

Martínez valle, Luciano. Trabajo flexible en las nuevas zonas bananeras de Ecuador. En publicación; La gobernabilidad en América Latina: balance reciente y tendencias a futuro. Los 43 aportes más representativos de las unidades académicas de la FLACSO en el 2004 (formato CD). FLACSO, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Secretaría General. Sede Ecuador. 2005.

Disponible en la World Wide Web:

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/ecuador/flacso/valle.pdf>

TRABAJO FLEXIBLE EN LAS NUEVAS ZONAS BANANERAS DE ECUADOR¹.

Luciano Martínez Valle

Publicado en, Tanya Korovkin (Compiladora), Efectos Sociales de la Globalización, Petróleo, banano y flores en Ecuador, CEDIME/Abya Yala, Quito, 2004.

1. Introducción

Una de las consecuencias frecuentemente señaladas del proceso del ajuste económico es la flexibilización del mercado de trabajo y la generación de modalidades de trabajo precarias que benefician a los empresarios y por supuesto perjudican a los trabajadores. En el ámbito de la agricultura latinoamericana esta constatación ha sido ya suficientemente documentada en varios trabajos (Gómez y Klein, 1993; Lara, 2001), no obstante, la especificidad que adquiere en el caso del mercado de trabajo en torno a la producción del banano en el Ecuador, puede ayudar a comprender las modalidades más extremas de la flexibilidad de la mano de obra en la agricultura capitalista de un país subdesarrollado en el contexto de la globalización.

La tesis que desarrollamos en este trabajo es que la abundante oferta de trabajadores asentados en pequeñas ciudades y la completa desregulación del mercado laboral respecto a los trabajadores del campo, permiten la implementación de formas flexibles de contratación que buscan evitar la visibilización de las relaciones sociales de producción, es decir la relación capital-trabajo. En este proceso es central la figura del intermediario o contratista que finalmente facilita el funcionamiento de un mercado de trabajo flexible.

Para ello, abordaremos el estudio concreto de la micro-región de La Maná en la Provincia de Cotopaxi, si se quiere marginal con respecto al eje bananero tradicional y que ha sido integrada en la última década a la dinámica bananera que se expande sobre áreas de producción campesina tradicional. Interesa analizar las formas de utilización flexible de trabajo de los asalariados rurales afincados mayormente en la ciudad, en el sistema de plantación bananero, una modalidad relativamente reciente y que genera toda una nueva dinámica local cuyo eje productivo se ubica en el campo. La relación campo- ciudad en esta área es importante para explicar la formación de un mercado de trabajo donde la abundancia de mano de obra concentrada en el ámbito urbano facilita el desarrollo de la precarización del trabajo y de las formas flexibles de utilización de la mano de obra.

¹ Este trabajo forma parte de una investigación más amplia sobre agricultura familiar impulsada por el CAAP, institución a la cual quiero agradecer por su apoyo solidario.

2. El avance de las plantaciones bananeras.

En el Ecuador, las plantaciones bananeras tienen una larga data (desde los años 50 del siglo XX). Originalmente en manos de empresas extranjeras (bajo la hegemonía de la mítica United Fruit) han pasado a pertenecer a empresarios nacionales, la mayoría de los cuales dependen de multinacionales a través de los “sistemas de contrato” para la exportación². A excepción de tres o cuatro grandes empresas bananeras manejadas por empresarios nacionales³, la gran mayoría de las medianas y pequeñas dependen de los contratos que mantienen con empresas extranjeras (Dole, Del Monte, Chiquita Brands, que controlan el 80 % del comercio mundial del banano). La estrategia de las multinacionales de no manejar plantaciones propias y controlar el mercado mundial les ha dado resultados beneficiosos y sobre todo se han evitado el “conflicto social” al no tener ninguna relación directa con la mano de obra local.⁴

Uno de los aspectos interesantes de la presencia de la United Fruit sobre todo en la Cuenca del Guayas (propietaria de la hacienda Tenguel, una plantación de 3.071 hectáreas), fue que creó las condiciones para la reproducción de un proletariado rural “in situ”, es decir dentro de los mismos límites de la hacienda. En los años 50, el proceso de urbanización todavía era incipiente en el Ecuador y en la zona costera había relativa escasez de mano de obra, así que lo mejor era asegurarse de un flujo permanente de ella y crear las condiciones para asentarla en el mismo lugar de producción. Esto indudablemente incubó una vida de comunidad, una valorización del trabajo agrícola y las posibilidades de organización en sindicatos. La historia muestra que la concentración de la fuerza de trabajo generó las mejores condiciones para el trabajo agrícola pero también para el activismo sindical y posteriormente para la lucha por la tierra en la coyuntura de la reforma agraria de los años 60, una vez que la plantación entró en crisis, “despidió a cientos de trabajadores, redujo los salarios y suprimió los servicios que hasta entonces prestaba” (HRW, 2002, p. 10). Los trabajadores organizados, efectivamente tuvieron acceso a la tierra (alrededor de 10 hectáreas) pero ya hacia los años 70 habían empezado a perder sus propiedades⁵. Actualmente los descendientes de los antiguos trabajadores ya no tienen tierra y trabajan

² Los denominados “Básicos de la Standard Fruit” en la provincia de El Oro, ya fueron analizados en los años 80 y justamente mostraban la dependencia de los bananeros medianos con las reglas y normativas de la multinacional. Hacia 1984, la Standard tenía contratos con 25 haciendas, mayoritariamente entre 50 y 100 has. que cubrían una superficie de 1500 has. (Hoffmeyer y Palomeque, 1984,p. 434)

³ Entre los principales tenemos a Alvaro Noboa, Segundo Wong, Esteban Quirola.

⁴ La única excepción es la empresa Dole que es propietaria de 800 has de banano.

⁵ Según Striffler (2000, p. 166): “Hoy en día, la mayor parte de las 700 familias que tomaron parte del proyecto de reforma agraria tienen menos de 10 hectáreas que se les entregó originalmente; la mayoría tiene menos de 5 hectáreas y más de un tercio no tienen nada de tierra”.

como asalariados en las tierras que alguna vez fueron suyas y que actualmente pertenecen a una nueva camada de empresarios bananeros (Striffler, 2002). Este cambio desde asalariado a propietario y nuevamente hacia la proletarianización es un fenómeno no estudiado, pero que lejos de ser la excepción, parece ser la norma en el medio rural ecuatoriano en especial de la costa, en donde los procesos de reforma agraria han sido revertidos rápidamente.

Cuadro N° 1

Distribución de la superficie del banano por provincias

PROVINCIAS	SUPERFICIE HAS	UPAs
EL ORO	43.352	3.887
LOS RIOS	50.419	1.104
GUAYAS	44.646	2.125
ESMERALDAS	7.611	2.596
MANABI	5.778	2.977
CAÑAR	5.562	741
COTOPAXI	5.561	733
PICHINCHA	3.212	1.821
BOLIVAR	3.572	2.425
AZUAY	1.379	1.442
TOTAL	171.092	19.851

Fuente: SICA, III Censo Nacional Agropecuario, 2001.

Hasta mitad de los años 90 del siglo veinte, las empresas bananeras estaban localizadas principalmente en las provincias de Guayas, El Oro y Los Ríos, es decir en el área de influencia de la rica y fértil Cuenca del Guayas. Los datos del Censo Agropecuario del 2001, confirman esta tendencia, pues estas tres provincias concentran el 80.9 % de la superficie sembrada de banano en las principales provincias productoras. Según Human Rights Watch, las empresas bananeras generarían empleo para unas 148.000 personas tanto en los campos de banano como en las empacadoras (2002, p.12).

No obstante, desde mediados de la década pasada, el banano ha empezado a expandirse hacia áreas que anteriormente estaban dedicadas a cultivos tradicionales (cacao, café, yuca, maíz) y en donde estaban asentados antiguos colonos y productores diversificados: desde campesinos hasta medianos propietarios⁶. Se trata de provincias serranas (Cañar, Cotopaxi,

⁶ La superficie plantada de banano en la provincia de Cotopaxi, llegaba a las 5.561 hectáreas, lo que representaba el 25.6 % del total de la sierra. III Censo Nacional Agropecuario, Vol. 1. 2001.

Pichincha, Bolívar y Azuay) que también disponen de tierras bajas sobre todo en la vertiente occidental subtropical, pero que en su conjunto representan una superficie todavía marginal (8.0 %), respecto a las principales áreas productoras de banano. Cotopaxi, representa únicamente el 3.3 % de la superficie de banano a nivel nacional y el 3.7 % de las plantaciones.

Cuadro N 2
Distribución de las plantaciones bananeras por estrato (en has)

Estratos	UPA	Porcentaje	Has	Porcentaje
de 10 a 20	5.096	28,4	16.458	10,0
de 20 a 50	6.863	38,3	32.569	19,7
de 50 a 100	3.771	21,0	32.143	19,5
de 100 a 200	1.537	8,6	32.052	19,4
de 200 y más	649	3,6	52.016	31,5
Total	17.916	100	165.238	100

Fuente: SICA, III Censo Agropecuario, 2001.

Los datos muestran que en el país existe un 28.4 % de pequeños bananeros, mientras que los medianos representan la mayoría de los productores de esta fruta (59.3%), en el otro extremo, los bananeros grandes, con plantaciones por sobre las 100 has, representan solo el 12.2.%, pero en cambio concentran el 51 % de la superficie de banano. Aquí también se constata una tendencia hacia la concentración de la tierra en las explotaciones grandes de banano, seguramente a expensas de pequeños y medianos productores.

En efecto, la expansión bananera en la zona de estudio, se realiza sobre tierras de campesinos y aún de pequeños y medianos propietarios que de esta manera se ven obligados a vender a grandes empresarios bananeros, con lo que se ha desatado un acelerado proceso de reconcentración de la propiedad⁷. En el trabajo de campo, algunos medianos bananeros expresaron su opinión sobre los mecanismos de endeudamiento a los cuales se ven abocados los pequeños productores, lo que facilita la compra o simplemente el embargo de propiedades que no pueden cumplir con las exigencias técnicas del cultivo, a favor de grandes empresarios. Uno de los más beneficiados por este mecanismo es el gran bananero Wong que actualmente posee unas 14.000 hectáreas de banano, la mitad de las cuales habría adquirido a través de compras a otros bananeros.⁸

La otra modalidad de expansión bananera se da a través de la agricultura de contrato que articula a medianos y pequeños productores de banano. Estos contratos no son de ninguna manera estables. En el caso de pequeños productores, las empresas renuevan los contratos cada semana, pero pueden suspenderlos intempestivamente. Según la opinión de un

⁷ El sistema de endeudamiento progresivo de medianos propietarios es uno de los mecanismos que es utilizado con frecuencia por los grande propietarios, uno de los cuales (Segundo Wong Mayorga) se ha expandido rápidamente en la zona estudiada de La Maná.

⁸ Entrevista a N.N. 5 de octubre del 2002.

pequeño productor: “Nos hacen firmar todas las semanas un contrato, pero cuando les da la gana a ellos, no sirven estos contratos para nada, nos votan como al perro. Pero cuando necesitan ahí si nos buscan, porque tenemos buenas bananeras”.⁹ En realidad, la producción de los pequeños es una reserva para completar los cupos de los grandes exportadores y en este sentido dependen mucho de las fluctuaciones de la demanda de la fruta a nivel mundial.

Existe también una modalidad de agricultura de contrato “sui géneris” con campesinos minifundistas ubicados en zonas marginales, que producen el “orito” (conocido en el mercado mundial como el “baby banano”) igualmente para el mercado mundial, en este caso también se ha desarrollado un sistema de “cupos” que otorgan las grandes empresas exportadoras (Noboa). En este sentido, se puede afirmar que la globalización avanza incluso sobre áreas que hace unos pocos años atrás nunca hubieran sido objeto de interés para el capital, como es el caso de La Maná en la provincia de Cotopaxi¹⁰.

Es interesante constatar que el cultivo de banano ha seguido creciendo en el país, lo que es una prueba más de que se trata de un cultivo que adopta patrones extensivos antes que intensivos de cultivo. Si hasta 1998 la superficie de banano en el país era de 138.190 hectáreas, en el 2001 era de 180.331 hectáreas, un crecimiento de 42.141 hectáreas en 3 años, esto es de 14.047 hectáreas por año. A pesar de todos los problemas por los que ha atravesado el banano ecuatoriano en los últimos años, en especial las restricciones de la exportación de la fruta al mercado europeo derivadas de las regulaciones de la OMC, la superficie sembrada y las exportaciones no han dejado de crecer. Sin embargo, el mayor volumen de exportación se concentran en 3 empresas: Noboa, La Unión de Bananeros Ecuatorianos, S. A. (UBESA), una subsidiaria de la multinacional Dole y Reybanpac. Según los datos de la Corporación Nacional de Bananeros (CONABAN), en el 2000, exportaron el 43 % del total del banano ecuatoriano (HRW, 2002, p.15).

3. Trabajo precario, mercado desregulado

Partiendo del enfoque de que la flexibilidad es un proceso en que la mano de obra es “fácilmente sustituible y movilizable dadas sus características de calificación” (Lara, 2001), el caso ecuatoriano es una muestra de las relaciones que se establecen cuando hay una alta oferta de mano de obra en un mercado de trabajo desregulado. En efecto, los dueños de medianas y grandes plantaciones no establecen una relación ni siquiera temporal con los trabajadores asalariados. La mayoría de los trabajadores son enganchados a través de intermediarios por una semana o máximo 15 días, pero de hecho hay una alta movilidad de los trabajadores entre las diversas plantaciones del sector. Ni siquiera las grandes

⁹ Entrevista a N. N., La Maná, 4 de octubre del 2002.

¹⁰ De hecho, la zona de La Maná en la provincia de Cotopaxi y la zona de Bucay en la provincia de Chimborazo, son las más importantes en la producción de orito orgánico.

plantaciones como las de Alvaro Noboa o Segundo Wong¹¹, establecen relaciones más permanentes con sus trabajadores, es decir una relación salarial formal, la única excepción son los trabajadores que tienen a su cargo las tareas más especializadas, lo que podría ser considerado como un trabajo más calificado.

La flexibilidad del trabajo en las plantaciones bananeras puede ser calificada como “flexibilidad cuantitativa”, que se expresa en la falta de seguridad en el empleo, en los salarios bajos o formas de pago a destajo o por tarea, en la alta rotación de la mano de obra y en la falta de un vínculo visible con el dueño del capital, diferente de la “cualitativa” que se expresa a través de la rotación o especialización de labores dentro de un conjunto de trabajadores más calificados y que sería la característica de las empresas modernas (Lara 2001). También se ha considerado esta flexibilidad como “primitiva” en la medida en que se practica con trabajadores de baja calificación en tareas que implican trabajo intensivo y que forman una “periferia” con trabajos muy precarios, situación que se opone al núcleo de trabajadores calificados con empleo relativamente estable con el cual las empresas transnacionales normalmente ubicadas en los países del norte mantienen una “flexibilidad negociada” (Barndt 1999, p.71-73)

Las ventajas de una relación salarial de tipo flexible son muchas, pero tienen que ver con los costos de producción imputados a la mano de obra. En efecto, si hay abundante oferta de mano de obra, los salarios no podrán subir demasiado y los costos de producción se tornan competitivos en el mercado mundial, puesto que la producción de banano circula principalmente en el mercado externo. De allí la explicación de que a pesar del bajo nivel de productividad de nuestras plantaciones el banano todavía siga siendo competitivo en el mercado mundial¹². La única explicación posible es que se debe al bajo costo de la mano de obra y la utilización del trabajo infantil y de la mujer con remuneraciones más bajas todavía.

Recientemente, la investigación llevada a cabo por la fundación norteamericana Human Rights Watch (2002), demuestra que en las plantaciones de banano se utiliza en forma indiscriminada el trabajo de niños entre 14 y 17 años. La gran mayoría de estos niños se habían convertido en trabajadores de banano entre los 8 y los 13 años. El trabajo que realizaban mayormente en las empacadoras los exponía al contacto con sustancias químicas tóxicas y a funguicidas e insecticidas. Las condiciones de trabajo dejaban mucho que desear en el aspecto sanitario y los niños estaban acostumbrados a utilizar herramientas de trabajo “afiladas y peligrosas” (cuchillos, machetes, etc)¹³. Aunque esta investigación se realizó en 25 haciendas de la provincia de Guayas y en dos de la Provincia de El Oro, uno

¹¹ La historia de este empresario merece un trabajo aparte, descendiente de familia china, originalmente fue un colono de que tuvo acceso a 50 hectáreas en la provincia de Los Ríos, militante antiguo del viejo PCE, ha acumulado vertiginosamente tierra y capital hasta convertirse en el segundo empresario del banano, detrás de Alvaro Noboa. Controla Reybanpac (banano), Reysahiwal (ganado), Rey Leche (producción de derivados lácteos) y la empresa La Favorita un holding internacional del banano.

¹² Según la argumentación de los europeos en lo que se conoce como la “guerra del banano”, en las Antillas francesas, por ejemplo se paga con el salario mínimo vital (SMIC), mientras que en Ecuador se paga “al látigo”. Charlie Hebdo, 16 octubre, 2002.

¹³ El Comercio, lunes 27 de mayo del 2002.

de los bananeros investigados fue justamente Segundo Wong quien posee también haciendas bananeras en la zona de La Maná y seguramente utilizaba el trabajo infantil según las modalidades descritas anteriormente¹⁴.

La precarización del empleo en las plantaciones bananeras se evidencia en la generalización de una categoría nueva de trabajadores: “los temporales permanentes” (HRW, 2002, p.67). En realidad se trata de trabajadores que tienen una relación permanente (continua) con la plantación, pero que dada su forma de contratación (diaria) no permite que puedan ser reconocidos como trabajadores permanentes, con lo cual quedan excluidos de las ventajas legales que podrían tener si alcanzaran el estatus de permanentes. Según una entrevista realizada por HRW, a un director de una empresa subsidiaria de la Cia. Del Monte, un trabajador “temporal permanente” tiene las siguientes características: “muchos productores independientes tienen un sistema de trabajo informal... los trabajadores pueden llegar por el día, salir, y llegar el siguiente día y el siguiente.... Esto puede darse todo el año y puede darse por años (HRW,2002, p. 67). Evidentemente estos trabajadores (algunos de los cuales alcanzan más de 6 años de trabajo como temporales), no tienen acceso a vacaciones y fines de semana pagados y no están tampoco afiliados al Seguro Social. No solo que no reciben los beneficios de los trabajadores permanentes sino que no tienen ninguna seguridad en su empleo. La mayoría de estos trabajadores no tienen contratos por escrito sino una precaria vinculación con la empresa muchas veces intermediada por un contratista, una figura bastante generalizada en el mercado de trabajo flexible del banano. En este sentido, las empresas “externalizan la función de reclutamiento y pago de la fuerza de trabajo asalariada” (Gómez y Klein 1993, p.7) .Una estrategia que busca la completa separación entre la esfera productiva y reproductiva del trabajador y tornar invisible al capital y al dueño de los medios de producción. Es aquí donde juega un rol central el intermediario, que es la persona encargada del reclutamiento de la mano de obra.

Desde el lado del trabajador, la relación temporal y el trabajo precario no son considerados como un problema, pues frente a la masiva oferta de trabajadores en realidad se convierte en “una vía privilegiada de inserción en el mercado de trabajo” (Fullin, 2001). La precariedad en este sentido no es un fenómeno subjetivo, sentido por el trabajador, sino objetivo, relacionado con las formas de explotación de la mano de obra. Para el trabajador lo importante es tener trabajo, poco importan las condiciones en las que lo obtienen, la rotación entre diversos tipos de trabajo y entre diversos tipos de propietarios, mientras reciba un salario o jornal predominante en la zona. Este proceso de individualización al que lleva la precarización en realidad no conduce como en el caso de los análisis del proceso industrial a una mayor “libertad y autonomía, sino a una mayor dependencia con respecto al capital.

Según HRW, “en las plantaciones de Reybancorp de Segundo Wong, solamente 700 de los 5600 trabajadores, es decir el 13 % son empleados directamente por la compañía, mientras

¹⁴ En una entrevista realizada a un joven trabajador bananero de la hacienda La Manguila de propiedad de Segundo Wong, nos relató que efectivamente había entrado a trabajar a los 17 años como cuidador de una bomba que funciona a motor y que sirve para el riego de esta propiedad. Otro entrevistado relató que ahora se cuida mucho de contratar a la mano de obra infantil. La Maná, 5 de octubre del 2002.

que el 87 % de los trabajadores son subcontratados” (2002, p. 74). La “flexibilidad” en el manejo de una mano de obra abundante se realiza a través de estos sistemas precarios de contratación vistos como ventajosos por los empresarios¹⁵, pero que en definitiva convierten al trabajo en una mercancía desvalorizada manejada por los intermediarios de acuerdo a las necesidades de los dueños de las plantaciones, se trata de una mano de obra que rota en varias haciendas, sin ninguna seguridad en el trabajo, sin posibilidad alguna de organizarse para mejorar el salario y con una dependencia total de los intermediarios, con los cuales seguramente se desarrollan relaciones de clientelismo que ocultan las relaciones de explotación a las cuáles son sometidos estos trabajadores flexibles del banano.

La flexibilización en el caso ecuatoriano está acompañada del casi ningún control sobre el mercado de trabajo por parte de las autoridades correspondientes que se limitan únicamente a normar sobre el monto del salario por sector productivo. A pesar de que el país ha ratificado el 28 de marzo del 2002, el acuerdo con la OIT¹⁶ que prohíbe el trabajo infantil y permite la sindicalización de los trabajadores, al mismo tiempo que mejoras a las condiciones laborales, en la práctica es muy difícil que esto se cumpla en las plantaciones bananeras, donde rige la ley del mercado desregulado y flexible. Una muestra de ello es la dificultad que tienen los trabajadores asalariados para crear sindicatos u organizaciones gremiales que defiendan sus intereses. Así por ejemplo, “Carol Pier dirigente de HRW, dijo que los esfuerzos para impedir la sindicalización de los trabajadores bananeros en Ecuador existen desde hace tiempo, pero ahora estamos viendo una caída en el puro bandidaje”¹⁷. Se refería a la violencia ejercida contra los trabajadores de la hacienda El Alamo de propiedad de Alvaro Noboa, en donde además de los despidos ilegales, violencia e intimidación por ejercer el derecho a sindicalizarse y declararse en huelga, el 16 de mayo 10 trabajadores en huelga fueron heridos por hombres encapuchados.¹⁸ Esta hacienda de 1210 hectáreas, ha tratado de solucionar la huelga de sus 1200 trabajadores, contratando nuevo personal que llega diariamente desde Guayaquil¹⁹

En resumen, los trabajadores del banano pertenecen, tal como lo señala Striffler a una fuerza laboral temporal e inestable en varios sentidos: trabajan a tiempo completo pero muy rara vez en una misma hacienda y todo el año, no tienen un futuro como trabajadores de banano, pues muy pocos trabajadores permanecen en la plantación más de 5 años y se trata de un trabajo con poco prestigio, es decir que es devaluado tanto por la administración como por los mismos trabajadores (2000, pp.167-168). Esta devaluación del trabajo por parte de los mismos trabajadores apunta sin duda a lo que C. Offe señala como “pérdida del valor subjetivo del trabajo asalariado”(citado por Neffa, 201,p.62) y el cambio radical en el tejido social que caracterizaba a los trabajadores y a sus niveles de organización. El crecimiento del trabajo temporal y flexible ya fue señalado por algunos analistas

¹⁵ Según Vicente Wong, vicepresidente ejecutivo de Favorita, la segunda más grande compañía bananera nacional: “ la ventaja es la flexibilidad y evitar una alta concentración de trabajadores en un solo sitio respecto al pago... para un manejo administrativo más razonable, así la compañía no tiene que dedicarse ella misma a este trabajo (administrativo)”, Citado por HRW, 2002, p. 75.

¹⁶ El Comercio, miércoles 12 de junio del 2002.

¹⁷ El Comercio, miércoles 22 de mayo del 2002.

¹⁸ El Comercio, miércoles 22 de mayo del 2002.

¹⁹ El Comercio, lunes 3 de junio del 2002.

como la causa de la “reducción de los derechos de los trabajadores y de su poder de negociación” y en definitiva un “deterioro en las condiciones de empleo” (Kay, 2001, p.18).

El hecho de que la legislación laboral no tenga mayor incidencia en la regulación del mercado de trabajo, unido a las estrategias de manejo flexible de la fuerza de trabajo por parte de los empresarios, crean un espacio de competencia “degradante” entre los trabajadores que deben luchar por encontrar empleo bajo las condiciones impuestas por el capital. Nadie protesta por los salarios y si alguien lo hace queda marginado automáticamente del trabajo y ningún intermediario lo contratará en el futuro, así que para continuar en el trabajo hay que “quedarse quieto”. Estas condiciones solo pueden darse en un contexto de abundante oferta de trabajo, fenómeno ya conocido desde los mismos orígenes del capitalismo: “ La gran belleza de la producción capitalista no sólo estriba en que reproduce constantemente al asalariado como asalariado, sino que, proporcionalmente a la acumulación de capital, produce siempre una sobrepoblación relativa de asalariados” (Marx 1975, p.960).

El manejo parcelado de la fuerza de trabajo, el cuidado que ponen los empresarios para no tener más allá de 20 trabajadores permanentes, el uso masivo de “cuadrillas eventuales” de trabajadores especialmente en la fase del embarque, y la amenaza constante “del despido” si los trabajadores intentan organizarse, y la debilidad del Estado en no cumplir con las leyes laborales, constituyen una serie de factores que limitan la posibilidad de formar uniones o sindicatos de trabajadores en las áreas bananeras.²⁰

3. Las características del trabajo bananero en la zona de La Maná.

La fuerza de trabajo en las plantaciones bananeras es predominantemente temporal. Si bien muchos de los trabajadores laboran más de 3 meses en una misma empresa y por lo mismo, legalmente deberían ser considerados como permanentes, quién define el carácter de temporal o permanente no es el estado o la legislación laboral sino el empresario o contratista de mano de obra. En este sentido se trata de un mercado desregularizado “de facto” y que en el ámbito local adquiere características propias dentro del denominador común de la flexibilización laboral. Conviene anotar que esta era también la situación de los trabajadores bananeros de la provincia de El Oro en los años 80, considerada el área más productora del país, lo que muestra que poco ha cambiado la situación de los trabajadores en los últimos 20 años. La estrategia central de los empresarios es renovar cada cierto tiempo el stock de trabajadores de modo que no existe base legal para que un trabajador pueda ser considerado como permanente.

²⁰ Como lo señala un administrador de una plantación en la Cuenca del Guayas: “ yo tengo trabajadores temporales que han trabajado en la plantación por 30 años. SI ellos tratan de organizarse en una unión, yo los pateo fuera” (Citado por Striffler, 2002,p.199).

*Mano de obra en una plantación de 30 hectáreas de banano
La Maná, octubre 2002.*

Trabajadores de campo

Apuntalamiento: 3
Enfundadores: 3
Deshije, deschante: 3
Engrase, mantenimiento del cable: 1
Total : 10

*Trabajadores de la fase de empaque
(trabajo semanal)*

Campo
Arrumadores: 8
Garrucheros: 5
Palanqueros: 2
Empiolador: 1
Total: 16

Empacadora
Desflorador: 1
Calificador: 1
Demador: 1
Picadores: 2
Pasadores: 2
Pesador: 1
Fumigador: 1
Etiquetera: 1
Embalador: 1
Aspirador: 1
Saca cajas: 1
Total: 13

Total de trabajadores permanentes: 10
Total de trabajadores temporales: 29

En las plantaciones bananeras, hay básicamente dos tipos de trabajadores: a) de campo (encargados del cultivo y cuidado de la plantación) y b) de “embarque” (especializados en las tareas de procesamiento y embalaje del banano para la exportación). Estos dos tipos de trabajadores tienen una alta movilidad (entre plantaciones), especialmente los de embarque quienes trabajan sólo cuando se va a realizar un embarque de fruta (algunos días a la semana). Los trabajadores de campo pueden tener mayor estabilidad pero dentro de la estrategia de renovación constante de mano de obra.²¹ Si bien los de embarque son más móviles, en cambio ganan más que los de campo, en la medida que se trata de una mano de obra que requiere cierta técnica en el manipuleo de la fruta (corte, lavado, desinfectado, embalado, etiquetado, etc). Dentro de este tipo de trabajadores los más demandados son los “embaladores”, es decir las personas que colocan la fruta en la caja de exportación. Esta

²¹ Un trabajador de campo en un lapso de 5 años se había movido al menos en 3 plantaciones medianas diferentes. Entrevista realizada en San Francisco de Chipe, 5 de octubre del 2002.

tarea requiere de cierta especialización al colocar los “clusters” de banano de 4 y 5 filas en la caja. Los bananeros opinan que “el embalador es la persona más buscada en nuestro medio”²², “son pocos los que saben embalar”.²³ No obstante, los dos tipos de trabajadores son remunerados “por tarea” o por “destajo”²⁴. La lógica de esta remuneración es cumplir “una tarea” asignada diariamente para los trabajadores de campo y avanzar lo que se pueda en el trabajo en la empacadora (destajo)²⁵. No existe un salario o jornal determinado, pero en promedio los trabajadores de campo estarían ganando unos \$ 6 diarios, mientras el embalador (arreglo del banano en las cajas) puede llegar a ganar hasta \$ 12 diarios.²⁶ La mayoría de los trabajadores de campo son hombres, no así en las empacadoras donde se ha incrementado la participación de mujeres y niños, especialmente por su habilidad en el manipuleo de la fruta.²⁷

La competencia entre los bananeros se concentra en torno a la mano de obra especializada, es decir aquella que se ocupa de la parte del embarque. Los bananeros más grandes pueden pagar mejores precios que los pequeños y la mano de obra es captada más fácilmente por ellos. “Los trabajadores son escasos en el sentido de que ellos buscan donde más cajas hacen y ahí ganan más. Desde hace tiempo acarreamos problemas de mano de obra, porque hay personas que pagan más...”²⁸

La contratación se efectúa a través del intermediario, denominado en esta zona “capitán”, personaje clave sobre el cual recae la responsabilidad de contratar a los trabajadores, supervisar su trabajo y pagar la remuneración de acuerdo a las modalidades acordadas. Esta relación puede mantenerse por un tiempo indeterminado, pero también puede terminarse en cualquier momento, ya sea porque el asalariado va a trabajar con otro patrón o porque el intermediario busca otro trabajador. En opinión de un bananero local: “Yo en mi pequeña propiedad tengo 20 trabajadores a diario. Tengo un administrador, el se encarga de buscarlos, ya sabe donde viven. Aquí se dice capitán. Me consigues tantos trabajadores para mañana y bueno vos sabrás cómo me consigues”.²⁹ Como lo hemos mencionado más arriba, el rol de este personaje es central en el funcionamiento del mercado de trabajo,

²² Entrevista a N.N. 4 de octubre del 2002.

²³ Entrevista a N.N. 4 de octubre del 2002.

²⁴ Así por ejemplo, un asalariado que trabaja en una bananera de 40 hectáreas, tenía a su cargo un lote de 10 has, en el cual trabaja 3 días en actividades de deshoje y 2 días en el embarque a la semana. Le pagan por el lote US \$40 a la semana. En este caso, el mismo trabajador hace tareas de campo y de embarque. Entrevista realizada en San Francisco del Chipe. La Maná, 5 de octubre del 2002.

²⁵ Según la opinión de un mediano bananero: “nosotros tenemos otro sistema. Es por avance, o sea el que más hace más gana. No es por jornada del día. Nosotros tenemos trazado en parcelas, cada cual va a su parcela de deshoje, a su parcela de destalle o a su parcela de apuntalamiento. En el fin de semana uno hace el recorrido, si no han hecho bien hay un descuento. Tenemos una tabla. Más o menos ganan entre US \$ 38 a 40 semanales. Entrevista realizada en La Maná, 4 de octubre del 2002. Sin embargo, los bananeros más pequeños al parecer pagan a los trabajadores al diario. Según la opinión de uno de ellos: “yo pago \$ 6 y el almuerzo”. Entrevista a N.N. 4 de octubre del 2002.

²⁶ En la medida en que pueda embalar unas 1000 a 1200 cajas de banano. El Comercio, 10 de julio del 2002

²⁷ “El trabajo duro recae en los hombres quienes laboran en el campo, las mujeres y jóvenes se dedican al embalaje en las empacadoras”. El Comercio, 19 de mayo del 2002.

²⁸ Entrevista a N.N., La Maná 5 de octubre del 2002.

²⁹ Entrevista a N.N., La Maná, 4 de octubre del 2002.

puesto que las relaciones de contratación, de pago del jornal, de quejas y reclamos, se establecen en este nivel y de ninguna manera con el empresario.

Esta terciarización en el manejo de la mano de obra, incide directamente en las modalidades más extremas de explotación de la mano de obra. Así por ejemplo, cuando el intermediario es el encargado de pagar las remuneraciones, normalmente les descuenta 1 dólar del jornal diario. A pesar de ello, los trabajadores se ven obligados a mantener buenas relaciones con este personaje clave que articula la mano de obra con el capital. En esta zona, mientras más grande es la empresa, menor posibilidad de visibilidad del dueño de los medios de producción tiene el trabajador (en algunos casos los trabajadores nunca llegan a conocer personalmente al dueño de la plantación), al contrario en las plantaciones pequeñas, los trabajadores no solo conocen personalmente al propietario, sino que se llegan a desarrollar relaciones clientelares entre ellos.

En las zonas bananeras nuevas como La Maná, se ha conformado un proletariado rural afincado mayoritariamente en la ciudad y no en el campo. En este caso, los asalariados bananeros son jóvenes de diverso origen (serrano y costeño) que valorizan su trabajo como un mecanismo central de su sobrevivencia. En palabras de uno de ellos: “al menos tenemos este trabajo, pues de lo contrario no tendríamos con qué alimentar a nuestras familias”³⁰. Se trata efectivamente de la formación de un nuevo proletariado que se dispersa en el precario hábitat citadino donde no existen otras fuentes importantes de trabajo³¹, lo que no quiere decir que no estén conscientes del grado de explotación que conlleva la actual vinculación precaria con el capital. Esto explica en gran parte su estrategia de movilidad, buscando las relaciones menos expoliadoras especialmente al vincularse con los propietarios medianos y pequeños, donde hay más visibilización entre trabajador y dueño de la plantación. Efectivamente, los temporales prefieren trabajar con estos propietarios porque pueden desarrollar relaciones de tipo clientelar, en la medida en que los conocen personalmente (piden adelantos en dinero, favores personales, permisos y también porque valoran mucho el aguinaldo navideño). Estos favores son difíciles de obtenerlos en las plantaciones grandes donde nunca llegan a conocer a los dueños y su relación se limita al “capitán” o intermediario contratista de mano de obra.³²

Contrasta esta situación con el proletariado que vive todavía en las antiguas zonas bananeras quienes tienen una visión completamente “desvalorizada” del trabajo. Para ellos se trata de un trabajo “temporal” (es decir pasajero) que sirve para ahorrar dinero y dar el salto hacia otros empleos más valorizados y por cuenta propia como el comercio y el

³⁰ Entrevista realizada en La Maná, 5 de octubre del 2002.

³¹ Uno de los asalariados bananeros entrevistados manifiesta: “Yo tengo mi profesión, yo soy chofer, pero no tengo chance de trabajar. La Mana, 6 de octubre del 2002.

³² Es interesante indicar que en las plantaciones grandes el dueño de la plantación es “invisible”. Así por ejemplo, en la hacienda Los Alamos, ni siquiera en una fiesta organizada por la empresa para recuperar la imagen desgastada del dueño Alvaro Noboa, candidato en ese entonces a la presidencia de la república, éste se hizo presente. Según el testimonio de Arturo Gortaire, supervisor de la hacienda La Clementina, aseguró que sólo lo conoce por televisión. “Cuando hay estos festejos, él envía a sus representantes”. El trabajador que tiene 35 años en la empresa no recuerda haber visto a Alvaro o a su padre Luis Noboa Naranjo”. El Universo, 9 de septiembre de 2002.

transporte³³. En la escala más baja de la valorización del trabajo agrícola se encuentran las mujeres que se consideran a sí mismas como “no-trabajadoras”, a pesar del incremento numérico de su participación en las empacadoras de banano (Striffler,2002).

El criterio de los hacendados con respecto a la mano de obra es que la alta movilidad no les favorece, puesto que los trabajadores rotan mucho de una plantación a otra³⁴. Esta situación se explica por la competencia que existe entre los bananeros especialmente por captar a la mano de obra más calificada que trabaja en las tareas de “embarque de la fruta”, mientras que la masa de trabajadores no calificados “trabajadores de campo” no tiene idénticas posibilidades. Los pequeños y medianos bananeros consideran que la mano de obra proveniente de la sierra es más responsable en su trabajo y cumple con las tareas encomendadas en el trabajo, mientras que los trabajadores de origen costeño son “irresponsables” sobre todo porque pueden abandonar sin mayores explicaciones un trabajo determinado. No obstante en el rendimiento en el trabajo no existirían diferencias. Seguramente esta evaluación regional de la mano de obra incide al momento de contratar a los trabajadores por parte de los bananeros pequeños y medianos.

Una hipótesis verificada parcialmente en el trabajo de campo es que los trabajadores con mayor permanencia en las plantaciones bananeras y que podrían ser catalogados como permanentes, tienen las características de ser campesinos minifundistas de vecindad de las plantaciones. En efecto, están asentados en el área pero no pueden subsistir con su menguada producción (cacao, plátano y yuca) que es de autoconsumo, por lo mismo tienen que trabajar como asalariados en las plantaciones. Como lo señala un asalariado: “la finca de 5 has, no da para vivir, pero lo que gano en la bananera tampoco alcanza, de ahí que aprovecho el verde (plátano) para remendar”.³⁵ Una estrategia que combina trabajo asalariado y agricultura de subsistencia, lo que permita la subsistencia de la familia, pero que no es sostenible en el largo plazo. Lo más probable es que finalmente estos “proletarios con tierra”, finalmente se queden sin este recurso, dado el avance del proceso de concentración capitalista en tierras aptas para el banano, un proceso que recuerda la expropiación progresiva de las familias de la hacienda Tenguel en la provincia del Guayas³⁶ y tal como lo hemos mencionado más arriba también está presente en esta zona.

³³ Para los hombres jóvenes, “la masculinidad e identidad tienden a ubicarse fuera de la plantación, particularmente en trabajos conectados al comercio y al transporte. Es solamente en estas actividades que los hombres se convierten en hombres al adquirir una cierta libertad de la tierra, de sus familias y de las dificultades económicas asociadas con el trabajo de plantación”(Striffler, 2000, p. 172).

³⁴ Según la opinión de un bananero mediano de La Maná: hay mucha rotación de trabajadores. Yo tuve, por ejemplo un enfundador (coloca fundas plásticas en el banano) que trabajó conmigo 4 años y se fue, pensando que los hacendados que tienen más le van a pagar más. A los dos meses regresó. Trabajó un año y se fue a trabajar donde un hermano mío. Ya no lo volví a ver más. La gente se acostumbra a ese libertinaje”

³⁵ Entrevista en San Francisco de Chipe, 5 de octubre del 2002.

³⁶ “Virtualmente todas las familias fueron obligadas a vender su tierra a los capitalistas de fuera de la zona. Sin la tierra suficiente para mantener a sus familias, muchos de los ex trabajadores, sus hijos y una porción, que se incrementa cada vez más de sus hijas, ahora son trabajadores asalariados en las plantaciones de banano cuya tierra fue suya por poco tiempo” (Striffler, 2000, p.167).

Como es muy conocido, las condiciones de salud laboral son pésimas y los trabajadores de campo no tienen ninguna protección cuando se fumiga por avioneta, especialmente en las plantaciones pequeñas y medianas. En este aspecto hay una diferencia con las grandes plantaciones. Según la opinión de un asalariado: *“donde Dn. Segundo Wong, cuando vamos a aplicar fertilizantes, herbicidas, nos dan botas, protector, mascarilla, todo eso, pero los otros productores no. Si por ejemplo, vamos a aplicar para la sigatoka negra con la motobomba, deberíamos tener overol, casco, todo es, pero no nos dan. Estamos expuestos a la fumigación”*³⁷ Los bananeros todavía utilizan una tecnología tradicional y no se preocupan demasiado por la contaminación ambiental o los efectos negativos en la salud de los trabajadores: *“aquí siempre pagamos a las compañías privadas. Por ejemplo, yo hago fumigar con la compañía AECA, ella me presta los servicios, fumigamos dependiendo de la infección de la sigatoca, una vez a los 14 o 15 días. Cuando tenemos ataque de larvas, ataque de “monturita” (gusano) tenemos que aplicar plaguicidas. Herbicidas utilizo muy poco, solo en invierno”*³⁸ De acuerdo a estudios realizados en las zonas bananeras a fines de la década del 90, la utilización de fungicidas para controlar la Sigatoka Negra como el Tilt (propiconazole, elaborado por Ciba Geigy), el Calixin (tridemorph, producido por BASF) y Benlate (no aprobado por Environmental Protection Agency EPA), producen efectos negativos en la salud humana. Igualmente, el DBCP, conocido como Fumazone y Nemaqón un nematocida útil para el control de los nemátodos del banano, produce esterilidad, entre los trabajadores (Barrera, 1997). El informe de HRW, también destaca la utilización de insecticidas organofosforados prohibidos en Estados Unidos (diazinon y chlorpirifos) en los plásticos tratados para cubrir el banano, cuyo manipuleo estaría afectando la salud de los niños en las plantaciones (2002, p. 25).

Otro bananero mediano opina que : *“cuando yo sembré banano hace 12 años, no existía aquí la sigatoca, luego vino esta enfermedad de la planta y empezamos a fumigar al mes, luego se bajó a los 20 días, después a los 15 y ahora estamos a 12 días, igual que en Costa Rica. En verano hay un tipo de producto que es más tolerable por cuanto nos ayuda la temperatura a que no suba la infección de la sigatoca, pero en invierno tenemos que fumigar a los 12 días. Si se deja de fumigar la enfermedad se hace resistente. Si usted tiene que llevar bien la bananera hay que comprar el producto garantizado en Equaquímica y otros almacenes. Eso de las fumigaciones va a afectar a la zona. Las personas que manejan son estériles no? Los trabajadores no pueden cubrirse cuando pasa la avioneta. Así no les caiga el producto, los trabajadores perciben el producto”*³⁹ Esta opinión demuestra las pocas posibilidades que tienen los bananeros de abandonar el paquete tecnológico actual, a pesar de que son conscientes del daño efectuado sobre todo a la salud de los trabajadores. No obstante estos productores tampoco hacen mayor cosa por proteger al menos a los trabajadores de campo que son los que reciben el mayor impacto de las fumigaciones aéreas. Así por ejemplo, de acuerdo al informe HWR, después de cada fumigación, los trabajadores deberían esperar al menos 4 horas antes de entrar nuevamente en las plantaciones , práctica recomendada por la U.S. EPA (United Status Environmental Protection Agency (2002, p33).

³⁷ Entrevista a N.N., La Maná, 6 de octubre del 2002.

³⁸ Entrevista a N.N. La Maná, 4 de octubre del 2002.

³⁹ Entrevista a N.N. La Maná, 5 de octubre del 2002.

En conclusión, la situación de precariedad laboral y el trabajo flexible en las plantaciones bananeras no es el resultado de importantes cambios tecnológicos ocurridos a nivel de la empresa o de la estacionalidad del empleo rural, tal como ocurre en otros países de Latinoamérica (Riella y Tubío, 2001) sino más bien de la abundante oferta laboral en un área en dónde la economía campesina se desarticula y tiene pocas oportunidades de retener la mano de obra joven de los hijos. Este fenómeno sumado al importante crecimiento de las pequeñas ciudades en donde se refugia un proletariado rural para sobrevivir, son las particularidades del funcionamiento de este tipo de mercados de trabajo.

5. Las ciudades de jornaleros rurales.

Los datos poblacionales de esta zona de investigación, muestran claramente el crecimiento de la población urbana y el relativo estancamiento de la población rural. El cantón La Maná creció entre 1990 y el 2001 a una tasa anual de 3.8 %, la más alta a nivel provincial, debido principalmente al crecimiento urbano especialmente de la ciudad de la Maná que pasó de 7.673 habitantes en 1990 a 17.276 habitantes en el 2001.

GRAFICO N° 1
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR AREAS, LA MANA



Fuente: INEC, IV Censo de población, 2001.

Las características del mercado de trabajo de La Maná tienen mucho que ver con la formación de ciudades donde vive una masa de trabajadores potenciales dispuestos a enrolarse en trabajos agrícolas poco calificados. Esta característica de ciudad-mercado de

mano de obra o ciudad-dormitorio de trabajadores indica una estrecha relación entre el campo y la ciudad que configura un modo de vida caracterizado por el trabajo en el campo y el consumo en la ciudad. Este fenómeno que ya ha sido estudiado para el caso de Chile a través de los temporeros o Brasil con los “bóias frias” (Kay, 2001) no lo ha sido todavía para el caso ecuatoriano a pesar de la importancia que tiene en las provincias de Pichincha, Guayas y el Oro⁴⁰. En definitiva se trata de la vinculación de una mano de obra que vive mayoritariamente en la ciudad pero trabaja en la agricultura en el sector rural, la reserva de mano de obra se ubica en la ciudad y es utilizada por las plantaciones bananeras de tamaño mediano o grande⁴¹. La relación, a pesar de la flexibilidad es permanente dadas las características del cultivo (a lo largo de todo el año) y en esto se diferencia por ejemplo de la relación establecida por los trabajadores temporeros de Chile que solo se da en los cortos períodos de recolección de la fruta (Venegas, 1993). Una vinculación ciudad-campo que requiere ser estudiada con profundidad, pero que no se relaciona mayormente con la dinámica de la economía campesina, sino más bien con la especificidad de la formación de pequeñas ciudades en las antiguas áreas de colonización y más en concreto con las características que asume una población que tienen un doble origen: rural, proveniente de la desarticulación de pequeñas unidades campesinas y también urbana, proveniente de otras ciudades pequeñas de la costa.

La formación de bolsas de mano de obra ubicadas en la ciudad, tiene varias ventajas para los empleadores. En primer lugar, la separación física del mercado de trabajo del lugar de trabajo o plantación. Los trabajadores viajan todos los días a su lugar de trabajo que se encuentra lejos de su hogar. No hay tentaciones para que los trabajadores puedan ensayar peligrosas estrategias campesinas sobre la base del acceso a la tierra, como sucedió en el caso de los núcleos poblacionales cercanos a las plantaciones de la United Fruit. El hogar se ubica en la ciudad y en este espacio despliegan estrategias individualizadas de sobrevivencia que no consideran para nada al lugar de trabajo o plantación.

En segundo lugar, se trata de un proletariado rural fragmentado, atomizado sin prácticas continuas de trabajo y sin posibilidades de establecer lazos permanentes ni con el lugar de trabajo ni con los mismos trabajadores. Fuera de los lazos de parentesco que atan a estos trabajadores con sus respectivos núcleos familiares, no hay muchos rastros de “solidaridad orgánica” (Durkheim 1973) que lleve a establecer sindicatos u otras formas organizativas. Seguramente pesa en ello el temor siempre permanente a quedarse sin trabajo en una situación de exceso de oferta de trabajadores y también las experiencias nada exitosas de intentos de organización en plantaciones de la zona.⁴²

⁴⁰ Sin embargo, un estudio realizado por JUNAPLA sobre el Estrato popular Urbano de Machala (Prov. de El Oro), señalaba que una parte muy significativa de la población urbana trabaja en la agricultura, tanto como productores independientes como asalariados. (Hoffmeyer y Palomeque, 1984). Según Larrea (1985,p.83), el 19 % de los jefes de los jefes de familia de los barrios pobres son trabajadores agrícolas.

⁴¹ En el caso chileno, el 30 % de las temporeras y el 15 % de los temporeros tenían residencia urbana (Venegas 1993, p.59).

⁴² En la hacienda tabacalera San Juan, los trabajadores organizados en sindicato fueron reprimidos duramente cuando luchaban por incrementar los salarios. El resultado del conflicto fue un muerto y la expulsión de los trabajadores sindicalizados que nunca más pudieron encontrar trabajo en la zona. Notas de trabajo de campo, octubre del 2002.

En tercer lugar, la presencia de los trabajadores en la ciudad, facilita que tanto la contratación de la mano de obra (a través de intermediarios) como la forma de pago (a través de los bancos) se realice en una forma despersonalizada, es decir que el capital se desentiende de la mercancía trabajo en los momentos en que podría visualizar al dueño de los medios de producción⁴³.

En estas pequeñas ciudades se ha asentado un proletariado rural puro, es decir que no tiene acceso a medios de producción y que depende para su sobrevivencia únicamente de la venta de su fuerza de trabajo en el mercado rural dominado por las plantaciones bananeras. En el caso de La Maná también existe otra gran hacienda tabacalera que ocupa aproximadamente a unos 2000 trabajadores, la mayoría de los cuales son mujeres y que también ejerce una notable influencia sobre el mercado de trabajo.⁴⁴ El salario que ganan los trabajadores les permite vivir justo a nivel de la sobrevivencia diaria, sin ningún sistema de seguridad ni de protección social, la mayor parte del tiempo endeudados con los tenderos y comerciantes.

Este flujo de trabajadores temporales que provienen de diversas provincias y que se movilizan en búsqueda de trabajo sea donde fuere, seguramente impide la consolidación de lealtades primordiales y de lugares de residencia fijos, es decir, las bases para crear un tejido social que vaya más allá de la mera vecindad. La ciudad en este sentido solo es un lugar de paso en búsqueda de trabajo y como tal está lleno de mercancías de todo tipo, especialmente aquellas destinadas al esparcimiento y que abundan en lugares similares⁴⁵. El trabajo flexible tiene su contraparte en este tipo de consumo también flexible, adaptado a condiciones de permanencia transitorias que no generan vínculos solidarios ni atisbos de capital social.

Uno de los aspectos que más llama la atención es el bajo nivel de organización de los trabajadores bananeros. Estos, consideran que lo peor es quedarse sin trabajo, a pesar de que son conscientes de la explotación en los lugares de trabajo. No obstante el volumen importante de asalariados que viven en La Maná, no se ha constatado la existencia de sindicato alguno o de organizaciones de trabajadores⁴⁶. Huérfanos de un capital social que les permita reivindicar sus derechos básicos como trabajadores, establecen relaciones clientelares con los intermediarios o más directamente con los pequeños y medianos

⁴³ En la ciudad de La Maná se puede visualizar la contratación de los trabajadores en la madrugada así como el día sábado se puede observar las largas colas en el Banco de Pichincha en donde se efectiviza el pago a través de una ventanilla en un horario determinado.

⁴⁴ Se trata de la hacienda San Juan con aproximadamente 5000 hectáreas y de propiedad de una empresa extranjera.

⁴⁵ Por ejemplo la presencia de numerosos “chongos” o precarios lugares de comercio sexual.

⁴⁶ Según Carol Pier, la representante de HRW: “Me llamó la atención la tasa más baja de organización laboral sindical en bananeras de toda América Latina que llega apenas al uno por ciento”, El Comercio, 21 de octubre del 2002.

bananeros⁴⁷. Esto seguramente les asegura la continuidad de un trabajo que debe enfrentar una oferta abundante de mano de obra con baja calificación dentro del marco de un mercado de mano de obra precario y desregulado.

Esta desmovilización de los trabajadores obedece a las condiciones de temporalidad del trabajo y de alta flexibilidad del mercado laboral, pero también a la crisis de las organizaciones tradicionales tipo “sindicato”, incapaces de adecuarse a las nuevas condiciones que se han creado en la relación entre una difusa pero masiva oferta de trabajo y una demanda intermediada que cortocircuita la conexión entre trabajo y capital. Al no existir niveles de organización en la esfera de la producción es probable que estos se trasladen a la esfera del consumo, en tanto demandas por mejores condiciones de vida de las familias de los trabajadores. Pero aún en este caso, la reactivación de la organización depende mucho del grado de capital social presente entre estos trabajadores, un activo que por el momento no está presente ni en los lugares de trabajo ni en la ciudad. La “energía social” de la que habla Hirschman (1988), como un recurso que podría ayudar a los asalariados a recuperar su memoria organizativa, al no haber sido existosa en las luchas sindicales anteriores, no se convierte tampoco en una palanca que pudiera impulsar procesos importantes de acción colectiva.

6. Conclusiones.

La precarización del empleo y la desregularización del mercado de trabajo en las plantaciones bananeras no es un proceso nuevo, pues para el caso ecuatoriano ya desde los años 80 se habían generalizado estas modalidades en las áreas bananeras más tradicionales ubicadas en la Cuenca del Guayas. Lo novedoso es que desde los noventa la actividad bananera se expande hacia otras áreas en donde encuentra condiciones para continuar con los mismos sistemas de explotación de la mano de obra: abundante oferta de mano de obra barata, tierras de buena calidad y a bajos precios.

No obstante se trata de un proceso de expansión que tiene relación con los procesos globalizadores. Hay nuevas demandas del mercado mundial como el consumo del orito (baby banano) que generan procesos novedosos de vinculación de la producción campesina a través de la agricultura de contrato. Igual sucede con la demanda de banano orgánico que es producido a través de sistema de contratos por productores pequeños del área.

Por otro lado, se ha cristalizado un proceso de “desterritorialización del mercado nacional laboral” (Pérez Sáinz, 2002), pues las condiciones de trabajo no son el producto de la vigencia de una norma salarial nacional sino de la directa imposición de los dueños de las plantaciones bananeras. El trabajador se mueve en la lógica globalizante en una fragilidad muy grande en el ámbito local. Como se ha indicado en este trabajo, en las áreas bananeras

⁴⁷ No existe en esta área rastro de sindicatos o uniones de trabajadores, tal como las que existen en Centroamérica o en Colombia, a pesar de la crisis por la que pasan las uniones de trabajadores del banano desde mediados de la década de los 80. (Smith, 1998)

no se respetan los derechos laborales mínimos⁴⁸, no importa cuál sea el tamaño de la empresa y la vulnerabilidad de la fuerza de trabajo es a todas luces la ventaja que tienen los empresarios nacionales y las empresas transnacionales. El mercado de trabajo se rige por las condiciones locales y no juega para nada la normatividad nacional. En este sentido se trata de un mercado de trabajo completamente desregulado en donde no hay mucho sentido para calificar el empleo formal del informal (Pérez Sainz, 2003).

En todo este proceso de precarización de la mano de obra, juega un rol importante el espacio en el que se concretiza la dinámica del mercado de trabajo en el ámbito local que es el urbano. En efecto, la conformación de ciudades de asalariados rurales es un fenómeno que se ha cristalizado en el caso ecuatoriano en las áreas de agricultura de exportación en los últimos 30 años⁴⁹. Si bien por el momento este espacio permite la precarización individualizada del trabajador, no obstante es un “campo de fuerzas” (Bourdieu, 1994), es decir un campo social en el que se construyen procesos nuevos que pueden en el futuro crear las condiciones para que se cumplan al menos los derechos civiles (de asociación) de los trabajadores.

La reciente indagación de la ONG norteamericana Human Rights Watch sobre el trabajo infantil de las plantaciones de banano y la amenaza de inducir a un comportamiento adverso por parte de los consumidores de los países desarrollados, ha conducido a regañadientes a los productores del banano a sentarse a la mesa de las negociaciones para que se respeten los tratados internacionales y por lo menos se ha conseguido la prohibición del trabajo infantil aunque todavía queda pendiente la libertad de organización sindical de los trabajadores⁵⁰. Mientras tanto el estado ecuatoriano ha permitido toda clase de abusos sobre los trabajadores bananeros y sólo la amenaza de cambios en el comportamiento del mercado de consumo globalizado ha podido atemorizar a los bananeros y abrir un espacio para que se respeten los derechos laborales mínimos⁵¹.

Finalmente, el caso estudiado muestra claramente cómo se enfrenta en el mercado un tipo de trabajadores con un alto grado de fragmentación social con el capital que tiene un nivel alto de organización (asociaciones, cámaras, etc), un alto grado de protección del estado (precios mínimos de la caja de banano de exportación)⁵² así como de ingerencia y presión

⁴⁸ Según Portes, estos derechos básicos (contra el trabajo infantil, coerción física y trabajo forzado) y civiles (asociación y representación colectiva) deberían ser universales, mientras que los derechos de sobrevivencia (salarios mínimo, indemnización por accidentes de trabajo) y de seguridad (contra despido intempestivo, compensación por jubilación, indemnización a familiares en caso de fallecimiento), serían flexibles y negociados en el espacio local (citado por Pérez Sainz, 2002, p.107)

⁴⁹ Algunas ciudades de este tipo son: Santo Domingo de los Colorados, Machala, Milagro, La Concordia, todas ubicadas en la región litoral del país.

⁵⁰ De acuerdo a informaciones de prensa, cuatro grandes exportadoras: Bananera Noboa, Rey Banano del pacífico (Reybanpac), Agroban y Bandecua S.A., a las que se agregan la Asociación de Exportadores de banano del Ecuador (AEBE) y la Unión de Bananeros Ecuatorianos, acordaron que en un lapso de 12 meses no tendrán en su planilla a menores de 15 años, en un convenio suscrito con el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación, UNICEF y la OIT. El Comercio, 24 de julio del 2002.

⁵¹ Contrasta esta situación, por ejemplo, con la intervención del estado brasileño apoyando la organización de los trabajadores tipo “bóias frias” (Da Silva, 1993)

⁵² Este precio es de US \$ 3.

para obtener medidas compensatorias cuando hay problemas en el mercado mundial. A nivel del país, como lo señala Pérez Sáinz, se ha elegido una “vía baja” de inserción en la globalización, sobre la base de la utilización de una fuerza de trabajo vulnerable y con empleo precario (2002, p.107). La búsqueda de una competitividad que no sea espúrea radica en la capacitación de la mano de obra, en reducir su nivel de precariedad y en crear las condiciones organizativas para que pueda negociar el costo del salario en el mercado global.

La debilidad del capital social local y la falta de organización de los trabajadores, sumado a la abundancia de la oferta de mano de obra barata, generan las mejores condiciones para el mantenimiento de formas “arcaicas” de extracción de plusvalía en base a la autoexplotación de los asalariados rurales (Salama, 1996). La alta movilidad de los trabajadores entre las plantaciones de banano, la búsqueda de relaciones clientelares, constituyen estrategias defensivas frente a la incertidumbre del mercado de trabajo. En el área estudiada el capital parece haber encontrado un medio propicio para sacar el máximo beneficio de la abundante mano de obra carente de niveles mínimos de organicidad y sin protección del estado. Mientras se han institucionalizado las formas más flexibles de explotación, al mismo tiempo parece que se ha institucionalizado también la falta de organización social de la población. Si no existe un rol pro-activo del Estado en la creación de un espacio laboral menos desregulado y que proteja al trabajador en el cumplimiento de la legislación y los derechos laborales el nivel de organización de los trabajadores continuará en su nivel más bajo. La creación de capital social básico se torna una necesidad para elevar el nivel de autoestima de los trabajadores del banano, es decir que se genere un proceso de revalorización del trabajo asalariado sin distinción de género, para desde esta base avanzar en la renegociación del proceso de creación de valor en la zona, actualmente desequilibrada a favor de los dueños del capital.

Bibliografía

Barndt, Deborah., “Whose choice?. Flexible women workers in the tomato food chain”, en, Deborah Barndt (ed), Women working the NAFTA food chain, Second Story Press, Toronto, 1999.

Barrera, Carmen., “ El Síndrome de Taura enfrenta a bananeros y camaroneros”, en, Ana María Varela et alii, Desarrollo Eco-ilógico, Abya Yala-CEDEP, Quito, 1997.

Bourdieu, Pierre, Raison Pratiques, Éditions du Seuil, 1994.

Bryceson, Deborah F.,”Disappearing peasantries?. Rural labour redundancy in the neo-liberal era and beyond”, en, Bryceson, D., Kay, C., Mooij.J., Disappearing peasantries? Rural labour in Africa, Asia and Latin America. Intermediate Technology Publications, London, 2000.

Durkheim. Emilio., De la división del trabajo social, Schapire Editor, S.R.L., Argentina, 1973.

Fullin, Giovanna., Precarité de l’emploi et instabilité de revenu : les stratégies des travailleurs et le rôle de la famille comme protection contre le risque. Huitièmes Journées de Sociologie du Travail. Marchés de travail et différenciations sociales. Approches comparatives, 2001. www.univ-aix.fr

Human Rights Watch, Tained Harvest. Child Labor and Obstacles to Organizing on Ecuador’s Banana Plantations, New York, 2002.

Da Silva, José Graziano., “Los trabajadores de los cañaverales paulistas: de bóias-frias a empleados rurales”, en, Sergio Gómez y Emilio Klein (eds), Los pobres del campo. El trabajador eventual, FLACSO – PREALC, Chile, 1993.

Gómez, Sergio y Klein, Emilio (editores), Los pobres del campo, FLACSO-PREALC, Santiago, 1993.

Hirschman, Albert O., “The Principle of Conservation and Mutation of Social Energy”, in Annis, Sheldon y Hakim, Peter (eds), Direct to the Poor. Grassroots Development in Latin America, Boulder & London, 1988.

Hoffemeyer, H y Palomeque, E., Zona Machala, en, ALOP et alii, La situación de los campesinos en ocho zonas del Ecuador, Quito, 1984.

Human Rights Watch., Tainted Harvest. Child labor and obstacles to organizing on Ecuador's Banana Plantations., NY, 2002.

Kay, Cristóbal., “ El excluyente desarrollo rural latinoamericano en un mundo neoliberal”, en, Alberto Riella y Mauricio Tubío, Transformaciones agrarias y empleo rural (comp), Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, 2001.

Lara Flores, Sara María., “Análisis del mercado de trabajo rural en México en un contexto de flexibilización”, en, Norma Giarraca (compiladora), CLACSO, Buenos Aires, 2001.

Larrea, Carlos., “El sector agroexportador y su articulación con la economía ecuatoriana durante la etapa bananera (1948-1972): subdesarrollo y crecimiento desigual”, en, Louis Lefebvre (ed), Economía Política del Ecuador. Campo, región, nación. Corporación Editora Nacional, Quito, 1985.

Martínez, Luciano., “Los asalariados temporales agrícolas. El caso ecuatoriano”, en, Sergio Gómez y Emilio Klein (eds), Los pobres del campo. El trabajador eventual, FLACSO-PREALC, Chile, 1993.

Marx, K., El Capital, T.I, Vol. 3, Siglo XXI, México, 1977.

Neffa, Julio Cesar., “Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo”, en, Enrique de la Garza Toledo y Julio Cesar Neffa (compiladores), El trabajo del futuro. El futuro del trabajo, CLACSO, Buenos Aires, 2001.

Pérez Sáinz, Juan Pablo., “Lo local en la globalización: algunas reflexiones”, en, J.P.Pérez Sáinz, editor, Encuentros Inciertos, FLACSO, San José, 2000.

Pérez Sáinz, Juan Pablo., “Globalización y comunidad: notas para una sociología económica de lo local”, en, Ecuador Debate, N° 55, CAAP, Quito, abril, 2002.

Pérez Sáinz, Juan Pablo., “Los impactos de la globalización en el mundo laboral centroamericano”, en, Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe, N° 74, abril, 2003.

Piñeiro, Diego E., Trabajadores rurales y flexibilización laboral. El caso de Uruguay.
www.rau.edu.uy

Riella, Alberto y Tubío, Mauricio., “Los trabajadores zafrales en el agro uruguayo: el caso de los cosecheros en la citricultura”, en, Alberto Riella y Mauricio Tubío, Transformaciones agrarias y empleo rural (comp), Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, 2001.

Salama, Pierre., Financiarización excluyente en las economías latinoamericanas, en, Comercio Exterior, México, julio de 1996.

Smith, Alistair, "Moving beyond banana trade wars, 1993-96. Mediation in solidarity for sustainability" in, Jutta Blauert and Simon Zadek (eds), *Mediating Sustainability, Growing Policy from the Grassroots*, Kumarian Press, 1998.

Striffler, Steve., "Clase, género e identidad: La United Fruit Company, Hacienda Tenguel y la reestructuración de la industria del banano", en *Ecuador Debate*, N° 51, CAAP, Quito, diciembre, 2000.

Striffler, Steve., *In the shadows of state and capital. The United Fruit Company, popular struggle and agrarian restructuring in Ecuador, 1900-1995*. Duke University Press, 2002

Venegas, Silvia., "Programas de apoyo a temporeros y temporeras en Chile", en Sergio Gómez y Emilio Klein (eds), *Los pobres del campo. El trabajador eventual*, FLACSO-PREALC, Chile, 1993.