

¿DESARROLLO RURAL PARA QUIÉNES?

El boom agroexportador y el caso La Garita



Luciana Córdova, Julio Villa, Maruxa Deza,
José Andrés Cuadros y Stefany Morán*

En este artículo buscamos explorar, a partir de un estudio de caso, los efectos que tiene en las condiciones laborales del proletariado rural el modelo agroexportador surgido en el Perú en la década de 1990. Corroborando lo que señalan algunos autores, los datos que presentamos muestran que el crecimiento económico del país no parece reflejarse en el bienestar social de todos los actores involucrados.¹ Asimismo, el análisis de nuestra información nos permite proponer ciertas conjeturas acerca de lo que se entiende por desarrollo rural. En este sentido, prestamos particular atención a las consideraciones de género relativas a la participación de las mujeres en el mundo del trabajo rural.

* Luciana Córdova es investigadora de la Dirección Académica de Responsabilidad Social (DARS) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Julio Villa, Maruxa Deza, José Andrés Cuadros y Stefany Morán son estudiantes de Sociología de la PUCP. Agradecemos a Eloy Neira y Patricia Ruiz-Bravo por los comentarios realizados al presente texto. Este estudio forma parte de un trabajo de investigación-acción que actualmente se ejecuta desde la DARS pero que se inició desde el Departamento de Ciencias Sociales de la PUCP en el año 2008.

1 Fernández-Maldonado 2006.

LAS TENDENCIAS DEL ACTUAL MODELO AGRARIO

Durante la última década del siglo pasado, en el Perú se pusieron en ejecución una serie de políticas diseñadas para liberalizar la economía y basar el crecimiento económico en un esquema primario exportador.² En el caso de la agricultura, estas políticas indujeron la inversión en cambios tecnológicos, modificaciones en la estructura agraria y transformaciones en las relaciones de producción. El modelo agrario que se fue consolidando en el Perú supuso la sustitución de los que hasta entonces habían sido los productos bandera del agro peruano (especialmente el algodón y el azúcar) por los llamados alimentos “no tradicionales” (principalmente frutas, hortalizas y vegetales tales como uva, espárragos, palta). Esta sustitución respondía al aumento de la demanda de los mercados

2 Estas políticas se conocen como políticas de ajuste estructural. Tomadas por el gobierno de Alberto Fujimori, buscaban recuperar la estabilidad macroeconómica. En el sector agrícola, estas reformas significaron: a) eliminación en el control de precios de alimentos e insumos agropecuarios, b) liberalización del mercado de tierras, c) eliminación de restricciones arancelarias, d) eliminación del crédito agrícola por parte del Banco Agrario y e) reducción de la inversión en obras públicas.

internacionales y supuso, en ese sentido, el surgimiento de la agricultura de agroexportación, favoreciendo la emergencia de nuevos actores sociales y económicos en la cadena productiva: empresas agroexportadoras, obreros agrícolas como fuerza de trabajo, pequeños productores, organizaciones de trabajadores y organizaciones no gubernamentales (ONG).

El modelo agrario que se fue consolidando en el Perú supuso la sustitución de los que hasta entonces habían sido los productos bandera del agro peruano (especialmente el algodón y el azúcar) por los llamados alimentos “no tradicionales” (principalmente frutas, hortalizas y vegetales tales como uva, espárragos, palta).

En ese marco se pueden identificar dos claras tendencias. Por un lado, el significativo crecimiento macroeconómico que (a) posiciona al Perú en los mercados internacionales como el primer país agroexportador de determinados productos “no tradicionales” y (b) genera un importante porcentaje de las divisas a nivel nacional. Por otro lado, se observan importantes transformaciones en la estructura de las relaciones capital-trabajo. Entre ellas cabe destacar (a) la creciente *flexibilización de las relaciones laborales*,³ que se manifiesta en la situación de inestabilidad que viven los obreros agrícolas respecto a su trabajo; (b) una mayor participación de mano de obra femenina, concentrada en labores como la cosecha o el control de calidad

de productos agroindustriales; y c) la ausencia de organizaciones de trabajadores que permitan mejores condiciones de negociación con el capital. Transformaciones, las tres, que se observan en el caso que presentamos.

Ahora bien, ¿cómo se pueden entender estas dos tendencias bajo una mirada de desarrollo rural? Adoptamos en este artículo una concepción de desarrollo que va más allá de la visión economista, y buscamos integrar a su definición aspectos socioculturales y personales que apunten al desarrollo humano de la gente, tal como lo entiende Sen: esto es, como la expansión de las libertades para llevar adelante la vida que las personas tenemos razones para valorar.⁴ Criticamos, de otro lado, comprender el espacio bajo la dicotomía campo – ciudad, ya que creemos que se ha convertido en un esquema obsoleto debido a los procesos sociales de modernización y globalización. En ese sentido, proponemos repensar lo “rural” no como un espacio opuesto al urbano, sino vinculado e integrado a él. Esto, no obstante, supone una complejización del ámbito social y demanda la formulación de políticas de desarrollo rural que se ajusten a las nuevas condiciones del sistema. Y estas políticas, creemos, deben estar dirigidas no solo a mejorar el nivel de ingresos de los trabajadores, sino también su calidad de vida, tomando en consideración el aspecto sociocultural y personal que está entrelazado con la vida cotidiana de una localidad.

EL CASO DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE LA GARITA

Los datos que presentamos a continuación provienen de la aplicación de una encuesta realizada en el mes de mayo de 2009 a 160 trabajadores rurales del

3 Valdivia 2006.

4 Sen 2000.

centro poblado La Garita, ubicado al sur del valle de Chincha, en el distrito de El Carmen, región Ica.⁵ La Garita cuenta con una población aproximada de 420 personas, de las cuales el 71% se dedica al trabajo agrícola en empresas agroexportadoras de la zona, si no exclusivamente, sí en términos estacionales. Los principales cultivos que trabajan son espárragos, alcachofa y frutas (uvas, mandarina y palta). Si bien en La Garita parece no faltar trabajo, las condiciones laborales en medio de las que se encuentran los obreros agrícolas no son las mejores. Adicionalmente, cabe señalar que la calidad de vida de la población se ha visto agravada a partir del terremoto del 15 de agosto de 2007. Así, a más de dos años de lo ocurrido, se puede observar condiciones habitacionales insatisfechas, incluida la infraestructura de la escuela; además de la falta de acceso a agua potable e infraestructura sanitaria; la vulnerabilidad de la salud, ya que no existe posta médica; y la mala calidad de la educación, brindada en modalidad multigrado.

A continuación presentamos los resultados del estudio exploratorio en tres secciones: condiciones laborales, entorno laboral y organización y valoración del trabajo.

1. Condiciones laborales. Para dar cuenta de las condiciones laborales de los y las trabajadoras agrícolas de La Garita tomamos en cuenta cinco ejes. El primero se refiere al contrato de trabajo y a los beneficios laborales. Así, encontramos que de los trabajadores agrícolas encuestados, solo el 52% cuenta con contrato de trabajo.⁷ Esto es, 48% no lo tiene, porcentaje bastante elevado en comparación con las cifras que maneja la Comisión de Derechos Humanos de Ica (Codehica), según la cual en toda la región de Ica solo el 20% de

los trabajadores no poseen un contrato laboral. Ahora, si se cuenta con contrato, se trabaja en actividades debidamente estipuladas y de acuerdo a un horario fijo. Cuando no, es más frecuente que no se respeten los derechos laborales de los trabajadores, como las horas de descanso, la remuneración de las horas extra de trabajo o el salario dominical.⁷ Así, la tenencia o no de un contrato se relaciona con los beneficios laborales que el trabajador puede obtener. Si tomamos en cuenta los siguientes beneficios laborales: i) seguro de salud, ii) plan de jubilación, iii) compensación por tiempo de servicios y iv) bonificaciones o gratificaciones, encontramos que todos los trabajadores que tienen contrato cuentan con al menos uno de ellos. Por otro lado, de aquellos trabajadores que no tienen contrato, solo el 8% se encuentra en la misma situación; es decir que el 92% de los trabajadores sin contrato no accede a ninguno de los beneficios mencionados.

La calidad de vida de la población se ha visto agravada a partir del terremoto del 15 de agosto de 2007. Así, a más de dos años de lo ocurrido, se puede observar condiciones habitacionales insatisfechas, [...] además de la falta de acceso a agua potable e infraestructura sanitaria; la vulnerabilidad de la salud, ya que no existe posta médica; y la mala calidad de la educación, brindada en modalidad multigrado.

5 Cabe decir que se encuestó a 59 mujeres y a 101 hombres.

6 Cabe decir que en estos casos no se trata necesariamente de un contrato escrito sino también de acuerdos verbales entre patrones y obreros.

7 Valdivia 2006.

El segundo eje analizado en esta sección es la jornada laboral. Cumpliendo con las normas oficiales de trabajo, el 55% de los trabajadores encuestados trabaja 8 horas al día.⁸ Sin embargo, 30% trabajan más de 10 horas diarias, generalmente sin descanso y sin remuneración adicional.⁹ Esto sucede sobre todo durante la época de cosecha. En cuanto a los días de trabajo por semana, se encontró que el 42% de los obreros trabaja los 7 días de esta a pesar de que, legalmente, se establece que se debe tener, por lo menos, un día de descanso a la semana.¹⁰ Cabe decir, sin embargo, que cada cultivo tiene diferente “régimen” laboral: en el caso del algodón el contrato laboral suele ser a destajo (pago por quintal), mientras que en otros cultivos el salario es por tiempo. De otro lado, el horario de trabajo depende del cultivo. En ese sentido, por ejemplo, una trabajadora cuenta que “se ha cambiado del espárrago al ají” para irse del trabajo a las 12 m y tener tiempo de cuidar y atender a sus hijos cuando salen de la escuela.

En tercer lugar, respecto a la especialización del trabajo, identificamos una diferenciación del trabajo agrícola que parece responder al imaginario de roles de género. Así, mientras gran parte de los obreros hombres de La Garita suelen realizar diversas actividades como parte de su trabajo: siembra, cosecha, riego, fumigación y actividades más “técnicas” como manejo de maquinaria; las mujeres se dedican a actividades que necesitan de delicadeza y minuciosidad para el cuidado de los productos de exportación: manejo de brotes, cosecha, empaque, entre otras. Cabe destacar que la cosecha de espárragos, actividad femenina,

requiere que las trabajadoras adopten posturas incómodas, pues deben estar agachadas durante varias horas seguidas y, en algunos meses del año, bajo un sol intenso. De otro lado, la especialización del trabajo señalada podría indicar que los hombres estarían en mejores condiciones que las mujeres para encontrar trabajo, ya que ellos pueden desempeñarse en un mayor número de actividades que ellas.

Cuadro 1. Beneficios laborales según tenencia de contrato

	Cuenta con contrato de trabajo	No cuenta con contrato de trabajo
No cuenta con beneficios	0%	92%
Cuenta con uno o más beneficios	100%	8%

Por otro lado, en cuanto a la remuneración, el ingreso más alto de un trabajador agrícola de La Garita es de S/. 40 diarios y el más bajo S/. 10 diarios. Sin embargo, el 59% de los encuestados, independientemente del número de horas trabajadas y de la empresa contratista, gana entre S/. 18 y S/. 21 diarios. De este modo el ingreso promedio mensual de un trabajador agrícola de La Garita asciende a S/. 585, unos S/. 30 más del sueldo mínimo vital bruto estipulado por ley. Del porcentaje restante, el 22% gana entre S/. 22 y S/. 25 diarios; el 11% entre S/. 30 y S/. 40 diarios; y el 8% entre S/. 10 y S/. 17 diarios.

Finalmente, indagamos acerca de posibles problemas que los obreros agrícolas puedan atravesar

8 La ley n° 27360 aprueba las normas de promoción del sector agrario y establece que la jornada no debe exceder las 8 horas diarias (48 como máximo por semana).

9 Según el texto de la Revista Agraria, los trabajadores no se pueden ir así pasen 9 o 10 horas, y ese tiempo que transcurre no se les reconoce como “horas extras”. Ver: <http://www.cepes.org.pe/revista/r-agra98/LRA98-10-13.pdf>

10 La ley N° 27360 aprueba las Normas de Promoción promoción del Sector Agrario, que establecen como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, preferentemente el día domingo, pudiendo el empleador establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos. En este sentido, existen disposiciones que permiten el pago doble en caso de trabajo dominical o día feriado.

en su trabajo. Tomamos en cuenta la exposición a: i) humo/polvo, ii) productos químicos, iii) horas seguidas sin descanso, iv) posturas incómodas y v) accidentes; y encontramos que el 52% de los encuestados asegura tener entre 3 y 4 de estos problemas; 42% entre 1 y 2; y solo 6% dice no tener ninguno.

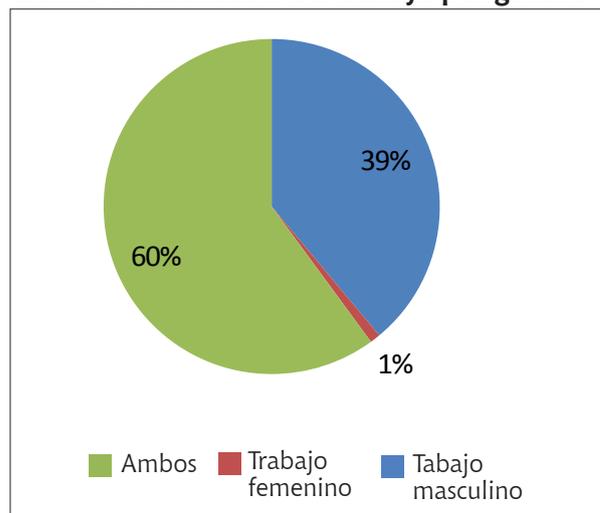
2. Entorno laboral y organización. Como principal resultado, encontramos que los trabajadores agrícolas de La Garita no pertenecen a ningún sindicato u organización de trabajadores que permita canalizar reclamos. Esto resulta preocupante si tomamos en cuenta los problemas e inestabilidad que enfrentan, sobre todo si no tienen un contrato. A base de la información proporcionada por los encuestados, formulamos cuatro hipótesis que pueden explicar esta falta de organización. En primer lugar identificamos que existe miedo al despido o algún otro tipo de sanción. Si bien existen obreros dispuestos a expresar su disconformidad, aquellos que son percibidos como “revoltosos” son los que menos oportunidades tienen de volver a ser contratados o bien *llamados* a trabajar. En segundo lugar está la dificultad para organizarse. En el campo las actividades suelen estar divididas en diversos espacios; consiguientemente, los trabajadores se encuentran también divididos, lo cual impide que estos generen redes de asociación.¹¹ En tercer lugar, la temporalidad del trabajo agrícola puede ser un aspecto a tomar en cuenta: el hecho de que las labores se realicen “por temporadas” supone que las personas con las que se trabaja varíen periódicamente. De la mano con la fragmentación espacial, la temporalidad

¹¹ Incluso, el solo hecho de organizarse podría llegar a ser un “delito” según un testimonio del informe realizado por la Asociación Aurora Vivar y publicado en *La República* (31 de octubre de 2000). La entrevistada comentaba la razón de su despido: “A mí me despidieron por haber organizado a algunos compañeros, ni siquiera fue porque me quejé de los malos tratos y horas impagas, les decían a los otros trabajadores que esto era terrorismo”.

puede estar impidiendo que los obreros lleguen a integrarse lo suficiente como para organizarse.¹² Finalmente, tomamos en cuenta los problemas económicos: la situación de pobreza económica “obligaría” a los trabajadores a no poder prescindir de sus trabajos, ya que necesitan de sus remuneraciones por escasas que estas sean.

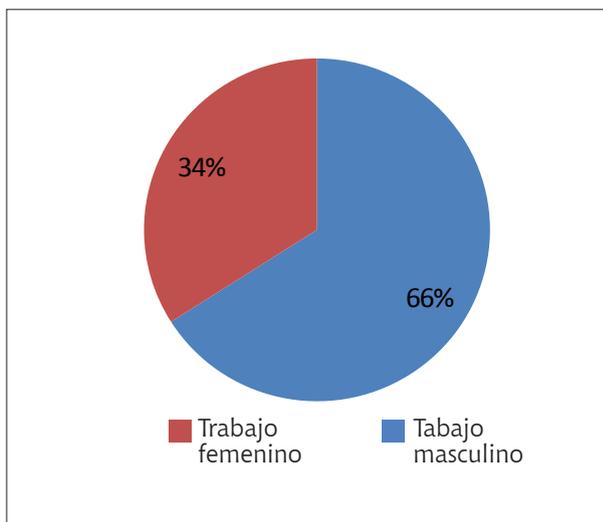
3. Valoración del trabajo. En esta última sección buscamos retratar la percepción de los trabajadores respecto a su desempeño laboral y al de sus compañeros(as), prestando atención a las diferencias según el sexo del entrevistado(a). Para ello se pidió a los encuestados que clasificaran las siguientes actividades relacionadas al trabajo agrícola, según fueran realizadas “mejor” por hombres o por mujeres: i) manejo de maquinaria, ii) cuidado del cultivo, iii) siembra-cosecha y iv) negociación con los jefes. A partir de la información recogida, encontramos que la mayoría de encuestados, sin importar el sexo, valora más el trabajo de los hombres que el de las mujeres; y solo un 1% valora más el trabajo de las mujeres.

Gráfico 1. Valoración del trabajo por género



¹² Valcárcel 2003.

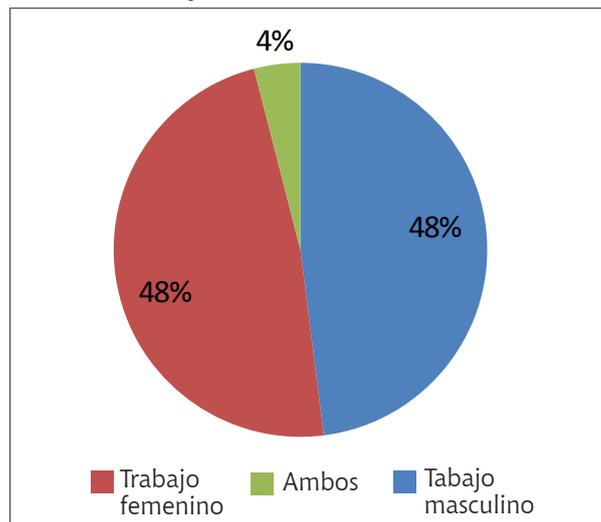
Gráfico 2. Valoración del trabajo según hombres



A pesar de que el 37% de las mujeres encuestadas participan en el mercado laboral agrícola, esto no ha significado para ellas una conquista equitativa en la valoración del trabajo.¹³ Si descomponemos el gráfico anterior en dos según el sexo del encuestado, podemos notar una diferencia sustancial entre ambos: mientras que los hombres valoran más el trabajo propio, las mujeres o se inclinan a ser más equitativas en sus valoraciones o tienden a valorar más el trabajo de los hombres. Así, resulta interesante resaltar el hecho de que solo 4% de las mujeres encuestadas valora más su propio desempeño laboral.

Ahora, no obstante la especialización del trabajo agrícola según género señalada líneas arriba, debemos preguntarnos por la falta de valoración que existe de parte de ambos sexos por el trabajo femenino. Llamamos la atención no solo sobre la discriminación que puede existir en ese sentido de parte de los hombres hacia las mujeres, sino también sobre la percepción de las mujeres respecto a su trabajo. Si bien se suele señalar a la partici-

Gráfico 2. Valoración del trabajo según mujeres



pación femenina en el mercado laboral agroexportador como un aspecto positivo del sistema en términos de inclusión, el dato presentado estaría demostrando una insatisfacción que evidencia un subdesarrollo en los términos de Sen: se trataría quizás de la privación de libertades que ellas viven para llevar adelante la vida que tienen razones para valorar.

CONCLUSIONES

Si bien los datos presentados corresponden a un estudio de caso exploratorio, los resultados invitan a reflexionar acerca de la situación que atraviesan las y los trabajadoras agrícolas como fuerza de trabajo de las exitosas empresas agroexportadoras. Como se ha podido observar, por un lado, la flexibilización de su trabajo (por la falta de un contrato, la ausencia de beneficios y exposición a problemas diversos, la amenaza que supone organizarse, etc.) redundan en las malas condiciones laborales a las que acceden. Por otro lado, en el caso específico de las mujeres, podemos plantear la hipótesis de que la falta de valoración hacia su pro-

¹³ Cf. Valdivia 2006.

pio trabajo se debe tanto a las difíciles condiciones en las que se ven obligadas a realizarlo, como quizás a la incompatibilidad que existe entre el rol que asumen como trabajadoras agrícolas y el papel que asumen en el interior de la familia como madres, esposas o hermanas mayores. Por ejemplo, ¿qué pasa con los hijos y hermanos menores de las obreras agrícolas mientras estas salen a trabajar? ¿Las empresas agroexportadoras de la zona cuentan con guarderías para ellos? ¿Con el ingreso que perciben, las familias de La Garita tienen la posibilidad de pagar por el cuidado de sus hijos? Creemos que es necesario realizar futuras investigaciones para responder a estas y otras preguntas.

Como fue señalado, los trabajadores de La Garita viven en una situación post-terremoto y con parte de sus necesidades básicas insatisfechas. En ese sentido cabe preguntarse ¿cómo se reparten las empresas los beneficios que obtienen de sus exportaciones? ¿Pueden invertir parte de ellos en el bienestar social de todos sus trabajadores? ¿Cuentan las empresas con una política de responsabilidad social para ello? ¿Cuál es el papel del Estado peruano frente a esto? Creemos que la formulación de políticas en este sentido es urgente si queremos apuntar a un desarrollo rural que no solo beneficie al empresariado sino también a su fuerza laboral. 

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fernández-Maldonado, E. "La agroexportación en el País de las Maravillas". En *Quehacer* #163. DESCO, 2006.

Sen, A. *Desarrollo y Libertad*. Bogotá: Planeta, 2000.

Valcárcel, M. *Nuevas relaciones sociales entre los productores, la industria agroexportadora: las ONG en el sector agrario peruano. Estudio del sistema de producción de los espárragos entre 1980 y 2000* Lovaina: Universidad Católica de Lovaina, 2003.

Valdivia, G. "Haz de cuenta que yo era hombre y que mantenía a mi mujer: globalización, género y trabajo asalariado en una zona de agroexportación". En P. Ruiz-Bravo, *Género y metas del milenio*. Lima: PNUD, 2006.

Wieviorka, M, *El racismo: una introducción*. Barcelona: Gedisa, 2009

Este artículo debe citarse de la siguiente manera:

Córdova, Luciana et al. "¿Desarrollo rural para quiénes? El boom agroexportador y el caso La Garita". En *Revista Argumentos*, año 4, n° 2, mayo de 2010. Disponible en http://www.revistargumentos.org.pe/facipub/upload/publicaciones/1/347/files/cordova_mayo10.pdf
ISSN 2076-7722