**“Una relectura del mercado de trabajo en torno a la producción de brócoli en la sierra central del Ecuador. Aportes desde una comuna indígena de las tierras de altura de la provincia de Cotopaxi”**

Eje temático:4

Apellido y Nombre: Fransoi, María Sol

Pertenencia Institucional: FLACSO- Ecuador

NET-UNR

Dirección de correo electrónico: msolfransoi@gmail.com

**Introducción**

Durante las últimas tres décadas del siglo XX el agro latinoamericano ha experimentado profundas transformaciones al calor de la reestructuración económica mundial desencadenada tras la crisis del capitalismo global de los años 70. El abandono de toda iniciativa de desarrollo endógeno y la paulatina adopción del aperturismo económico y el retorno del modelo de la “ventajas comparativas”, configuró las condiciones favorables para el repunte del sector agroexportador. Sin embargo, a diferencia del viejo modelo aperturista que signara la economía regional desde fines de siglo XIX a mediados del XX, la versión del modelo agroexportador de fines de siglo XX, se monta sobre algunos elementos novedosos, entre los cuales sobresale la producción de cultivos no tradicionales orientados a la exportación, los cuales, bajo este escenario, adquieren una mayor rentabilidad en comparación a los cultivos de producción tradicional (Kay y Vergara Camus 2018).

Algunos autores han sostenido que la expansión del agronegocio vinculado a estos cultivos destinados a mercados exigentes de exportación ha conducido hacia una formalización o “modernización” del mercado de trabajo rural como consecuencia de un cambio en las viejas pautas de conducta empresarial asociado a la adecuación a los nuevos sistemas normativos de calidad y seguridad alimentaria (Muñoz 2012). Sin embargo, numerosas investigaciones realizadas a lo largo y ancho de la región han puesto en tela de juicio esta interpretación, al subrayar tanto la coexistencia solapada de vínculos laborales “formales” e “informales” dentro del sector, como la proliferación de la segmentación de los trabajadores en un sinnúmero de categorías relativas al sexo, la etnia, la generación, etc (Lara 2001), todo lo cual redunda en una mayor explotación del trabajo y en mayores beneficios para los empresarios del sector.

A partir de un enfoque que considera al mercado de trabajo como un campo de fuerzas entre el capital y el trabajo, como un espacio de interacción social complejo entre empleadores y trabajadores, que no es solo producto unilateral de estrategias de capital, sino también de las estrategias que construyen los trabajadores a pesar de su posición de subalternidad (Sánchez 2016), en esta ponencia nos proponemos analizar las características que adquiere el mercado de trabajo en torno a la producción del cultivo no tradicional de brócoli en la sierra central del Ecuador, atendiendo particularmente las experiencias de trabajadores y trabajadoras procedentes de una comuna indígeno campesina ubicada en las tierras de altura de la provincia de Cotopaxi.

La ponencia se divide en tres apartados principales. En el primero, explicitamos nuestra posición teórica en torno a los mercados de trabajo en tanto que campo de fuerzas; en el segundo, nos adentramos al estudio de caso propuesto, atendiendo las características generales de la contratación en la fase de procesamiento y plantación de brócoli, enfatizando en la estrategia empresarial de segmentación múltiple de la mano de obra en el sector; y en el tercer apartado, examinamos las estrategias que construyen los trabajadores y las trabajadoras de la comuna de Yacubamba en el marco de este campo de fuerzas.

**El mercado de trabajo como espacio de disputa entre el capital y el trabajo**

El mercado de trabajo ha sido concebido desde la teoría neoclásica como un espacio en el cual la fuerza de trabajo se comporta como una “mercancía humana”, cuyo valor resulta del libre juego de la oferta y la demanda, como acontece en cualquier otro mercado. De esta manera, es interpretado como un espacio donde trabajadores y empleadores concurren libremente y donde la fuerza de trabajo se considera como una mercancía homogénea e indiferenciada.

En esta ponencia consideramos que la compra y venta de la fuerza de trabajo se encuentra atravesada por múltiples mediaciones sociales y culturales, y que su valor no se desprende del libre juego de la oferta y la demanda, sino que se encuentra estrechamente vinculado a las relaciones de fuerza que se configuran en una coyuntura histórica y regional entre el capital y el trabajo. En este sentido, el mercado de trabajo puede ser considerado como un espacio de disputa entre empleadores y trabajadores, quienes despliegan diferentes estrategias en un marco de relaciones de dominación y subordinación que puede ser más o menos favorable a ellos según la coyuntura.

Esta interpretación pretende romper no solo con la lectura neoclásica del mercado de trabajo sino también con aquellos abordajes dominantes sobre el mercado de trabajo rural que tienden a considerarlo como una estrategia unilineal del capital, sin contemplar cómo los trabajadores, a pesar de su situación subalterna, también participan de su configuración (Sanchez 2016). En otras palabras, la forma y dinámica que asume el mercado de trabajo no sólo responde al imperativo del capital, sino a a agencialidad que los trabajadores agrícolas despliegan en los márgenes de la subalternidad. Esta agencialidad puede abonar o limitar el avance del capital sobre el trabajo en cada caso conforme a las particularidades históricas, sociales y culturales de cada territorio.

La fuerza de trabajo que se compra y vende en el mercado de trabajo no constituye una mercancía homogénea, sino que se encuentra diferenciada en conformidad con ciertas características intrínsecas, tales como el estatus, el sexo y la etnia. A este respecto, coincidimos con McLaren y Scatamburlo (2002) al señalar que estas diferencias adquieren un carácter “primordial para la dialéctica explotadora de producción /reproducción del capital, su organización laboral y sus procesos, al igual que el modo en que la fuerza de trabajo es evaluada y remunerada” (McLaren y Scatamburlo 2002, s/n).

En el contexto que se comienza a configurar bajo la reestructuración capitalista, los empresarios vinculados a los agronegocios de los cultivos no tradicionales de exportación muy a menudo han desplegado como estrategia de acumulación la contratación de mano de obra diferenciada por género y etnia, dividiendo a la mano de obra en múltiples segmentos laborales, cada uno de los cuales cuenta con condiciones de trabajo diferentes. Si bien desde el discurso empresarial se suele afirmar que la segmentación es resultado de la adopción de esquemas de organización laboral basados en una mayor división social y sexual del trabajo, desde nuestra perspectiva la segmentación, o en todo caso la adopción de dichos esquemas organizativos de los que resulta la segmentación laboral, responde más bien a una estrategia patronal que, por un lado, posibilita disminuir sus costos fijos de producción al habilitar la contratación de los eslabones más “vulnerables” de la clase trabajadora a cambio de salarios que incluso se encuentran por debajo del mínimo; y, por el otro, a garantizar la división y el debilitamiento de los trabajadores frente al capital al reproducir y fortalecer las diferencias internas de la clase trabajadora.

La centralidad que adquiere la segmentación como estrategia patronal se torna aprehensible si tenemos en cuenta que los procesos laborales constituyen un ámbito de disputa entre el capital y el trabajo, donde se sintetizan las relaciones de dominación y explotación (Affranchino et al, 2005) y que, en función de ello, el espacio productivo constituye un locus de conflicto por definición (Simonassi, 2007). En este sentido, la segmentación laboral se orienta a socavar el potencial aglutinador que conlleva la reunión de trabajadores en un mismo espacio, proceso y situación de trabajo o, lo que es lo mismo, a socavar las posibilidades de una identificación mutua que pudiera derivar en procesos de resistencia colectiva o conflictividad manifiesta entre el trabajo y el capital. La centralidad de esta estrategia adquiere aún mayor importancia en aquellos sectores cuyos procesos productivos, son altamente dependientes del factor subjetivo del trabajo, tal y como ocurre en el sector rural, incluso en su fase agroindustrial.

En el siguiente apartado analizamos las principales características que asume el mercado de trabajo en torno al agronegocio del brócoli en la sierra central del Ecuador. Planteamos un diálogo con los antecedentes escritos sobre la temática a partir de las experiencias de los trabajadores y las trabajadoras que se insertan en la fase de la plantación y que proceden de una comuna campesina e indígena de las tierras de altura de la provincia de Cotopaxi.

**El mercado de trabajo en torno al agronegocio del brócoli**

El agronegocio del brócoli emerge en la sierra central del Ecuador a inicios del presente siglo en el marco del ya consolidado un modelo de desarrollo neoliberal, y experimenta un boom en su producción incluso bajo el gobierno neodesarrollista de Alianza País el cual fomentó el sector agroexportador a través de reformas arancelarias beneficiosas para los empresarios del sector y por medio de una política crediticia y de subsidios al sector. En marco del proyecto neodesarrollista, el agronegocio de cultivos no tradicionales de exportación se convirtió en una fuente alternativa de ingreso de divisas necesarias para sostener el patrón redistribucionista de las políticas de estado (Clark 2018).

Dentro de la región serrana, Cotopaxi constituye la principal provincia productora de este cultivo no tradicional, cuya producción para el año 2017 representó más del 80% del total de brócoli producido a nivel nacional (ESPAC 2017). Se trata de una provincia con una estructura agraria sumamente desigual constituida por un amplio sector de minifundistas y un puñado de grandes propiedades, resultado del tímido carácter que asumió de la reforma agraria en la región. Adicionalmente, su población se distingue por una importante presencia de indígenas y campesinos, que es todavía más concentrada en las tierras de altura que superan los 3000 msnm, ubicación que es asimismo resultado de la reforma agraria y del reparto a los indígenas de las tierras menos productivas y difíciles de tecnificar.

Si bien para alcanzar rentabilidad el cultivo del brócoli es demandante en factor tierra, su expansión en el territorio no conllevó el despojo del campesinado de sus territorios, puesto que las empresas brocoleras se implantaron en los resabios de las viejas haciendas de la provincia localizadas en las zonas de bajío o en el valle, otrora dedicadas a la ganadería lechera y producción cerealera, en ambos casos orientados a abastecer el mercado interno (Martínez 2015). La relativamente elevada demanda de factor tierra excluyó a los campesinos de la zona de participar de este mercado en calidad de productores, lo cual solamente se ha efectivizado en casos excepcionales, como aquellos registrados por Le Gall (2008). Con lo cual el principal vínculo que se establece entre la población local y el agronegocio de brócoli se configuró en torno a la compra y venta de la fuerza de trabajo local.

A diferencia de las características que adquiere el movimiento obrero rural ecuatoriano en la zona de la costa, donde los trabajadores se encuentran organizados sindicalmente desde hace larga data, la sierra central se caracteriza por un pronunciado “vacío sindical”, lo cual desde nuestra perspectiva tiene su explicación más profunda en la dilatada presencia del régimen hacendatario (ausencia de relaciones asalariadas y presencia de mecanismos coercitivos de trabajo) que dominó la región desde los tiempos coloniales hasta adentrada la segunda mitad del siglo XX. Este hecho se traduce en relaciones de fuerza muy desfavorables entre la población local que asiste al mercado de trabajo a vender su fuerza de trabajo y los empresarios del agronegocio del brócoli. Algunos autores señalan que durante el gobierno de la revolución ciudadana los empresarios se enfrentaron a una legislación laboral más proteccionista del trabajo (Clark 2018), lo cual en relación a la etapa previa, podria haber torcido en alguna medida la balanza a favor de los trabajadores, no obstante a lo cual las relaciones de fuerza continuaron siendo sumamente desfavorables para una clase trabajadora sin ningún tipo de representación colectiva.

Es en este marco político general que se lleva a cabo la transacción de la compra y la venta de la fuerza de trabajo en el mercado de trabajo del brócoli. En él se enfrentan: por un lado, un conjunto de trabajadores desprovistos de representación colectiva, procedente, en su gran mayoría, de la devastada economía campesina, siendo en un alto porcentaje de éstos (mayor al 50%) mujeres, generalmente sin experiencia laboral previa y, en un tercio de los casos, campesinos indígenas con profundas dificultades para insertarse en otros sectores laborales a causa de la discriminación racial; por el otro, un empresariado nacional que detenta poder económico y político en función de vínculos estrechos, incluso de parentesco, que mantiene con las autoridades de turno del gobierno nacional.

Dadas estas relaciones de fuerza profundamente desfavorables para los trabajadores, el valor de la fuerza de trabajo y las condiciones de contratación y de trabajo son prácticamente impuestas por los empresarios del brócoli. A partir de la bibliografía escrita sobre el tema y de nuestro trabajo de investigación, observamos que la compra de la fuerza de trabajo no remite a una única transacción aplicable a todos los trabajadores que venden su fuerza de trabajo. En otras palabras, la compra de la fuerza de trabajo es diferenciada no solamente según las fases productivas (procesamiento o plantación), sino incluso dentro de las mismas. En las siguientes páginas, exploramos este aspecto en las fases de procesamiento (fase agroindustrial) y de plantación (fase agraria)

*La fase de procesamiento*

En lo que respecta a la fase de procesamiento, los empresarios compran fuerza de trabajo predominantemente femenina, aunque no de manera exclusiva. Según Guarderas y Herrera (2013) para el 2011 aproximadamente el 67% de los empleados de esta fase eran mujeres, lo cual se articula con el proceso de feminización de la agroindustria a nivel global que según Deere (2006) se relaciona con la expansión de la producción de cultivos no tradicionales de exportación que son más demandantes en mano de obra que los procesos que involucran los cultivos comerciales tradicionales. Al organizar el proceso laboral bajo un estricto esquema de división sexual del trabajo, los empleadores contratan de manera diferenciada a mujeres y a hombres: las mujeres se encargan de realizar labores asociadas a estereotipos femeninos, que demandan paciencia, delicadeza y motricidad fina, como lo son las tareas de corte y selección; mientras que los hombres son asignados a tareas que responden a estereotipos masculinos como manejo de maquinarias o embalaje y carga de las cajas (Yumbla 2014).

Según Martínez (2015) en el agronegocio de Cotopaxi “las mujeres no conforman un proletariado de segunda categoría, pues no reciben salarios inferiores a los hombres. Es más, realizan tareas especializadas y hasta cierto punto cotizadas” (Ibid 39). Sin embargo, la contratación de los eslabones más débiles de la clase trabajadora no siempre responde al interés de disminuir los costos de producción a partir de una discriminación salarial. Entre los beneficios que la literatura escrita sobre el tema señala que a los empresarios reporta contratar mano de obra femenina se encuentran: por un lado, el aprovechamiento de ciertas calificaciones que permanecen en el curriculum oculto para no ser correctamente remuneradas, esto es, aquellas aptitudes y destrezas particulares que responden a la construcción de género, como por ejemplo “nimbel fingers”, paciencia, capacidad de concentración y de permanecer más tiempo en su puesto, son más obedientes y tienen más disciplina y, b) generalmente no tienen interés en participar en sindicatos u cualquier tipo de actividad que demande tiempo para la organización colectiva, lo cual se entiende por la falta de tiempo debido a las dobles jornadas laborales que tienen que enfrentar y como una actitud de evadir riesgos de despidos teniendo en cuenta que muchas son madres solteras encargadas del sustento de su familia.

Pero incluso dentro del segmento de las mujeres que trabajan en el procesamiento se evidencia una división interna generada por las condiciones impuestas por los empleadores al momento de la compra de la fuerza de trabajo. Como indica Yumbla (2014) se configura un “doble mercado de trabajo” las mujeres son contratadas bajo dos modalidades diferentes en la fase de procesamiento: el trabajo a prueba y el permanente. El primer subsegmento de mujeres, corresponde a las “ingresantes” quienes temporalmente (de uno a tres meses) deben pasar por “la escuelita” donde aprenden a cortar en un tiempo determinado los calibres de brócoli exigidos por el departamento de calidad , periodo durante el cual trabaja en jornadas de ocho horas de lunes a viernes, sin los beneficios de trasporte, seguro médico y alimentación (Yumbla 2014). El segundo subsegmento es el de las permanentes que son la mayoría. Estas trabajan bajo registro de la relación laboral, y con ello respondiendo a los derechos y obligaciones contraídos.

Según el muestreo de Yumbla (2014) un 58% de los empleados de la fase de procesamiento son trabajadores mestizos, mientras que el 40% son indígenas. La adscripción étnica es transversal a los diferentes segmentos mencionados, por lo que tampoco se evidencia en este punto una discriminación salarial hacia este otro eslabón “vulnerable” dentro de la clase trabajadora involucrada. Según Yumbla (2014) y Martínez (2015) la discriminación se suscita entre los propios trabajadores, principalmente entre el personal administrativo, expresado a través del trato diferencial y el insulto. Al mismo tiempo, se generan conflictos por competencia entre los trabajadores de los mismos puestos, ya que se sostiene que las trabajadoras indígenas son más resistentes para el trabajo, con lo cual las mestizas tienden a ser regañadas por su falta de desempeño relativo.

La contratación diferenciada de trabajadores y trabajadoras en la planta de empaque se traduce en condiciones y experiencias de trabajo así mismo diferenciadas que podrían dificultar la confluencia de acciones colectivas para contrarrestar la explotación laboral, lo cual de por sí ya se encuentra obstaculizado por elementos antes mencionados: el vacío sindical, la falta de experiencias laborales previas, la predominancia de “una conciencia más campesina que trabajadora” (Henderson 2018) que caracteriza la clase obrera de la sierra central del Ecuador.

*La fase de la plantación*

La compra de la fuerza de trabajo para la fase de la plantación se encuentra así mismo segmentada principalmente entre la compra directa y la indirecta. Quienes son contratados de manera directa trabajan en jornadas de ocho horas los cinco días laborables, con “opción” de trabajar horas extras y los fines de semana por una doble remuneración. A diferencia del procesamiento, en la fase agraria los trabajadores trabajan en cuadrillas y realizan diversas tareas entre las cuales se encuentra la fumigación, la fertilización, siembra y cosecha. Se les remunera con un salario mínimo equivalente a 387 dólares americanos y gozan de seguro médico y demás prestaciones (aportes, aguinaldo, vacaciones, etc) (Yumbla 2014).

Entre los trabajadores de este primer segmento trabajan hombres y mujeres, sin una división sexual de tareas. Además de este segmento que atiende Yumbla (2014), en nuestro trabajo de campo identificamos un subsegmento dentro de los contratados directos, mucho más reducido y relativamente mejor remunerado, lo integran trabajadores que se emplean para tareas específicas como el control y realización del riego. Estos puestos son designados exclusivamente para hombres quienes tienen condiciones de trabajo diferentes del resto y trabajan de manera aislada, sin ningún contacto que el resto de los trabajadores.

Otro gran segmento de trabajadores son contratados por las empresas de manera indirecta, esto es, a través de un “cabecilla” local quien arma su cuadrilla y ofrece los servicios de mano de obra sin registro de la relación laboral. Si bien Yumbla (2014) sostiene que esta forma de compra de la fuerza de trabajo es solamente una forma de contratación temporal para actividades de siembra y cosecha, actividades que en forma general demandan mayor número de trabajadores por unidad de superficie, esto depende de las estrategias de las empresas: mientras algunas contratan mano de obra indirecta de manera temporal para esas actividades estrictamente, otras lo hacen de manera permanente para reducir sus costos de producción y externalizar la conflictividad laboral, casos en los cuales los trabajadores no solo se emplean para siembra y cosecha sino para todas las actividades de la plantación. Los cabecillas remuneran a los trabajadores con 10 dólares americanos el jornal, y no ofrecen ningún otro tipo de prestación ni seguro médico. Estas cuadrillas están integradas por hombres y mujeres.

Un hecho que sobresale en esta fase productiva y que es transversal a los segmentos antes mencionados, consiste en la importante presencia de fuerza de trabajo indígena, principalmente en aquellas plantaciones ubicadas en zonas aledañas a las comunidades indígenas, como en el cantón de Pujilí, donde el muestreo realizado por Yumbla (2014) indica que el 88% de los trabajadores pertenecen a este grupo étnico. En este caso la fase productiva se encuentra etnificada: allí donde existe una población indígena numerosa ofertando su fuerza de trabajo sin mucha más alternativa económica, los empleadores compran su fuerza de trabajo para emplearla en los trabajos más extenuantes, peor pagos y donde mas rige la informalidad.

Con todo lo que hemos apuntado hasta el momento no quedan dudas que la expansión de este cultivo no tradicional de exportación destinado a mercados exigentes y regidos por estrictas normas de calidad y protección del trabajo, no ha configurado en la región un mercado de trabajo estrictamente formal. Claro que en relación a las relaciones personalizadas entre hacendados y campesinos que prevalecían con anterioridad, fundamentalmente en las haciendas de ganadería lechera, la expansión de este cultivo no tradicional ha configurado una ruptura al abrir numerosas fuentes de empleo formal. Sin embargo, el mercado de trabajo del brócoli tal y como hemos venido señalando cuenta con un segmento de trabajadores “indirectos” que, según las estimaciones de Guarderas y Herrera (2013), triplican la cantidad de fuentes de empleo “directas”. Teniendo en cuenta dicha estimación resulta controvertida la generalización elaborada por Martínez (2015) en torno a que “El efecto más notorio [de la expansión del agronegocio en el territorio] fue, sin duda, la apertura de un mercado de trabajo de tipo moderno” (Ibid, 33), cuando más bien, nos encontramos frente a un mercado de trabajo de carácter complejo, en el cual, dada las relaciones de fuerza sumamente desfavorables para los trabajadores, los empleadores, en sus anchas, compran la fuerza de trabajo de manera “formal” e “informal”, así como también de manera segmentada en conformidad con las diferencias socioculturales inherentes al sector de los trabajadores.

**Los aportes desde una comuna indígena de las tierras de altura**

A pesar de que, como venimos mencionando, las relaciones de fuerza entre trabajo y capital son sumamente desfavorables para los trabajadores de la sierra central del Ecuador, quienes concurren a estas actividades productivas despliegan un conjunto de estrategias que imprimen su sello en el mercado de trabajo. En este apartado abordaremos brevemente las estrategias de venta de fuerza de trabajo en las brocoleras que, en la subalternidad más remota, despliegan los miembros de una comuna indígena ubicada en las tierras de altura del cantón de Pujilí, provincia de Cotopaxi.

La totalidad de estos trabajadores procede de hogares campesinos que se dedican en diferentes medidas a la producción de cultivos de altura (papas, habas, melloco, cebada, etc) y practican la ganadería lechera y de engorde, así como la cría de animales menores, todo lo cual destinan tanto al autoconsumo como al mercado. Se trata de hogares que se encuentran en una situación de “subsunción indirecta” del trabajo al capital (Gordillo 1992), y que debido a las dificultades que enfrenta la economía campesina, despliegan una serie de actividades extraparcelarias, entre las cuales se encuentra la venta de a fuerza de trabajo en las brocoleras, lo cual los convierte en hogares semiproletarizados.

En su totalidad, estos hogares se vinculan al agronegocio del brócoli en su fase de plantación y no existen casos de empleo en la fase de procesamiento, lo cual constituye un correlato de la mencionada etnificación de los trabajos más precarizados. Adicionalmente, quienes se alistan a estas filas de trabajadores son, en su mayoría mujeres, que representan al 60% del total de la muestra.

En la comuna nos encontramos con dos estrategias diferentes de venta de la fuerza de trabajo en las plantaciones brocoleras: por un lado, quienes optan por emplearse de manera directa en la empresa (“*los de asegurado*” según la categoría de identificación local) y un amplio sector que, teniendo la opción de vender su fuerza de trabajo de manera directa a las empresas, vende su fuerza de trabajo de manera intermediada por un cabecilla local o contratista (“*los del apoyo*” o “*los del contrato*”).

Si atendemos las características intrínsecas de cada segmento, observamos que quienes se emplean de manera directa proceden en su mayoría de hogares jóvenes, recientemente constituidos, que viven “arrimados” o “apegados” a los hogares de sus padres y que enfrentan una situación de endeudamiento por el acceso a la tierra. Debido a que las deudas contraídas por la tierra son muy elevadas, estos hogares no tienen más opción que emplearse de manera directa en la empresa, lo cual les garantiza un ingreso seguro y mayor que si asisten como personal de apoyo, además de todas las prestaciones.

S. ¿Y como fue la decisión de ir a trabajar a las brocoleras? ¿Ud. no tenía suficiente tierra aquí como para vivir de su parcela…?

M. No, es que a veces aquí también, unas veces sí sale, y a veces no hay no más, entonces cuando sembramos alguna cosa, cosechamos poco, o a veces cosechamos más, depende, y a veces, si tenemos deuda, toca pagar y aquí en el campo no se coge igual…

S. ¿Y los préstamos que pidieron uds. a que los destinaron?

M. A comprar terreno y para la casa, pues no teníamos nada, vivimos con mis suegros todavía (Registro de entrevista trabajadora directa en plantación brocolera)

A diferencia de esta situación, quienes asisten de manera “indirecta” proceden, en su mayoría, de hogares que ya están constituidos y tienen su parcela, pero que enfrentan dificultades para hacer frente a algunos gastos económicos del hogar o que también se enfrentan a una situación de endeudamiento, pero de menor envergadura. En tanto que los apremios económicos no son tan acuciantes, estos hogares prefieren asistir bajo modalidades más flexibles de trabajo, lo cual les permite un mayor margen de maniobra para atender el trabajo en la parcela y el trabajo reproductivo que continúa siendo un conjunto de tareas que se conciben estrictamente como femeninas.

E. Cuando yo igual trabajo aquí en la agricultura, igual yo me voy a trabajar así en el apoyo. Como trabajo yo en el apoyo no más, ya puedo faltar cuando mi trabajo está ya demás apretado (...) y ya cuando no hay trabajo, me voy del apoyo y cuando ahí *[en brocoleras]* está de más apretado, igual ahí salgo, trabajo igual lo mismo trabajo aquí en la agricultura (Registro de entrevista Esther Pallo, trabajadora de apoyo en brocolera)

Un característica de las trayectorias de los trabajadores de esta comuna que hemos logrado reconocer en las entrevistas en profundidad realizadas con trabajadores y con ex trabajadores, consiste en la elevada movilidad de una categoría a la otra: muchos comienzan trabajando como apoyo, pero para avanzar a pagar las deudas se ven obligados a trabajar de manera permanente como vía para obtener mayores ingresos; otros trabajando de manera permanente se “*retiran*” y asisten solo como personal de apoyo, cuando así lo requieren. Otro rasgo de las trayectorias consiste en que el vínculo laboral en muchos casos se extiende por un plazo determinado, generalmente coincidente la duración de alguna deuda, lo cual hace que la práctica de “*retirarse*” adquiera un carácter generalizado en la comuna. El “*retirarse*” del trabajo y volver a estar con los cultivos y los animales, constituye parte del imaginario de los jóvenes que actualmente trabajan de manera directa, quienes en las entrevistas sostuvieron unívocamente que ese era su horizonte, como observamos en los siguientes fragmentos

E. Cuando terminado de pagar las deudas, es preferible estar en la casa, con los animales, con los cultivos, porque este trabajo es muy matado y a veces con las aguas igual toca mojarse y nos enfermamos (Registro de entrevista trabajadora directa en plantación brocolera)

J. Una vez que se terminen las deudas, retirarse y volverse a trabajar en la tierra y no estar más al mando de los patrones (Registro de entrevista, trabajador directo en plantación brocolera)

M. Pienso retirarme pagando la deuda, ya me pienso retirar de ese trabajo (Registro de entrevista, trabajadora directa en plantación brocolera)

Las características de las trayectorias laborales mencionadas imprimen una particularidad al mercado del trabajo del brócoli, específicamente en su fase de plantación y en las zonas donde los trabajadores son semiproletarios con tierra o en vías de acceso a la misma. Dado que los índices de rotación y de abandono del trabajo son muy elevados, bajo estas particularidades el mercado de trabajo se caracteriza por la movilidad de la mano de obra, como bien señala el encargado del área de recursos humanos de una plantación de Pujilí: “Los trabajadores/as de Pujilí renuncian porque le quieren dedicar más tiempo a sus cultivos. Por tal razón, tenemos más movilidad de trabajadores de este territorio” (citado por Yumbla 2014, 59).

A pesar de que esta movilidad podria generar ciertas “turbulencias” en el funcionamiento del mercado de trabajo (Martínez 2015), las estrategias que despliegan en la subalternidad estos trabajadores, no desafían las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo. En otras palabras, las estrategias de estos trabajadores no apuntan al mejoramiento de las condiciones laborales extenuantes a que son expuestos durante las jornadas de trabajo, ni al aumento del monto de los salarios que los empresarios o contratistas están dispuestos a pagar, sino que más bien se orientan a mejorar su posición económica en tanto que productores agropecuarios o, lo que es lo mismo, a recomponer su pequeña empresa campesina.

Esta situación tiene su correlato en la ausencia de conflictos laborales manifestos dentro del sector. En efecto, durante la instancia de nuestro trabajo de campo, no hemos registrado ningún episodio de enfrentamiento con las brocoleras por la situación del trabajo, y a juzgar por la revisión periodística, tampoco se han suscitado conflictos en otros momentos desde que existe la relación laboral. Los trabajadores del brocoli no cuentan con ningún tipo de instancia organizativa que los aglutine en la lucha por demandas colectivas de tipo laboral. A la ausencia generalizada de sindicatos rurales en la región, hay que sumarle que las organizaciones campesinas e indígenas que operan en la zona desde diferentes niveles, tampoco han planteado este asunto como tema dentro de sus agendas políticas.

La única expresión de conflicto, para nada menor, que han tenido con las brocoleras, se configuró en torno a la sequía que, desde la percepción de los pueblos campesinos, era ocasionada por las empresas brocoleras. El Movimiento Indígena y Campesino de Cotopaxi (MICC) realizó un paro por el agua, en noviembre de 2018, momento en el cual el campesinado elaboró una denuncia pública a las brocoleras por los supuestos disparos a las nubes que éstas efectuaban para disipar las lluvias prolongando *“la seca”*. El paro fue masivo y congregó a todos los pueblos campesinos de Cotopaxi en la ciudad de Latacunga. Asistieron, asimismo, los campesinos de la comuna, trabajadores de las brocoleras

S. Pero ese día que hicieron el paro, ¿uds fueron a trabajar igual?

E. No, ese día no fuimos...ese día toditos fuimos al paro, sí, porque más nos conviene es que deje llover y si quiera haya hierbas por acá para los animalitos que tenemos, ahah...en cambio el brócoli no está tan seguro como los animales que tenemos acá y acá en cambio ya tenemos una vaquita y eso ya nos da diario, ahah, así es (Registro de entrevista trabajadora de apoyo en plantación brocolera)

Como permite entrever este fragmento, en este contexto de conflicto por el agua, los semiproletarios se posicionaron como agricultores, enfrentándose a las brocoleras que, a su vez, son su principal fuente de ingresos monetarios. La centralidad de las demandas vinculadas al trabajo parcelario entre los trabajadores del brócoli de la comuna y la ausencia de conflictos laborales dan cuenta de que entre estos trabajadores predomina aquello que Henderson(2018) observó entre otros sectores semiproletarios del Ecuador: que a pesar de la proletarización intensa del campesinado, “su conciencia es más bien campesina que trabajadora, [... por lo cual], en lugar de luchar por mejorar las condiciones de trabajo, intentan reducir o eliminar por completo su integración en el mercado de trabajo” (Henderson 2018, 18). Este es un aspecto que nos proponemos profundizar en futuras investigaciones a partir de la noción de experiencia de E.P. Thompson ([1989] 2002), la cual enfatiza en que la impronta del proceso de trabajo y la organización del trabajo, no se imponen a un material desnudo o en blanco, sino a seres históricos, con tradiciones, valores, sentimientos, pautas simbólicas e imaginarios colectivos (Melgoza Valdivia, 1990).

La preeminencia de una conciencia “más bien campesina que trabajadora” se torna una verdadera “ventaja comparativa” para los empleadores, ya que a pesar de las “turbulencias” que el hecho de que dispongan de tierra genera en el mercado de trabajo, la ausencia de un involucramiento por parte de los trabajadores con los derechos laborales y la lucha de clases, les garantiza mantener el dominio en el campo de fuerzas que constituye el mercado de trabajo, y continuar así extrayendo plusvalor de esa fuerza de trabajo que no le opone resistencia

**Consideraciones finales**

La expansión del agronegocio vinculado a la producción de cultivos no tradicionales de exportación destinados a mercados exigentes configuró en la región latinoamericana un mercado de trabajo que lejos de conducir hacia la formalización de las relaciones laborales, ha precipitado procesos de complejización y diversificación en las transacciones de compra y venta de la fuerza de trabajo. No solamente coexisten segmentos diferenciados por un tipos contratación formal e informal, sino que los empresarios del sector suelen comprar la fuerza de trabajo de manera diferenciada según su género y su etnia, diferencias que tienden a mantener y reforzar dentro de los procesos productivos al ponerlas a operar bajo esquemas de división social, sexual y étnica de trabajo.

A diferencia del enfoque predominante sobre los mercados de trabajo, que tienden a interpretarlos como una estrategia unilineal del capital sobre los trabajadores, en esta ponencia hemos propuesto considerarlo como un campo de fuerzas entre el capital y el trabajo, con lo cual, para alcanzar una comprensión más cabal sobre el mismo, se torna necesario comprender tanto las estrategias empresariales como las de los trabajadores por más subordinados que estos se encuentren al capital.

En relación con esto, exploramos la forma que adquiere el mercado de trabajo configurado en torno a la producción del cultivo no tradicional del brócoli en la sierra central del Ecuador, analizando en primer lugar las estrategias empresariales de contratación de la mano de obra para las fases de procesamiento y de plantación, para luego avanzar sobre las estrategias de venta de fuerza de trabajo que construyen los trabajadores procedentes de una comuna indígena que se emplean en la fase de la plantación.

Encontrándose la balanza de las relaciones entre capital y trabajo profundamente torcida en beneficio del capital, los empresarios del sector contratan mano de obra barata de manera segmentada en fases y al interior de cada una de estas. En la fase de procesamiento, la mano de obra se divide entre trabajadores de planta y trabajadores a prueba; además, bajo un estricto esquema de división sexual del trabajo, la fuerza de trabajo masculina se destina a determinadas operaciones relacionadas con estereotipos de género masculino, y la fuerza de trabajo femenina, que es la mayoría, a otras actividades que son una extensión de las tareas relativas al trabajo reproductivo. En la fase de la plantación nos encontramos con una mayoría abrumadora de trabajadores indígenas con lo cual consideramos que la fase se encuentra etnificada; la organización del trabajo en cuadrillas si bien no responde a un estricto esquema de división sexual de las labores, designa algunas actividades mejor remuneradas exclusivamente a los hombres. Se estima que la gran mayoría de los trabajadores de la fase de la plantación son informales, y se insertan a la actividad por la intermediación de un cabecilla local. La contratación de la mano de obra por segmentos diferenciados adquiere central importancia en este tipo de procesos laborales intensivos en mano de obra. Los segmentos suelen no tener establecer demasiado contacto entre sí, por lo que el conjunto de trabajadores se encuentra significativamente dividido, hecho favorecido por otros factores externos, como la falta de experiencia de los trabajadores en el mundo del trabajo dada su procedencia campesina y la ausencia de instituciones externas como sindicatos que faciliten su organización colectiva. En otras palabras, en el caso de la sierra de Ecuador donde los trabajadores no cuentan con experiencias organizativas en torno al trabajo, la segmentación puede ser pensada como una estrategia empresarial preventiva.

En cuanto a las estrategias que despliegan los trabajadores en el campo de fuerzas que constituye el mercado de trabajo, exploramos el caso particular de los trabajadores y las trabajadoras que proceden de una comunidad indígena de las tierras de altura de la provincia de Cotopaxi, y que son empleados exclusivamente en la fase de la plantación. Observamos que estos trabajadores, que en su mayoría son mujeres, optan entre el trabajo directo e indirecto en estrecha vinculación con el acceso a la tierra: quienes no tienen tierra, se emplean de manera permanente para superar la situación de endeudamiento por el acceso a la tierra; mientras que los que poseen sus parcelas, se emplean como personal de apoyo debido a que la flexibilidad del trabajo bajo esta modalidad les permite compaginar el trabajo en la parcela con el trabajo en las brocoleras. El arraigo a la tierra genera ciertas “turbulencias” en el mercado de trabajo del brócoli, ya que las trayectorias laborales denotan un elevado índice de rotación de una modalidad a la otra, así como también de deserción laboral ( o práctica de “*retirarse*”). Sin embargo, más allá de estas “fallas” en el funcionamiento del mercado de trabajo, las estrategias desplegadas por los trabajadores de esta comuna no desafían las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo, lo cual se traduce en la ausencia de conflictividad manifiesta entre éstos y las brocoleras. De manera simultánea a la ausencia de conflictividad laboral manifiesta, observamos que los trabajadores sí han participado de conflictos con las brocoleras por la falta de lluvias, un escenario que puso de manifiesto la centralidad que adquieren las disputas relativas con la pequeña producción campesina en la vida de estos trabajadores, hecho que nos proponemos profundizar en futuras investigaciones a partir de la noción de experiencia de E.P Thompson ([1989] 2002). Concluimos que la preeminencia de “una conciencia más campesina que trabajadora” (Henderson 2018) que dicta la agencialidad de los trabajadores de la comuna, comprende una ventaja comparativa para los empresarios del brócoli en tanto que sus estrategias de acumulacion no enfrentan ningun tipo de resistencia.

**Bibliografía**

Affranchino et al. 2005. ¿Por qué una antropología del trabajo? Aportes para la discusión de su pertinencia disciplinar, s/d.

Clark, Patrik. 2018. “Neodesarrollismo y una “vía campesina” para el desarrollo rural. proyectos divergentes en la Revolución Ciudadana Ecuatoriana” en *La cuestión agraria y los gobiernos de izquierda en América Latina. Campesinos, agronegocios y neodesarrollismo* Cristóbal Kay y Leandro Vergara- Camus comps. Buenos Aires: CLACSO

Deere, Carmen. 2006. ¿La feminización de la agricultura? Asalariadas, campesinas y reestructuración económica en América Latina Rural, en ALASRU (4), pp 77-136

Gordillo, Gastón. 1992. De la “articulación" a la “subsunción”. Consideraciones sobre el status de las formas domésticas de producción en el capitalismo periférico, en *Cuadernos de antropología social* (6), 45-80

Guarderas, Carolina y Herrera, Andrea. 2013. Análisis de los efectos en la industria el brócoli por la no renovación del ATPDEA, y una propuesta de exportación a un mercado alternativo. Caso Ecofroz, tesis para obtener el título en Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Administrativas. UIDE

Henderson, Thomas.2018. The Class Dynamics of Food Sovereignty in Mexico and Ecuador, en *Journal of Agrarian Change* (18)1, pp. 3–21.

INEC, Instituto Nacional de Estadística y Censos. 2017. Encuesta de Superficie y Producción Agropecuaria Continua 2017<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_agropecuarias/espac/espac_2017/Informe_Ejecutivo_ESPAC_2017.pdf>

Kay, Cristóbal y Vergara-Camus Leandro. 2018. *La cuestión agraria y los gobiernos de izquierda en América Latina. Campesinos, agronegocios y neodesarrollismo*. Buenos Aires: CLACSO

Le Gall, Julie. 2008. El brócoli en Ecuador: la fiebre del oro verde. Cultivos no tradicionales, estrategias campesinas y globalización, en *Anuario Americanista Europeo* (6):7, 261-288

Martínez, Luciano. 2015. *Asalariados rurales en territorios del agronegocio: flores y brócoli en Cotopaxi*, FLACSO Ecuador: Quito

McLaren, Peter y Scatamburlo, Valerie. 2002 ¿Adiós a la clase? El materialismo histórico y la política de la “diferencia”, en *Revista Herramienta* (20), s/n, disponible en <https://herramienta.com.ar/articulo.php?id=740>

Melgoza Valdivia, Luis Javier. 1999. Tras la huella de la subjetividad obrera, en *Sociología* (5):14, 1-13

Sánchez, Kim. 2016. Los intermediarios laborales tradicionales como brokers culturales, en *EUTOPIA. Revista de desarrollo económico y territorial* (9): 13-27

Simonassi. Silvia. 2007. Conflictividad laboral y políticas disciplinarias en la industria metalúrgica de la ciudad de Rosario 1973 - 1976, en *Anuario IEHS*, (22): 465-486

Thompson, Edward Palmer. ([1989] 2002). Prefacio de La formación de la clase obrera en Inglaterra, en *Obra esencial*, Editorial Crítica, Barcelona.

Yumbla, María Rosa. 2014. “Fuerza de trabajo femenina en la agricultura de exportación de brócoli en Cotopaxi” Tesis para la obtención del título de maestría en Desarrollo Territorial Rural, convocatoria 2010-2012, FLACSO-Ecuador