,3 % entre los hombres y al 25 % entre las mujeres.

Hombres y mujeres trabajan en distintos cultivos. En el tomate rojo es donde participan más mujeres: allí trabaja el 50 % de las indígenas; entre las no indígenas, el 27,2 % de las mujeres se emplea en la producción de tomate rojo; le sigue la calabacita, con 27,2 % de no indígenas. En el chile participan en segundo lugar de importancia las indígenas, con un 31 %, frente a 17,3 % de no indígenas.

Las mujeres establecen rotaciones laborales en varios cultivos. Así, un 50,5 % de las que trabajan en el tomate rojo lo tiene como primer cultivo, un 20,9% como segundo cultivo y 14,1% como un tercero. Para el chile, el 22,7 % lo tiene como primer cultivo, el 46,2 % como segundo, y el 12,7 % como tercer cultivo. Los cultivos restantes (calabacita, tomate verde y mango) muestran también rotaciones, pero con menor proporción de mujeres. Es decir, el 93,8 % de las jornaleras trabaja en dos cultivos y el 73,2 % en tres, por lo que estas mujeres llegan a alcanzar la condición de trabajadoras permanentes pero en distintos cultivos y empresas. La mayoría trabaja en el corte y en actividades culturales del tomate rojo, luego en el chile, y en tercer lugar la calabacita.

La división del trabajo por sexo en la horticultura ubica con preferencia a los hombres en puestos de trabajo vinculados al manejo de maquinaria, la vigilancia y tareas de fuerza física –un 75 % de los choferes de camión, un 75 % de los capataces, un 72,2 % de los cuidadores (los cargadores y fumigadores son todos hombres), además de una fuerte presencia masculina en las tareas de poda y riego (71,4 % de hombres en ambos casos)– y a las mujeres en tareas manuales y asociadas al género: 52 % en empaque, 50 % en la cocina, 54,3 % en la limpia, escarda, deshierbe y chapeo.

El Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas de Sinaloa registró 100 447 asalariados en 2010, de los cuales como se dijo más arriba el 68 % vive en albergues. Mientras las pequeñas empresas contratan mano de obra local, las grandes contratan también a una alta proporción de migrantes. El 50 % son contratados por las empresas en las comunidades de origen y el 25,7 % a través de coyotes. Este 76 % enganchado por patrones o contratistas constituye mano de obra cautiva, debido a los costos que les implica, si deciden hacerlo, volver a sus comunidades de origen antes de lo acordado.

La recolección del café en Costa Rica, en la región de Los Santos, se desarrolla en los cultivos de una mayoría de pequeños propietarios de hasta 5 hectáreas que venden la producción a cooperativas. En las fincas cafetaleras y entre productores, el 59 % de los hombres y el 9,5 % de las mujeres (que hacen otras actividades) trabajan en la producción de café. En las fincas de menos de 2 hectáreas trabaja la familia en forma no remunerada, mientras que en las fincas más grandes se contratan asalariados permanentes y temporales migrantes para la cosecha. Las remuneraciones

no discriminan por sexo y son superiores a las percibidas por los asalariados permanentes de las fincas. Los migrantes trabajan en la cosecha, que dura 4 meses, donde se incorpora un 66 % de hombres y un 34 % de mujeres. Se trata de un trabajo informal, sin contrato, y el ingreso percibido es por cantidad de grano recogido medido en número de cajuelas. A cada recolector se le asigna una calle para el trabajo diario. La recolección es una labor minuciosa: grano a grano y seleccionando los granos maduros, revisando cada mata varias veces, para depositar lo recolectado en canastas atadas a la cintura. Estas canastas se vacían en sacos de 45 a 60 kilos que recibe el patrón, capataz o pagador después de ser vaciado en la medida de pago, la cajuela. En este escenario, la recolección de café aparece como una situación inédita en comparación con otras, en que no hay reconocimiento de relación laboral alguna entre empresarios y recolectores/as.

Las situaciones más precarias se encuentran entre los migrantes indígenas de Panamá. El 71 % de las mujeres Ngöbe-Buglé y el 83 % de los hombres se dedican a la recolección de café, y son los hombres quienes cobran por el trabajo de las mujeres y niños, lo que pone de manifiesto que el trabajo asalariado no rompe sino que reproduce los patrones de género y edad de la matriz cultural indígena.

La precarización laboral se suma a las malas condiciones de habitabilidad de los migrantes: un tercio vive en chozas improvisadas y el 26 % utiliza servicios higiénicos colectivos o a orillas de ríos, y en la recolección se exponen a riegos por inhalación de agrotóxicos.

VI. La extensión de la informalidad laboral

Si se la compara con los casos del cultivo del limón en Argentina y la fruta en Brasil y Chile, la situación de las temporeras en los espárragos, las flores, las hortalizas y el café parece más desprotegida y con mayores grados de informalidad. En los espárragos, aunque se asegura que la mayoría de las trabajadoras tiene contrato, esto no asegura el pago de los montos salariales legales ni el acceso a seguridad social. En las flores, las asalariadas permanentes están más protegidas que las temporales. En las hortalizas, los grados de informalidad y desprotección social son altos, mientras que el cultivo del café se caracteriza por la informalidad generalizada. También en estos cultivos gana terreno el salario a destajo, lo que se acompaña de altos niveles de informalidad, y hasta de la generalización de la informalidad cuando no hay contratos de trabajo, como ocurre en Sinaloa y Los Santos (México y Costa Rica).

El tipo de contrato que regula la relación laboral que predomina entre las asalariadas combina el pago del salario mínimo con cuotas de producción con el salario a destajo, pero las empresas suelen adaptar las formas de pago a las necesidades de mano de obra según faena y estación. Así, la aplicación de una u otra modalidad depende de las necesidades de mano de obra y del momento de la producción.

En el cultivo del espárrago las asalariadas agrícolas están sometidas a normas legales con remuneraciones inferiores al resto de los/as trabajadores/as, por las modalidades que impone la Ley de Promoción Agraria peruana; poco menos de la mitad percibe salarios inferiores al salario mínimo que acuerda el régimen especial para esta categoría laboral, mientras que una cuarta parte de los hombres es remunerado bajo el salario mínimo.

Los salarios se pagan tanto por tarea como por tiempo. Usualmente, las jornadas se alargan y no hay pago de horas extras, no se respetan los acuerdos y las jornadas laborales superan las 8 horas. Cerca del 80 % de las temporeras del espárrago, según fuentes oficiales, están en planilla, es decir que mantienen relaciones laborales formales, lo que no ocurría hace diez años. Sin embargo, según las entrevistas la mayoría trabajaba en la ilegalidad (65 %), e incluso se verificó que las empresas muchas veces exigen que la trabajadora presente documentos de identidad de otras personas, para no pagar beneficios. Esto se da en un contexto de falta de conciencia sobre los derechos laborales y ausencia de sindicalización. La percepción del respeto a los derechos laborales en un 73 % es negativa.

Por ley, los salarios tienen como piso el mínimo legal (29,26 PEN) en la Ley de Promoción Agraria, lo que es menor al monto del Régimen Laboral Común (33,3 PEN diarios). Los problemas de escasez de mano de obra contribuyen a fomentar las migraciones de la sierra y selva. Algunas empresas, para atraer a las trabajadoras, pagan bonos, proporcionan transporte y dan almuerzos. No obstante, el 26,4 % de los hombres y el 42,6 % de las mujeres percibe salarios por debajo del mínimo legal. Estos niveles salariales no compensan el trabajo y las condiciones en que se realiza ni tiene comparación con las ganancias obtenidas por las empresas, que se han triplicado, por lo cual el 70 % de los/as trabajadores/as considera que el salario es bajo o muy bajo. Un 30 % de los/as trabajadores/as del espárrago estaría recibiendo menos del salario estipulado por la ley. Tal situación hace que los/as temporeros/as se ubiquen en niveles de pobreza absoluta medida en relación a los ingresos. Se define al trabajador o trabajadora agrícola de exportación promedio «como un trabajador en situación de pobreza absoluta por ingresos», lo que se acentúa en las jefas de hogar, en cuyo caso cerca de la tercera parte se ubica por debajo de la línea de pobreza extrema.

En el caso de la producción de flores en Ecuador existe una gran diferencia en el acceso a derechos laborales entre asalariadas estables y temporeras, pero más en general entre la categoría estable y temporal en ambos sexos. Incluso a las temporeras en edad reproductiva se les exige un test de embarazo, que deben pagar ellas mismas. En parte por la existencia de sindicatos en grandes empresas en las cuales no participan las temporeras, las trabajadoras estables acceden a más beneficios, e incluso a movilidad ocupacional. El acceso a seguridad social cubre al 53,2 % de los asalariados hombres y mujeres estables, y al 28,1 % de hombres y mujeres temporeras. Otros derechos como la alimentación cubre al 72,1 % de los hombres con trabajo estable, 71,2 % de las mujeres con puesto estable, al 46,4 % de los temporeros hombres y al 47,7 % de las temporeras. En cuanto a vivienda, transporte, vacaciones, y ropa de trabajo también hay grandes diferencia entre trabajadores/as estables y temporales. La cobertura médica es en general baja para todos, más aun para los/as temporeros/as: 10,8 % para hombres con puesto estable, 15,6 % para mujeres con puesto estable, 1,4 % para temporeros y 4,3 % para temporeras. Con respecto a guarderías, obligatorias por ley en empresas con más de 50 trabajadores/as, solo los trabajadores/as estables tienen acceso, pero en proporciones insignificantes: 1,5 % de los hombres y 1,4 % de las mujeres.

Los salarios por hora son superiores en hombres y mujeres con trabajo estable, aunque con diferencias: USD 1,31 y 1,18, respectivamente. También entre los temporeros los salarios pagados a los hombres son más altos: USD 1,16 frente a 1,02 USD a las mujeres. Es decir, la discriminación sexual se da en trabajadores estables y temporales.

En el cultivo de hortalizas en México el analfabetismo está entre los factores asociados a la falta de contrato, aunque los niveles de informalidad laboral conciernen a la mayoría de los/as trabajadores/as. Así, entre hombres analfabetos solo el 13,3 % tiene contrato, lo que aumenta al 18,5 % cuando son alfabetos. Entre las mujeres analfabetas, el 6,3 % tiene contrato mientras que entre las alfabetas esto aumenta al 26,7 %. En todo caso, entre los hombres que firmaron contrato el 47 % no cuenta con seguridad social, lo que afecta también al 11 % de las mujeres, lo que hace del contrato un dispositivo de protección ineficaz. Los tipos de contrato son por hora, jornada, tarea y a destajo. En el tomate rojo, por ejemplo el 1,9 % tiene contrato por hora, el 72,2 % por jornada, el 13 % por tarea y el 13 % a destajo. Aun cuando se contrate por jornada, para percibir el salario diario las trabajadoras deben llenar 35 cubetas de 20 kilos en el caso del tomate rojo, de lo contrario no se les paga la jornada. Las cuotas mínimas para percibir el jornal no discriminan a hombres, mujeres y niños, pues basta cumplir con la cuota para percibir el jornal. El pago a destajo aumenta la autoexplotación, puesto que si a un jornalero se lo contrata a destajo recoge 2 toneladas de tomate rojo por día, mientras que por jornal la cuota es de 700 kilos. Normalmente, las jornadas de trabajo superan las 8 horas para aumentar el salario, pero con el pago a destajo no perciben los ingresos legales. Son los hombres los que trabajan más a destajo. Los riesgos laborales se manifiestan en insolaciones, caídas y fracturas e intoxicaciones con agrotóxicos.

Los días trabajados son variables, y los migrantes trabajan siete días a la semana, mientras que la mano de obra local trabaja menos días, y las mujeres locales menos que los hombres.

La cosecha de café en Costa Rica se caracteriza por ser un trabajo informal, sin contrato, y el ingreso percibido es por cantidad de grano recogido medido en número de cajuelas. La remuneración es por cajuela, a destajo, con dinero o ficha que luego se canjea en la misma finca. El precio fijado por ley al 1 de enero de 2012 es de 750,66 CRC o 1,47 USD por cajuela. Un recolector/a recoge de 10 a 15 cajuelas y gana entre USD 23,5 y 25,4 por día, monto superior al establecido para los peones agrícolas, correspondiente a 7 883,82 CRC diarios.

Los recolectores de café, hombres, mujeres y niños, son trabajadores informales que venden su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración diaria que se paga por cajuelas recogidas.

Esta labor no comporta protección social ni acceso a la seguridad social a la cual acceden los trabajadores formales: aseguramiento de la salud, seguro de accidentes del trabajo, vacaciones pagadas proporcionales, derecho a permiso por maternidad, pago por incapacidad, aguinaldo por tiempo trabajado, preaviso y pago de cesantía. En Costa Rica los/as recolectores/as de café solo logran tener prestaciones en salud de acceso universal, por lo que el sistema de salud subsidia al empleador que no paga cotizaciones.

VII. Marcos legales, políticas sociales y contextos nacionales

En el caso peruano, las normas laborales se rigen por la Ley de Promoción Agraria 27360 establecida en 2000 para apoyar la diversificación de las exportaciones agrícolas, las inversiones en el sector y la competitividad de las empresas en el mercado internacional. Tal medida incentivó la implantación de la agroindustria exportadora y la formación de cadenas productivas sobre la base de empresas capitalistas que se formaron en la costa centro y norte. El estatuto especial que creó esta ley para los trabajadores agrícolas no les favoreció en términos de protección al trabajo y condiciones laborales, aun cuando tal política de incentivo a las exportaciones creó una enorme demanda de mano de obra.

Perú es un caso excepcional en lo referente a asociatividad y presencia de organismos civiles comprometidos en promover los derechos laborales, la defensa de los/as trabajadores/as y las investigaciones sobre condiciones de trabajo y de vida de las temporeras. Estas organizaciones civiles y no gubernamentales –Asociación Aurora Vivar, PLADES, FREPROMU-ICA, entre otras– han incidido en la mejora de las condiciones laborales (Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo) y han sido protagonistas en el proceso iniciado para la derogación de la Ley de Promoción Agraria. Hoy se debate en el Congreso la modificación de dicha Ley con diferentes propuestas.

En Ecuador, al igual que en otros países, la legislación laboral entre los años 1990 y 2000 se acomodó a la incorporación del país al proceso de apertura comercial, lo que se encarnó en los procesos de flexibilización laboral que dieron lugar a formas de contratación precarias que incluso se legalizan en contratos por hora (declarados inconstitucionales en 2008) y por multifuncionalidad. La contratación por servicios personales –bastante común entre las temporeras– que se suma a las formas anteriores constituye una evasión de las normas laborales. Cambios legales recientes eliminaron las formas precarias de trabajo, entre ellas la tercerización y la intermediación laboral y la regulación del trabajo por horas (Mandato Constitucional). Estas medidas podrían estar a la base del aumento de la afiliación a la seguridad social, que pasó del 20 al 35 %, y de la disminución del subempleo en 5 puntos entre 2008 y 2011. No obstante, ni los Mandatos Constitucionales ni las Reformas Legales favorecen necesariamente a las trabajadoras temporales, menos aun a las extranjeras, ya sea por el modo de operar de los empleadores o por el desconocimiento de los derechos de las trabajadoras en un escenario de extrema debilidad de la organización laboral. Si bien el contrato de trabajo es obligatorio y se han incrementado los controles sobre su cumplimiento, las migrantes y trabajadoras temporales escapan a las fiscalizaciones. Por otra parte, y pese al fomento de la organización sindical, esta se torna inoperante ya sea por falta de diálogo con los empleadores o simplemente por falta de conciencia de las trabajadoras que mantienen relaciones esporádicas con las empresas, en una dura competencia entre ecuatorianas y extranjeras, además de la presencia de empresas pequeñas.

En este marco regulatorio existen instancias de diálogo social y negociación a nivel local en Cayambe y Pedro Moncayo, en un contexto en que los actores son los empresarios florícolas, las asociaciones indígenas y campesinas y el gobierno local. Las formas de asociatividad no parecen adecuarse a los cambios que ha provocado la irrupción del mercado de trabajo temporal. Desde 2001 existe la Asamblea Cantonal, que convoca a diversas organizaciones y partidos políticos para enfrentar los problemas de la zona en materia de presupuestos y servicios. En ella participa CONMUJER, una importante organización de mujeres, pero esta instancia no tiene poder vinculante, allí no participa la Defensoría del Pueblo ni la Inspectoría del Trabajo, que son las instancias de denuncias laborales. Una vez más se evidencia que el trabajo asalariado no tiene lugar en la interlocución entre actores locales.

Las demandas de las mujeres se han canalizado a través de las organizaciones indígenas y del Consejo de la Mujer, que promueve proyectos productivos, de financiamiento y capacitación con baja cobertura y ajenos a las trabajadoras migrantes temporales. En suma, los problemas de las mujeres mestizas y de las temporeras de las flores inherentes a la organización sindical tienen poca relevancia política en un medio de escasa sindicalización.

En México los jornaleros son considerados trabajadores especiales, aunque cuando tienen más de 3 meses de permanencia se los considera trabajadores de planta, lo que le da derecho a prestaciones legales. Sin embargo, cuando los empresarios contratan pocos trabajadores, no los registran; cuando contratan muchos, registran un número menor. Esto solo les permite acceso al seguro de salud, ya que no hay registro individual de trabajadores, por lo que no acceden a la red de seguridad social que ofrece el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). A esto se agrega que la Secretaría del Trabajo exige 1 250 semanas de cotizaciones, 24 años seguidos o 65 años de edad para acceder a jubilación.

Sin embargo, un jornalero trabaja de lunes a sábado y en la época de alta demanda trabaja 7 días en jornadas de entre 9 a 15 horas. La jornada media semanal para los hombres es de 57,2 horas semanales y para las mujeres de 65,4 horas. Con promedios de 12 horas al día durante 160 días anuales (6 meses), completarían 1 920 horas al año, mientras un trabajador formal completa 2 496 horas al año; es decir, al jornalero le faltan 576 horas para acceder a la protección del empleo formal. Una proporción importante de los jornaleros trabaja 10 meses, y logra así cubrir los requisitos para acceder a seguridad social; el 19 % de los jornaleros tiene más de 20 años migrando y el 8 % más de 30 años, y no cuentan con registro alguno sobre su histórica laboral. En suma, el trabajo agrícola temporal no cuenta con acceso a la seguridad social por las limitaciones que impone la ley.

Frente a estas limitaciones, existe un programa específico de carácter asistencial, de atención a jornaleros independientemente de su sexo, el Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas (PAJA). La Estrategia de Atención a Jornaleros Agrícolas y su Familia, dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, también apoya a los jornaleros en las regiones de expulsión.

El PAJA brinda proyectos de infraestructura social básica (inversión en vivienda o albergues para jornaleros migrantes), apoyo a becas (para menores de 18 años que no trabajan), apoyo al tránsito migratorio (800 MXN por una sola vez a jornaleros migrantes), apoyo alimentario (480 MXN mensuales por niño/a menor de 14 años), promoción social, talleres de capacitación y ayuda de contingencia.

El 21 % de los recursos del PAJA se destinó a Sinaloa, con una cobertura del 8 % de la población objetivo, lo que significa alrededor de 130 000 jornaleros.

El programa Estrategia de la Secretaría del Trabajo está dirigido a acreditar habilidades y a certificar competencias laborales en los jornaleros agrícolas; esta misma Secretaría, en convenio con la OIT y UNICEF, desarrolla estrategias para desalentar el trabajo infantil y para mejorar las condiciones de los jornaleros migrantes mediante la vinculación laboral de los jornaleros con empresas que cumplen con la ley y con las prestaciones de alojamiento, alimentación y guarderías, lo que involucra solo a 14 empresas en Sinaloa.

Otros programas están dirigidos a poblaciones pobres, campesinas o asalariadas. Se accede en el lugar de residencia y están orientados a la producción o al consumo; la migración puede interferir en el acceso. Como mujeres rurales, el 34 % de las jornaleras es beneficiaria de un programa social. El programa de mayor cobertura es el Programa de Desarrollo Humano Oportunidades, que da

acceso a jornaleros, pero cuando migran pierden los beneficios³⁰⁵. Se trata de apoyo a las familias pobres por un monto de 2 240 MXN cada dos meses si la familia tiene becarios (niños desde tercero de primaria hasta jóvenes de 22 años que estudian), otorga además apoyo energético y alimentario. La población rural residente en localidades de menos de 2 500 habitantes tiene menos acceso. En 2011 el programa benefició al 21 % de las familias que acreditaban los requisitos de acceso.

Así como los mencionados, otros programas de apoyo a mujeres rurales e indígenas como POMUSAG y POPMI beneficiaron al 1,15 y al 1,6 % de la población objetivo, respectivamente.

El cultivo del café en Costa Rica es el más desregulado, y siempre ha estado desregulado, lo que ha ocurrido bajo la mirada del Estado, que solo ha regulado el pago por unidad recolectada. Los/as recolectores/as de café costarricenses y migrantes no tienen acceso a la seguridad social ni a los derechos estipulados por la normativa laboral del país. Ante esta situación se han efectuado demandas por parte de la Defensoría de los Habitantes, la Caja Costarricense de Seguro Social y a partir de la incidencia del Proyecto SALTRA, para que se pague la seguridad social a los temporeros de Los Santos. Para los empleadores-productores de café no es posible reconocer derechos laborales a una fuerza de trabajo que no tiene características de un empleo pactado entre empleador y trabajador. Los empleadores no reconocen subordinación laboral. Argumentan que si se les exigiera pagar los 40 000 CRC por trabajador asegurado (USD 80) quedarían en la ruina, ya que hay mayoría numérica de pequeños productores, y los precios internacionales son fluctuantes.

Sin embargo, en un contexto de escasez de mano de obra y de migraciones laborales, a estos trabajadores informales se les remunera con montos superiores a los estipulados por la ley.

³⁰⁵ Se requiere acreditación de asistencia del profesor y participación de la madre a pláticas educativas y controles de salud del niño/a.

VIII. Temas y problemas para una agenda

El propósito de esta última sección es someter a consideración de distintos actores (gobiernos, gremios empresariales, sindicatos y organizaciones sociales de trabajadores/as, así como organismos de la sociedad civil) un conjunto de problemas que surgen de los estudios realizados en Costa Rica, Ecuador, México y Perú, incorporando algunos temas detectados en Argentina, Brasil y Chile.

Con esto se busca elaborar una agenda para establecer un marco de acción conducente al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo para las asalariadas. En tanto se trata de trabajadoras mujeres, la mejora de las condiciones de trabajo está en estrecha relación con una mejora de las condiciones de vida y con la salida de la pobreza, pero además con la reproducción social de esta categoría laboral. Puesto que la mayoría de las trabajadoras pertenece a cohortes en edad reproductiva, tanto los horarios de trabajo como la falta de protección y de sistemas de cuidado para los hijos constituyen obstáculos para superar la pobreza y barreras que interfieren en la reproducción social de esta categoría laboral y su descendencia; el trabajo infantil y juvenil es un factor de reproducción de la pobreza.

En términos generales, las asalariadas habitan un «no lugar» (Soares, 2011), por la generalizada ausencia de protección social y acceso a la seguridad social, por la frecuente violación a los derechos establecidos por la ley, por la frecuencia con que perciben salarios por debajo del mínimo legal, por el silencio sobre los efectos de este tipo de empleo en la salud, y no pocas veces, por la presencia de sus hijas e hijos en estos mercados de trabajo. La generación de empleos –precarios– en la agricultura intensiva va de la mano de la reproducción de patrones sexuados en la familia y el mercado de trabajo.

- a. Cuidado infantil
 - Asegurar el acceso a guarderías para los/as hijos/as de las temporeras en los lugares de trabajo, albergues y campamentos, a cargo de las empresas.
 - Promover la instalación de guarderías en las localidades en que se desarrollan los cultivos, con aportes públicos y de los gobiernos locales.
- b. Fomentar la erradicación del trabajo infantil y juvenil
 - Certificaciones de buenas prácticas laborales empresariales sin trabajo infantil y juvenil.
 - Acceso a escuelas y continuidad en los estudios de los hijos de migrantes.
 - Becas públicas que permitan continuidad de los estudios.

Los riesgos en el transporte de las poblaciones migrantes, así como los riesgos en la salud, forman parte del escenario donde se despliega el trabajo temporal.

- c. Protección ante riesgos: accidentabilidad y salud laboral
 - Establecer medidas de control y fiscalización del transporte de migrantes.
 - Establecer mecanismos de protección de la salud ante exposición a agrotóxicos y enfermedades laborales.

El nivel que alcanza la informalidad en la mayoría de los cultivos analizados es muy alto, lo que deja a las trabajadoras sometidas a la desprotección social, sin acceso a seguridad social ni cobertura de salud.

- d. Avanzar en la formalización del empleo
 - Incidir en los gobiernos para modificar la legislación laboral e introducir reformas al código del trabajo que tiendan a igualar a los/as temporeros/as en relación a los derechos

- de otros/as trabajadores/as y derogar los estatutos especiales para trabajadores agrícolas temporales.
- Brindar acceso a seguridad social y salud.
 - Exigir el pago de cotizaciones previsionales a los empleadores.
 - Buscar mecanismos para facilitar la formalización del empleo en las pequeñas empresas (exención tributaria, apoyo a las PYME, etc.).
- e. Contrato de trabajo
- Exigir el contrato de trabajo.
 - Respetar el monto del salario mínimo establecido.
 - Debatir la pertinencia de asociar salario mínimo con pago a destajo, mediante la incorporación de las consecuencias en la extensión de la jornada de trabajo y la salud laboral que dicho régimen contractual genera.
 - Asegurar mínimos salariales garantizados con bonificaciones por metas y resultados.
 - Discutir el problema de la subcontratación, que genera mayor informalidad y precarización laboral.
- f. Institucionalidad laboral
- Mejorar las relaciones capital-trabajo, promoviendo o preservando la sindicalización y la negociación colectiva.
 - Incorporar el seguro de desempleo y velar por su cumplimiento.
 - Modernizar y mejorar las instituciones públicas del trabajo que fiscalizan a los empleadores.
 - Propiciar la puesta en marcha de certificaciones y normas de instituciones privadas extranjeras que permitan avanzar en la formalización del empleo.
 - Incorporar en las legislaciones el cuidado infantil o velar por el cumplimiento de las normas existentes, al menos en las grandes y medianas empresas.
- g. Responsabilidad social empresarial y buenas prácticas laborales
- Propiciar iniciativas de responsabilidad social empresarial y de buenas prácticas laborales en áreas como: erradicación del trabajo infantil y juvenil, ranking de cumplimiento de normas laborales, ranking de preocupación por el cuidado infantil.

Los estudios muestran la existencia de poca o nula densidad organizativa. En contextos de altos niveles de precarización e informalidad laboral, la organización sindical debería ser una prioridad. Por otro lado, las organizaciones indígenas no muestran especial interés por el trabajo asalariado y su regulación, por lo que la demanda étnica no incorpora los procesos de proletarianización en su agenda. Los organismos civiles y ONG pueden contribuir a la difusión de derechos y a ejercer fiscalización sobre las condiciones de trabajo.

- h. Fomentar la asociatividad y la sindicalización
- Promover la organización sindical de los trabajadores agrícolas de temporada a nivel local y regional.
 - Apoyar a los organismos civiles y ONG como instancias de difusión de derechos y como «contralorías laborales», debido a que los gobiernos no tienen capacidad fiscalizadora.
 - Promover la participación de mujeres indígenas y extranjeras en sindicatos y organizaciones sociales de mujeres.
- i. Políticas sociales y programas antipobreza
- Incorporar a la política social sistemas de cuidado infantil públicos que generen empleo para mujeres y que cubran los horarios de trabajo de las asalariadas agrícolas (modelo

municipal brasileño), en los que a partir de pagos y transferencias, las grandes empresas puedan hacer extensivo el servicio para sus trabajadoras.

- Incorporar y/o extender subsidios preferenciales a madres solas.
- j. Planificación del territorio, diversificación en el uso del suelo y mercado interno
- Promover diversificación en el uso del suelo para lograr empleo durante todo el año.
 - Promover la agregación de valor y la industrialización en la producción frutícola (jugos, conservas, congelados) para dinamizar el mercado de trabajo.
- k. Incentivar estudios e investigaciones sobre condiciones de trabajo y de vida de las temporeras, migraciones y situación de las mujeres indígenas asalariadas en los mercados de trabajo y en las comunidades, trabajo infantil y juvenil, y salud laboral.

IX. Bibliografía

- Aparicio, Susana.** 2011. *Estudios de condiciones de trabajo de las mujeres temporeras en la agricultura argentina*. FAO, Santiago de Chile.
- Bengoa, José.** 1995. *La pobreza de los modernos*. Estudios Sociales, SUR, Santiago de Chile.
- Bourdieu, P.** 2006. *Argelia 60. Estructuras económicas y estructuras temporales*. Siglo XXI, Buenos Aires.
- Caro, Pamela.** 2011. *Condiciones de trabajo de mujeres temporeras en la agricultura. El caso de Chile*. FAO, Santiago de Chile.
- Castel, Robert.** 1997. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós, Buenos Aires, Argentina.
- Castel, Robert.** 2009. *La montée des incertitudes. Travail, protections, status de l'individu*. Seuil, Paris.
- Díaz, Álvaro.** 1991. Nuevas tendencias en la estructura social chilena en: *Revista Proposiciones*. Nº 20. SUR, Santiago de Chile.
- Gama, Pedro.** 2011. *Mercado de trabalho feminino na fruticultura irrigada do submédio do Valle de São Francisco*, FAO, Santiago de Chile.
- Héritier, F.** 1996. *Masculino/femenino, el pensamiento de la diferencia*. Ariel, Barcelona.
- Lara, S.M. y De Grammont, H.** 2011. Reestructuraciones productivas y encadenamientos migratorios en las hortalizas sinaloenses. En *Los "encadenamientos migratorios" en espacios de agricultura intensiva*. Sara María Lara, coord. Ediciones Miguel Ángel Porrúa, México.
- Soares, Christiane.** 2011. *A face feminina da pobreza em meio à riqueza do agronegócio. Trabalho e pobreza das mulheres em territórios do agronegócio no Brasil, o caso da Cruz Alta/RS*, CLACSO/ Outras Expressões, Buenos Aires.
- Tarrius, A.** 2000. Leer, describir, interpretar. Las circulaciones migratorias. Conveniencia de la noción "territorio circulatorio", los nuevos hábitos de la identidad. *Relaciones*, 83, verano 2000, Vol. XXI.
- Tarrius, A.** 2010. Pobres en migración, globalización de las economías y debilitamiento de los modelos integradores, el transnacionalismo migratorio en Europa meridional. En: UNED. *Empiria, Revista de Metodología en Ciencias Sociales*. Nº 19, enero-junio 2010. Pp. 133-156.

(Footnotes)

- 1 El cuadro se lee de la siguiente forma: el 100 % de las mujeres es contratada en diferentes cultivos, el 93,8 % es contratada en un segundo cultivo, y el 73,2 % es contratada en un tercer cultivo. La diferencia con el 100 % la constituyen las que no fueron contratadas en un segundo o tercer cultivo.
- 2 De 1992 a 2007 no se realizó ningún censo agropecuario, y en ese último año se utilizaron matrices diferentes, que no permiten la comparación con 1991. Sin embargo, bajo el supuesto de que no hay modificaciones importantes en la tenencia de la tierra, se toma como referente el Censo agropecuario de 1991.
- 3 Es posible que esté sobreestimada la respuesta.
- 4 Un salario mínimo diario en 2009 fue de MXN 55, equivalente a USD 4,13. En 2012 el salario mínimo es de MXN 59,06, lo que equivale a USD 4,34.
- 5 La clasificación de las fuentes mejoradas de agua y saneamiento se definen en base a lo establecido por la OMS/UNICEF, en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- 6 La ley originalmente determinó su vigencia por diez años. Luego fue prolongada hasta 2021.

Sobre los Autores

María Antonieta Barrón Pérez

Dra. en Economía y profesora de carrera de la Facultad de Economía de la UNAM. Especialista en empleo rural, ha desarrollado otras líneas de investigación asociadas a mujer rural, género y política social.

Evaluadora de diversos programas sociales de la Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría de la Reforma Agraria y de la CDI desde el año 2000.

Trabajos más recientes son:

“Empleo y desempleo intermitente en la agricultura de exportación, de una perspectiva macro a una micro, con un enfoque de género”, en el libro *¿En dónde están las mujeres en economía?* UNAM, en prensa.

“Cambios en la composición de asalariados entre familias rurales, con y sin migrantes. Dos estudios de caso. Mujeres mestizas y mujeres indígenas”. Universidad Autónoma de Nayarit. 2012.

“Mercado de trabajo y salarios en la agricultura de exportación. Una visión de género”, en el libro *Desigualdad económica y género*. Coordinado por Flor Brown y Lilia Domínguez. PUEG-UNAM. 2010.

Janina Fernández Pacheco

Socióloga y economista, especializada en políticas públicas.

Emilio Klein Brockmann

Chileno, Sociólogo de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Doctor en Sociología en la Universidad de Sussex, Inglaterra. Fue funcionario de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). En la actualidad, Consultor de la Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe.

Patricia Ruiz-Bravo López

Bravo es Doctora en Ciencias Sociales con mención en Desarrollo, Población y Medio Ambiente por la Universidad Católica de Lovaina, Magíster en Sociología y Licenciada en Sociología por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Es docente del Departamento Ciencias Sociales de la PUCP, desde 1986. Como investigadora social se ha especializado en los temas de género, educación, cultura y desarrollo, sobre los cuales también hace consultorías y evaluaciones. Ha publicado libros y artículos entre los que cabe señalar “Los retos del espacio público: fiscalización, violencia y acoso. El caso de las regidoras de San Martín, Puno y Piura – Perú”. En: *Resonancias de Género: Investigación, políticas y estrategias transformadoras*. Buenos Aires – Argentina. “La situación de las mujeres rurales en América Latina”. En: *Mujer Rural: Cambios y persistencias en América Latina* (2011); “Género, agencia y desarrollo humano”. En: *Desarrollo Humano y Libertades. Una aproximación interdisciplinaria* (2009). Actualmente es Directora Académica de Responsabilidad Social de la PUCP.

Fernando Soto Baquero

Hondureño, Doctor en Economía por la Universidad de Campinas (UNICAMP), Brasil. Cuenta con treinta años de experiencia en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas, programas, proyectos de desarrollo rural, reforma agraria, seguridad alimentaria y microfinanzas rurales. Actualmente es el Oficial Principal de Políticas de FAO para la Oficina Regional de América Latina y el Caribe.

Ximena Valdés Subercaseaux

Chilena, Licenciada en Geografía de la Universidad de París VII, Francia. Cursa la Maestría y el D.E.A. en la misma Universidad París VII, y en 2005 obtiene el grado de Doctora en Estudios Americanos en la Universidad de Santiago de Chile/Instituto de Estudios Avanzados, en la Mención Historia Económica y Social. Actualmente es Directora del CEDEM y miembro del Consejo Directivo CEDEM Género y Equidad.

Alison Vásconez Rodríguez

Doctora en Economía del Desarrollo de FLACSO Sede Ecuador. Realiza actividades de docencia e investigadora de FLACSO en temas de economía laboral, género y economía para Ecuador y América Latina; economía del cuidado. Ha sido asesora para políticas públicas de desarrollo social e igualdad de género en el gobierno ecuatoriano. Pertenece a la Red de Economía y Género para Latinoamérica GEM LAC.



ISBN: 978-92-5-307360-3



9 789253 073603