

LAS CONDICIONES PRECARIAS DEL TRABAJO FEMENINO EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL VALLE DE VIRÚ, LA LIBERTAD

THE PRECARIOUS CONDITIONS OF FEMALE WORK IN AN AGRO-INDUSTRIAL COMPANY IN THE VIRÚ VALLEY, LA LIBERTAD

Sheyla Foelster Gallo¹**Recibido:** 27/09/21**Aceptado:** 08/01/2022**RESUMEN**

El objetivo de esta investigación es aproximarse a las condiciones precarias del trabajo femenino en una de las más importantes empresas agroindustriales del país mediante un estudio de caso de características cualitativas. Entre los hallazgos, encontramos que las condiciones de vida de las trabajadoras están directamente asociadas al sistema laboral, lo cual se expresa en bajos salarios, prolongas jornadas de trabajo, horas extras, recorte de beneficios salariales y trabajo a presión. Por otro lado, la situación de la mujer trabajadora, analizada desde la categoría “clase”, revela una triple situación de precariedad: como mujeres-madres, como migrantes y como trabajadoras precarias.

Palabras clave: Trabajadoras agroindustriales, precariedad laboral, género y clase, neoliberalismo agrario.

ABSTRACT

The purpose of this research is to approach the precarious conditions of female work in one of the most important agro-industrial companies in Perú through a qualitative case study. Among the results, we found that the living conditions of the workers are directly associated with the labour system, which is expressed in low wages, long working days, overtime, cut in salary benefits and work under pressure. On the other hand, the situation of working women, analysed from the “class” category, reveals a triple situation of precariousness: as women-mothers, as migrants and as precarious workers.

Key words: Agro-industrial workers, job precarity, gender and class, agrarian neoliberalism.

¹ Lic. en Antropología, Universidad Nacional de Trujillo (UNT), estudiante de la Maestría en Estudios de Género de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Especialista en Derechos Humanos de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (UARM), Perú, sheyla.foelster@pucep.edu.pe código ORCID: 0000-0002-5287-6018

INTRODUCCIÓN

Los estudios sobre el mundo industrial, en el campo de los estudios laborales, tuvieron inicialmente un impacto importante en los modos de enfocar las transformaciones organizacionales, los efectos de la modernización laboral, las particularidades en los segmentos de las clases trabajadoras, así como los modos en que las élites reorganizaron constantemente la estructura productiva, vinculando para ello genuinas preocupaciones teóricas con enfoques macro y micro sociológicos centrados en la modernización y los límites del Estado-nación (Braverman, 1998; Castells, 2006; Weil, 2014)

No obstante, para una aproximación teórico-metodológica **más contemporánea y latinoamericana, son necesarias algunas consideraciones** contextuales capaces de vincular elementos analíticos tales como clase, raza, género y desigualdades (Mingo, 2016). Lo cual no implica necesariamente desestimar preguntas y *corpus* conceptuales de otras latitudes, sino más bien someter a la terrenalidad del contexto latinoamericano y peruano un conjunto de enfoques y respuestas provenientes desde los centros de discusión académica, los que –no en pocas ocasiones– son asimilados sin mayores sospechas y discusiones.

En ese sentido, esta investigación se aproxima a las condiciones del trabajo femenino en una de las más importantes empresas agroindustriales del país mediante un estudio de caso

de características cualitativas. De esta forma, el presente artículo sobre las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras está dividido en cinco secciones: la introducción, la metodología, una breve discusión teórica, los resultados y algunas conclusiones exploratorias.

Cabe decir, que el artículo representa el esfuerzo de síntesis y actualización de una investigación previa presentada en el pregrado de la autora, de manera que la información aquí consignada mantiene el carácter anónimo de las participantes de la investigación original. Por otro lado, se ha tenido en consideración presentar los resultados más relevantes de la investigación, los mismos que establecen un puente de diálogo entre los estudios sociolaborales y los estudios de género; en particular, las articulaciones analíticas en torno al concepto de interseccionalidad, cuya preocupación recae sobre el entrecruzamiento o traslapamiento de las desigualdades experimentadas por las mujeres de acuerdo a su identidad, posición y situación de vulnerabilidad en la estructura social (Moser, 1995).

METODOLOGÍA

Dada la naturaleza del objeto de estudio, nuestra aproximación corresponde a un diseño cualitativo y exploratorio, sin embargo, las unidades de análisis serán las trabajadoras agroindustriales distribuidas en las diferentes áreas de trabajo en una empresa agroindustrial del valle de Virú.

Las preguntas guías fueron las sigui-

entes: a. ¿cómo se produce la organización del trabajo femenino en una empresa agroindustrial del valle de Virú?, b. ¿cuáles son los perfiles de las trabajadoras de planta de una empresa agroindustrial del valle de Virú? y c. ¿cómo incide la organización del trabajo femenino en la calidad de vida de las trabajadoras de una empresa agroindustrial del valle de Virú?

Cabe agregar que se utilizó un muestreo aleatorio simple, seleccionando a 48 trabajadoras pertenecientes al Sindicato de la una empresa agroindustrial del valle de Virú, las cuales son alrededor de 240 mujeres obreras. En esta población muestral, están siendo consideradas las trabajadoras con mayor permanencia dentro de la empresa, dejando fuera de nuestra consideración, por el momento, como informantes a las trabajadoras no permanentes, por su conocimiento parcial o desconocimiento de la organización del trabajo.

A continuación, exponemos algunos criterios de inclusión y exclusión de informantes:

Criterios de inclusión:

- Que las informantes sean obreras de la empresa agroindustrial del valle de Virú.
- Que sean preferentemente madres de familia.
- Que sean trabajadoras con una permanencia mínima de 1 año en la empresa.
- Que sean mayores de edad y conserven la plenitud de sus facultades mentales y físicas.
- Que formen parte del sindicato de la mencionada empresa.

RESULTADOS

¿Quiénes son las trabajadoras agroindustriales?

Iniciamos esta sección analizando el tipo de información relativo a la procedencia, la edad y el grado de instrucción de las mujeres obreras de nuestra muestra de investigación. La procedencia se define como el lugar de origen; de modo que el análisis de la procedencia es pieza clave para describir el perfil social de la mujer obrera de la empresa agroindustrial del valle de Virú.

Tabla 1. Procedencia de las trabajadoras agroindustriales

Departamento	Provincia	Distrito	N° de mujeres	%	
La Libertad	Virú	Virú	4	5	
	Julcán	Julcán	8	20	
	Otuzco	Sallpo		5	8
		Samne			
		Otuzco			
	Gran Chimú	Casca		1	1
		Santiago de Chuco			
		Santiago de Chuco			
	Sánchez Carrión	Huamachuco		10	24
		Sanagorán			
El Porvenir					
Laredo					
Trujillo	Alto Salaverry		5	8	
	Moche				
	Cajamarca				
Cajamarca	Cajamarca	Cajabamba	4	6	
Piura	Talara	Talara	1	1	
Lambayeque	Chiclayo	Monsefú	2	4	

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

La primera tabla nos ilustra el lugar de procedencia de las 48 obreras de nuestra muestra, siendo un porcentaje mayor las mujeres provenientes de la sierra Liberteña y de Cajamarca, el número de estas mujeres es elevado, son 44 y

representan el 85% de nuestra muestra general. Las migraciones de estas mujeres son producidas por diversas motivaciones una de las más importantes es el trabajo. En la ciudad existe una mayor diversidad de empleo, especialmente para el sexo femenino, en cambio, en el medio rural casi no existen empleos, fuera de las actividades relacionadas con las labores agropecuarias y estas en su mayoría de los casos, no son remuneradas por la naturaleza de la economía campesina que es una economía familiar en donde la mujer es vista como mano de obra sin remuneración ni pago alguno, es por este motivo que el número de mujeres campesinas predomina más en la migración del campo a la ciudad.

Es en estas condiciones que las migrantes se insertan al mundo productivo. Muy a menudo, las ciudades necesitan mano de obra para aquellos empleos de escasas exigencias y de menor remuneración y estos empleos tienden a ser cubiertos por estas mujeres (Barrig, 1985).

En realidad, cuando los latinoamericanos piensan en la inmigración, no están pensando en obreros industriales. Piensan en trabajadores del campo y agricultores, porque estos son los que ellos desean. Como la gente de cualquier otra parte, desean que otros hagan lo que ellos mismos están poco dispuestos a hacer, en este caso, el trabajo duro de las grandes propiedades y el cultivo del campo en el interior del país. (Kiser, 1967, p. 112)

Es importante recalcar que el mayor número de obreras que intervienen en esta investigación proviene en primer lugar de Sánchez Carrión, en segundo lugar de Julcán y en tercer lugar de Otuzco las cuales pertenecen a la serranía liberteña; esta situación se explica, debido a que la empresa agroindustrial del valle de Virú utiliza la estrategia de “enganche”, que consiste en traer trabajadores de esas zonas rurales, gente con grandes necesidades económicas, que viajan a Trujillo ilusionados por los supuestos beneficios que ofrece la empresa agroindustrial del valle de Virú, la mayor parte de los enganchados son mujeres madres de familia y jóvenes que al llegar a Trujillo se encuentran con una realidad adversa, trabajando en precarias condiciones y viviendo a merced de los intereses de la empresa.

En promedio, las trabajadoras tienen entre 18 y 49 años siendo el único caso una obrera de 62 años de edad, esto indica que hay un grupo importante de mujeres adultas que trabajan dentro de la empresa debido a la destreza y experiencia por los años dedicados a la labor agroindustrial.

Tabla 2. Rango de edades de las trabajadoras agroindustriales

Rango de edad	Número de Obreras	Porcentaje
18- 27 años	10	20.8
28-37 años	18	37.5
38-47 años	14	29.2
48-57 años	4	8.3
58-67 años	2	4.2
Total	48	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla anterior se describe que el mayor porcentaje de obreras se encuentran entre los 28 y 47 años las cuales representan el 66.7% , es debido a esto que gran número de obreras oscilan entre estas edades en las que las obreras son experimentadas en las labores que requiere la empresa, todas las encuestadas de esta edad manifestaron que ya tienen años de experiencia no solo en la empresa agroindustrial del valle de Virú, sino en otras fábricas, esto se convierte en un plus para la obrera de estas edades sin contar que es también en estos rangos de edad donde la mujer necesita trabajar por que la gran mayoría son madres con una carga familiar extensa.

En segundo lugar tenemos a mujeres de 18 a 27 años las cuales constituyen el 20.8 %, siendo estas las que despliegan el máximo de su rendimiento físico y mental, pero también las que, por su edad, afrontan el desafío de trabajar y ser madres en simultáneo, de manera que tienen que lidiar con una pesada carga laboral, regímenes de hasta 12 horas y, en ocasiones, situaciones de tensión intrafamiliar, motivados por las fricciones entre ellas y sus cónyuges, quienes critican su exposición a la esfera pública.

El tercer lugar lo ocupan las obreras de 48 a 57 años con el 8.3%; ellas son lo que podríamos llamar “veteranas” en la labor agroindustrial ya que llevan trabajando largos años dentro de esta y otras empresas y cuyo adiestramiento laboral es producto de la experiencia en duras faenas que abarcan desde el odiado trabajo “en campo” hasta

el más sosegado trabajo “en planta”. Asimismo, son sólo dos los casos de obreras de 62 y 67 años los que se han registrado, lo cual no resulta extraño dado que son mujeres acostumbradas al trabajo duro, las dos trabajan en el área de campo y son tan productivas como las mujeres jóvenes, además, que no trabajan constantemente, sino sólo por temporadas. No obstante, cabe añadir que las mujeres de edades muy avanzadas no pueden aguantar el ritmo productivo acelerado de la empresa agroindustrial en cuestión, por ello es frecuente encontrarlas trabajando en empresas de menor envergadura e intensidad.

Por otra parte, cuando se trata de la variable educación, es recurrente encontrar que los discursos sobre género y trabajo de la mujer obrera siempre tomen como referencia la falta o escasa educación de las trabajadoras. Y esto es tan frecuente que la educación se sustenta como un factor que determina el ingreso al mundo laboral precario de las agroindustriales y es que mientras más preparada este una mujer más facilidades tendrá para insertarse en un empleo formal y lejos de los avatares de ser una jornalera o destajera de las agroindustriales y sus contratistas.

Tabla 3. Grado de instrucción de las trabajadoras agroindustriales

Grado de Instrucción	N° de trabajadoras	Porcentaje
Sin instrucción	3	6.3 %
Primaria	29	60.4 %
Secundaria	11	22.9 %
Superior	5	10.4 %
Total	48	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Estas afirmaciones no carecen de certeza, la educación es un medio vital para la superación personal del individuo, pero no es el salvavidas de todos los problemas de las mujeres trabajadoras. El gráfico expuesto anteriormente nos demuestra las dos caras de la moneda, donde 5 de las 48 obreras que representa el 10.4% tienen estudios superiores sin que esto les haya significado obtener un mejor empleo, las condiciones actuales de trabajo en nuestro país hacen que las mujeres se empleen en trabajos de remuneraciones bajas y esporádicas como es el caso de las empresas agroindustriales que no apela a otro entrenamiento que no sea el manual, producto del acondicionamiento cultural efectuado en las mujeres y este, a su vez, pone en igual de términos a la mujer sin instrucción como a la profesional. El siguiente testimonio es elocuente al respecto:

Yo estudié enfermería técnica, me gustaba ser enfermera, estuve nada más un año ganaba poco y me sacaron del trabajo, no tuve mejor cosa que hacer que venir a trabajar acá temporalmente. Aun me sigue gustando ser enfermera, pero ya soy madre y pienso que este trabajo no está tan mal al menos gano un poquito además es difícil meterme de nuevo a enfermera rápido, por ahora me quedaré en esto y luego veré si me reinserto (Anónimo, 42 años, trabaja en fábrica).

La otra realidad es que el mayor número de obreras se encuentran con

primaria y secundaria representando el 82.13% de nuestra muestra. Esta situación refleja el bajo nivel de calificación de las mujeres trabajadoras agravándose esta situación para el caso de las mujeres que trabajan en el área de campo por la exposición al sol, la severidad de los capataces, las altas metas de productividad y el hecho de estar de pie por hasta 12 horas sin interrupciones.

Por el lado de la remuneración, entendida como el precio que se paga por la fuerza de trabajo de las obreras, está en función de la tarea o actividad que realiza en determinado período de tiempo o en función de la cantidad de productos generados, es decir muchas obreras laboran por una jornada de trabajo y otras al destajo (según la cantidad que producen por hora o día). Al respecto Maruja Barrig señala: “el destajo es la remuneración por producción de un trabajador en un lapso determinado”

[...] El jornal, de otro lado, es simplemente la remuneración por tiempo-día trabajado computable desde que el trabajador está a disposición del empleador, independientemente de la producción realizada. (Barrig, 1985, p. 31)

La principal modalidad que se puede observar en la empresa agroindustrial del valle de Virú, es el pago por destajo, Grandon al respecto dice: “[...] el trabajo a destajo se ha transformado en una de las fórmulas más recurridas de los empresarios para reducir los costos de fuerza de trabajo, por esta vía reducen salarios, a la vez que vulneran la protección del trabajador (por aus-

encia de cotizaciones) e intensifican el trabajo, sin duda es un sistema de explotación proscrito en la mayor parte del mundo civilizado, pero aún vigente en economías emergentes institucionalmente débiles y desreguladas” (Grandon, 1990, p.83).

Esto significa que la forma de obtener mayores ganancias por parte de los empresarios es elevando la productividad e intensidad del trabajo, lo que en términos sencillos quiere decir, alimentando la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, de tal manera que la recuperación de los salarios de las obreras se hace en menos tiempo quedando para la empresa una mayor ganancia. El siguiente testimonio grafica bien esta situación:

Yo soy destajera desde que entre, en los tiempos de alta cosecha puedo ganar hasta 650 pero cuando la temporada es baja me gano sólo 350 o 250 por quincena casi no gano nada [...] pero no quisiera ser jornalera porque, así como estoy puedo ganar según avanzo, las jornaleras, en cambio, ganas poco y no pueden subir su sueldo. (Anónima, 36 años, destajera en la empresa agroindustrial del valle de Virú).

Las obreras destajeras tienen como salario mensual en promedio entre 300 a 800 nuevos soles por quincena y las obreras jornaleras perciben un salario mensual entre 700 a 950 nuevos soles. Este ingreso no permite a la obrera cubrir la canasta básica familiar que asciende a los 1,200 soles, no pueden abastecer sus condiciones de vida con

el salario que perciben al trabajar dentro de la empresa agroindustrial.

Condiciones laborales de los trabajadores agroindustriales

La forma de contratación de personal para las diferentes áreas de trabajo de la empresa agroindustrial del valle de Virú es de manera formal, es decir, firmando un contrato y de forma directa, sin intermediario alguno que pudiera cobrar alguna comisión o ser el nexo para la adquisición de dicho empleo.

El contrato es renovado cada tres meses, es bajo esta modalidad que la empresa puede asegurarse que las trabajadoras no tengan derechos, ni puedan ejercer algún tipo de reclamo por las labores que realizan dentro de la empresa. Esta situación es avalada por el Estado que mediante leyes como el Decreto legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo², incentiva la contratación temporal (léase precaria) en actividades permanentes de la empresa. Aquí se produce el conflicto y se da paso a una relación conflictiva en las actividades con vocación de permanencia de la empresa. Sintetizando, las estrategias legales de penetración de la contratación temporal en un terreno que antes le estaba vedado y que ahora es uno de los principales dilemas de la población trabajadora.

El contrato lo explica un ingeniero trabajador de la empresa de manera muy breve y general en una asamblea a la que se convoca con frecuencia a todos los y las trabajadoras. Las cosas más saltantes que mencionan tienen que

² Recientemente derogada a raíz de las paralizaciones agrarias producidas entre diciembre de 2020 y enero de 2021 en Virú e Ica, pero aun sin una nueva reglamentación sustitutoria.

ver con la duración del contrato, el tipo de trabajo realizado en las diferentes áreas, las reglas de convivencia y trabajo a seguir en la empresa, los horarios a cumplir y los motivos por los cuales pueden ser despedidos sin derecho a reclamo. Es decir, con total arbitrariedad y de espaldas a las regulaciones del Ministerio del Trabajo o la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil).

[...] mi contratación fue de forma directa con el ingeniero. A él le presente mis documentos y también él fue el que me hizo firmar el contrato [...] son como quince hojas en total y lo dan para que firmemos unos 30 minutos antes de empezar a trabajar y luego lo recogen de inmediato [...] no se puede leer y mucho menos consultar con un especialista o abogado laboralista (Anónimo, 28 años, destajera en la empresa agroindustrial del valle de Virú).

Sobre las condiciones laborales en las áreas de trabajo, es pertinente añadir que la empresa agroindustrial del valle de Virú cuenta con dos sectores laborales que son: la fábrica y el campo, los cuales presentan distintas áreas de trabajo en las cuales se desempeña la mujer obrera. Además, es necesario mencionar que en el área de fábrica la población laboral es en su mayoría mujeres, y dentro de la fábrica las distintas ramas de producción tienen el mismo rango excepto el área del almacén. De modo que, para la empresa, no cambia la valoración de la obrera por el área donde trabaja y estas dif-

erencias y valoraciones tienen sentido solo cuando se trata de productividad, ya sea en el reclutamiento de personal en periodos de sobredemanda o cuando se trata de disminuir la población laboral y queda elegir entre las trabajadoras jóvenes y aquellas que por su edad o inexperiencia rinden comparativamente menos.

En adición, es común escuchar a las obreras de fábrica referirse a las de campo como mujeres que están acostumbradas a las chacras y cargar peso, el trabajo en el área lo ven mucho más pesado que el que ellas realizan, por el contrario, las obreras de campo ven a las de fábrica como mujeres más frágiles, pero juzgan su labor como más tediosa y aburrida. Los siguientes dos testimonios dan cuenta de esta situación:

[...] A mí no me gustaría trabajar en campo es mucho más fuerte el trabajo, uno tiene que cargar peso yo no entiendo como esas mujeres pueden aguantar tanto, por eso yo trabajo en fábrica pelando, es mejor y tengo más tiempo para mi casa y mis hijos. (Anónimo, 21 años, jornalera en la empresa agroindustrial del valle de Virú).

El trabajo en fábrica es aburrido no se puede ni hablar, ni ir al baño y los sacan cuando la empresa les da la gana es toda una jarana trabajar en fábrica [...] acá en el campo es mejor se está al aire libre se puede conversar, aunque lo malo es que en cualquier momento te

botan, hay más rotación y son más estrictos (Anónimo, 40 años, destajera en la empresa agroindustrial del valle de Virú).

No obstante, tal y como muestra la tabla 4, más allá de estas valoraciones, lo cierto es que la precariedad laboral es experimentada de manera generalizada por todas las trabajadoras, en especial mediante algunas de las preguntas de la encuesta que tenían que ver con la valoración que ellas le asignaban al tipo de trabajo dependiendo del área. Como se observa, en su mayoría el trabajo agroindustrial es valorado como “mecanizado”, “agotador”, “estresante” y, evidentemente precario, a través de la idea de “temporal”.

Tabla 4. Valoración del trabajo según el ámbito de trabajo

Área	Mecanizado	Agotador	Estresante	Temporal	Total
Campo	5	12	4	7	28
Fábrica	7	4	6	3	20
Total					48

Fuente: Elaboración propia.

DISCUSIÓN

El desarrollo de las grandes industrias y de los mercados mundiales, representa un importante estímulo a países en vías de desarrollo, que intentan aumentar su productividad y competitividad internacional involucrándose en la *globalización* (Castells 2004; Durand (2010), que de hecho ha profundizado un orden económico, político y cultural de centros y periferias cada vez más conectadas e interdependientes. En ese sentido, el mercado capitalista globalizado implica un nuevo

patrón de acumulación cada vez más desigual y deslocalizado sin por ello desaparecer la división internacional del trabajo, que de modo contrario se complejiza y yuxtapone cada vez más sobre otros clivajes.

Si bien la historia de Latinoamérica ha estado signada por sus procesos de modernización en sus distintos matices, es en la década de los 90 en que en nuestro país de la mano del “ajuste estructural” inspirado en la economía neoclásica donde se flexibiliza el sistema productivo, se debilita el Estado, se desmantela la industria nacional, y entre otras cosas, acaecen un conjunto de reformas en el régimen laboral orientadas a garantizar mayor rentabilidad para las empresas. Todo ello en la perspectiva de que, con la apertura a la inversión extranjera, y garantizando “un adecuado orden”, el proceso de industrialización impulsaría un despegue económico e industrial sin precedentes (Eguren 2008).

Lo cual trajo consigo un conjunto de transformaciones empresariales en el mundo industrial, y agroindustrial en este caso, cuyas consecuencias a gran escala provocaron que:

[...] Un número cada vez mayor de personas obtengan salarios de forma casi totalmente desregulada. Esta clase de globalización incentiva la proletarianización y la creciente desigualdad a escala mundial, y puede hacer lo mismo dentro de la jurisdicción de Estados nacionales. Si el trabajo no encuentra los medios para

organizarse efectivamente a la misma escala que lo hace el capital internacional, una conquista de nuestra era -la democratización- corre el riesgo de verse atropellada por las nuevas oligarquías del capital. (Tilly 1995: 80)

De esta forma, las nuevas reformas laborales desestabilizaron la permanencia laboral, un hecho especialmente perjudicial para las mujeres obreras, ya que, sumado a sus problemáticas de género y participación en la esfera pública, su débil inserción y reinserción en el mercado laboral de las nacientes agroindustriales se llevó a cabo a través de trabajos inseguros, de corto tiempo, y sin ninguna clase de derechos laborales.³

Lo cual es bastante pertinente para el análisis pues son las mujeres obreras, en su mayoría jóvenes y potenciales madres, las principales responsables de la reproducción, y, por lo tanto, del consumo de la unidad doméstica: alimentación, vestido, salud educación, etc. Siendo en este sentido, doblemente expuestas a la desigualdad, pues no solo deben lidiar con contextos patriarcales de dominación doméstica, sino que además se enfrentan a condiciones estructurales de desigualdad y precariedad laboral que se reflejan en la organización del trabajo, que, en este caso, se expresan mediante la agroindustria de exportación en cir-

cunstancias de crecimiento económico y alta demanda internacional (Valcárcel, 2002).

Actualmente en la agroindustria de exportación laboran cerca de 250 mil trabajadores, entre hombres y mujeres, siendo la mayor población esta última llegando al 65% del total (Prieto 2011). En esta población hay mujeres de todas las edades, procedencias y niveles educativos, siendo lo común la inferioridad de sus salarios, el nivel de vulnerabilidad en el que se hallan frente a sus empleadores, y los elevados niveles de estrés y condicionamiento al que se encuentran expuestas a lo largo del amplio rango de actividades que el rubro demanda de ellas (Oxfam 2009). No obstante, es además necesario mencionar que el llamado “boom” de la agroexportación, y que no se hubiera producido sin los altamente polémicos megaproyectos de irrigación en el norte del país⁴, se encuentra enmarcado en un conjunto de leyes que abiertamente favorecen las exportaciones agroindustriales no tradicionales, en una franca retirada del Estado en cuanto a su rol regulador de las relaciones laborales⁵ (Ermida-Uriarte, 1993). Siendo la ley de mayor impacto la N° 27360 del año 2000, que benefició doblemente a los empresarios agro-exportadores:

[...] Pues por un lado les redujo impuestos, y por otro les aflojó la carga laboral, por la vía de la reducción de los ben-

⁴ Véase Eguren (2009) y De Échave (2011).

⁵ Lo cual además coincide con el retroceso del sindicalismo peruano, que se explica no solo por la persecución operada por el régimen autoritario de los años 90 sino además por la propia constitucionalidad anti-laboral vigente desde 1993 (Mejía, 2003).

³ Lo cual contravino todo el conjunto de derechos laborales femeninos conseguidos desde mediados del siglo XX, los cuales incluyeron vacaciones por gestación, promoción del empleo femenino y políticas de profesionalización femeninas (Barrig, 2001).

eficios sociales de los trabajadores y trabajadoras. [ésta] es una ley anticonstitucional y gravemente perjudicial en el aspecto laboral. Sostiene formas de contratación extra-legales, sin derecho a negociación colectiva y con políticas de abierta persecución al sindicalismo [...] las condiciones laborales en la región corresponden más a la plena explotación que al pleno empleo. (Gamero 2011:10)

Y aunque estas repercusiones bastante cuestionables en el mundo laboral han sido puestas en debate (Henríquez, 2002; Neves-Mujica, 2004, 2005), el crecimiento de la agro-exportación se mantiene en franca expansión. Siendo el caso del espárrago el más exitoso ya que a lo largo del establecimiento de la exportación de productos agrícolas no tradicionales, este producto ha ganado terreno rápidamente, convirtiéndose en el producto bandera de la “nueva agroindustria peruana” (Sepia, 2006). En consecuencia, el crecimiento agroindustrial centrado en este producto se inicia en los 90, posiciona al Perú como uno de los tres principales productores, siendo los mercados más demandantes Europa y EEUU. Por lo que en este rubro de alta competencia lo deseable es contar con mano de obra barata, en condiciones de contratación tercerizada e incluso con jornadas de trabajo similares a los llamados “regímenes de dormitorio” (Céspedes, 2008, p. 12). Puesto que han sido recurrentes denuncias por violaciones

de derechos humanos, trata de personas, y niveles de hacinamiento laboral insostenibles y profundamente perjudiciales especialmente para las trabajadoras, que en su mayoría son de “planta” y no de “campo”.⁶

En el caso del valle de Virú, es importante referir que se trata de una de las zonas de mayor crecimiento agroindustrial en la región La Libertad y en el país, al ser el territorio del megaproyecto de irrigación “Chavimochic”, y otros de menor escala. Al mismo tiempo por considerarse una zona avícola de gran producción, lo cual le otorga un gran movimiento comercial a nivel nacional e internacional. A nivel de la provincia de Virú se encuentra ubicada en la zona sur-oeste de la región, colindando por el este con parte de la zona andina de la región, por el norte con la provincia de Trujillo, por el oeste con el Océano Pacífico y por el sur con la provincia del Santa de la región Ancash.

La actividad económica de la provincia de Virú se sustenta principalmente en la agricultura para la exportación, y en gran proporción la población se emplea como mano de obra en las empresas agroindustriales existentes en la zona. Albergando además a miles de migrantes que año a año se asientan en los alrededores de las agroindustriales para vender fuerza de trabajo mediante formas de contratación temporales y no reguladas.

⁶ En el rubro se hace la distinción “de planta” y de “campo” para indicar que dentro las instalaciones de la empresa, es decir en la planta, se realizan labores manuales como la limpieza y envasado de los espárragos. Trabajo que es designado a las mujeres, bajo la suposición de sus conaturales “habilidades manuales”. Siendo los varones derivados en su mayoría al campo para las labores de siembra y cosecha.

Se puede argüir que la agroindustria referida es moderna, centrada en cadenas de productos industrializados, exportables y estandarizados en el mercado internacional con tecnología de punta en el sistema de riego, en el tratamiento de cultivo y con canales de comercialización plenamente establecidos. Siendo desarrollada en un 98% por grandes conglomerados agroindustriales entre los que destacan empresas como Talsa, Danper, Camposol, Green y Nicollini (Jiménez 2008: p. 17-18). Por razones de orden legal y de ética investigativa que puedan suscitar tensiones o controversias entre el medio de divulgación científica y las aseveraciones de esta investigación, se ha optado por denominar empresa, a la empresa a la que pertenecen las trabajadoras agroindustriales que participaron en la investigación.

La empresa agroindustrial del valle de Virú es actualmente el mayor exportador de espárragos del mundo y con expectativa a ser el mayor productor de palta al 2021 (Gestión 2016). La compañía posee todos los campos en los que se siembra y cultiva, teniendo el control total de las fases de crecimiento, cultivo y empaquetamiento de sus productos finales. Las líneas de producto de la empresa agroindustrial del valle de Virú incluyen: espárragos (verdes y blancos), pimiento piquillo, paltas, mangos, uvas, mandarinas, entre otros. Las cuales son envasados en fresco, congelados o en conserva, para luego ser exportados a los mercados mundiales. Hoy la empresa agroindustrial en cuestión tiene más de 600

hectáreas operativas, así como las instalaciones más modernas de investigación y desarrollo biotecnológico privado en el país, puesto que, mediante la creación de un moderno centro de innovación, la empresa apunta a ser el laboratorio privado de acuicultura, pesca y agroindustria más importante de América Latina en estos rubros. Así, la empresa agroindustrial aquí analizada, es la empresa que más exportó espárragos entre 2013 y 2017 en América Latina y el Caribe. Registrando para el primer semestre de 2016 un crecimiento del 60% de la exportación peruana de espárragos en todas sus presentaciones, respecto a igual período del 2009, al sumar 157.25 millones de dólares de ganancias netas (Gutiérrez 2015: 10).

Actualmente la empresa cuenta con cerca de 10,000 trabajadores –70 % de ellos mujeres–, y genera más de \$40 millones de ingresos al año; sin embargo, la empresa agroindustrial del valle de Virú utiliza a los agricultores de la zona como sus proveedores, fija los precios en el mercado e incorpora a las mujeres al trabajo por su indispensable habilidad motora para la cosecha, y en la fábrica, por su destreza manual y su capacidad de soportar largas y extenuantes jornadas laborales que pueden llegar hasta las 14 horas de jornada continua.

Al respecto entre los años 2008 y 2012, diversas organizaciones internacionales tales como OXFAM y Amnistía Internacional condenaron la ética y las prácticas del gigante agroindustrial, pues la empresa aun

teniendo como principal socio a una transnacional noruega –país con altos estándares de promoción de los derechos laborales– mantiene formas de organización del trabajo que violan los derechos humanos, así como los pactos y convenios suscritos por el Perú con organismos internacionales como la OIT⁷. Siendo sus despidos masivos y prácticas persecutorias contra los sindicatos la “punta del iceberg” de una serie de denuncias referidas a la precariedad de los contratos, las sobrecargadas jornadas de trabajo y la presión física y emocional que sufren los y las trabajadoras (OXFAM 2011). No obstante, las malas condiciones de trabajo dentro de la empresa agroindustrial del valle de Virú y sus irregularidades en la contratación, son de conocimiento público en la región La Libertad; aunque poderosos gremios empresariales como la Cámara de Comercio de La Libertad y los medios locales, difunden una monocromática imagen de éxito empresarial, pleno empleo y crecimiento económico.

Por otro lado, sobre el escenario donde se desenvuelve la mujer obrera de la empresa agroindustrial del valle de Virú se puede afirmar que constituye un ambiente de desigualdad, presión laboral y alta competencia por el mantenimiento del contrato laboral, el cual, de hecho, tiene rasgos de “contrato emocional” puesto que supone prácticas de intimidación y acoso, particularmente, contra aquellas trabajadoras sindicalizadas o que cuentan con asesoría legal en defensa de sus derechos

⁷ Organización Internacional del Trabajo.

(Manky, 2017). Además, son las mujeres las destinadas a las tareas más mecanizadas y tediosas, recibiendo por esta labor aproximadamente un salario mínimo; el cual, aparte de resultar insuficiente para cubrir las necesidades de la canasta básica familiar, un hecho que desencadena un conjunto de problemáticas sociales que profundizan la desigualdad y la precarización de la vida de estas mujeres y sus familias. A ello habría que sumarle las características opresivas de la organización del trabajo femenino pues como afirma Céspedes (2008, p. 40), “en la empresa el 70% de sus trabajadores obreros son mujeres, las cuales se desenvuelven en mayor número dentro de la fábrica, en un ambiente de coerción permanente y siendo siempre fiscalizadas, sin poder ir al baño o hablar libremente entre ellas [...] es un régimen que linda con el acoso, donde se configuran múltiples capas de la explotación y la violencia.” De lo cual se desprende que, dada la necesidad de mantenerse en el ritmo del sistema laboral de la empresa, algunas mujeres con el propósito de alcanzar mayores índices de producción y, por tanto, un mayor ingreso, despliegan un mayor esfuerzo y sometimiento a un conjunto de condiciones laborales que rozan la sobre exigencia y la explotación; puesto que estas tareas no solo se plasman en un esfuerzo de concentración mental, sino incluso hasta en el sacrificio de las necesidades elementales como comer, ir al baño, interactuar con los demás e incluso realizar pausas para recobrar las fuerzas.

CONCLUSIONES

- Las condiciones de vida están directamente asociadas al sistema laboral en el que las mujeres trabajan, lo cual se expresa en bajos salarios, prolongas jornadas de trabajo, horas extras, inseguridad laboral, recorte de beneficios salariales y trabajo a presión. Las bajas condiciones de vida de la obrera es la resultante de estas características ya que las condiciones de vida dependen no solo del sistema laboral, sino además del sistema de cuidados que las propias mujeres sostienen en sus familias, comunidades y entornos próximos (Barrig, 1985).
- La mujer obrera de la empresa agroindustrial del valle de Virú tiene un bajo nivel de vida y trabaja en condiciones inadecuadas, teniendo como problema principal, el escaso salario el cual no le es suficiente y su condición laboral no le asegura un ingreso promedio fijo para mejorar su vivienda, alimentación, educación, salud y servicios básicos. Además, las mujeres trabajadores de la referida empresa, ya sea que trabajen en “planta” o en “campo”, aparte de sus labores de operarias o destajeras, tienen que lidiar con situaciones de tensión y violencia en sus propias familias, puesto que sus parejas e hijos demandan labores domésticas, las mismas que al ser trabajo no remunerado, las sobrecargan y producen su sobre exploración (León, 2009).
- El sistema laboral de la empresa agroindustrial del valle de Virú está diseñado para maximizar la productividad, mientras más es la ganancia que esta industria obtenga, nulos o menores son los beneficios de los trabajadores; el beneficio de la empresa está en razón inversa con el bienestar del trabajador. De manera que, en la industria agroexportadora, la mano de obra femenina es el motor principal, es el obrero perfecto para esta actividad extractiva que sólo la utiliza por sus habilidades manuales culturalmente forjadas, convirtiéndolas en el principal instrumento de una creciente industrial global sostenida en la explotación femenina (Oxfam, 2012).
- El problema de la mujer obrera está enmarcado en la categoría “clase”, término clave para comprender la condición del nuevo proletariado fabril femenino, el cual está determinado por una estructura socioeconómica que obliga a los trabajadores a vivir marginadas y explotadas sin que puedan mejorar sus condiciones de vida, las cuales son triplemente precarias: como mujeres (la mayoría madres solteras), como migrantes (viviendo el cuartos alquilados y sin servicios básicos) y como trabajadoras precarias (en regímenes que no reconocen vacaciones, maternidad ni estipendios). En ese sentido, se debe mitigar los efectos adversos para la mano de obra, principalmente femenina mediante políticas que estimulen mejoras en los contratos laborales, suavizar la reducción de ingresos en períodos de temporada baja, dar acceso gratuito a servicios de salud, reducir el período de acceso a la seguridad social, proveer servicios públicos de vivienda, salud y educación a los trabajadores y sus familias. Estas políticas, a su vez, deben ser asumidas por los gobiernos locales y por las empresas de agroexportación, bajo esquemas coordinados de responsabilidad social empresarial.

REFERENCIAS

- Anicama, J. (2008). *La Agroindustria en la costa norte del Perú. Limitantes y perspectivas: Caso del azúcar y el espárrago* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2303>
- Barrig, M. (1985). *Mujer, trabajo y empleo*. Mosca Azul.
- Barrig, M. (1986). *Las obreras*. Mosca Azul.
- Braverman, H. (1998). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. NYU Press.
- Castells, M. (2006). *La sociedad en red: Una visión global*. Alianza Editorial.
- De Échave, J., Diez, A., Huber, L., Revesz, B., Lanata, R., & Tanaka, M. (2009). *Minería y conflicto social*. IEP, CIPCA, CBC & CIES.
- Durand, F. (2015). *Poder político y gobierno minero* (Vol. 1). Cooperación.
- Eguren, F. (2010). ¿Limitar o no limitar? *La Revista Agraria*, 120, 4–5. <https://larevistagraria.files.wordpress.com/2019/02/lra-120.pdf>
- Ermida-Uriarte, Ó. (2011). *Meditación sobre el derecho del trabajo*. Fundación Electra.
- Gamero, J. (2011). *Impacto de la Ley de Promoción Agraria 27360*. Asociación Aurora Vivar.
- Henriquez, N. (1983). *El problema del empleo en el Perú*. Fondo Editorial PUCP.
- León, J. (2009). Agroexportación, empleo y género en el Perú: Un estudio de casos. *Economía y Sociedad*, 73(2), 68–75.
- Manky, O. (Ed.). (2017). *Trabajo y sociedad. Estudios sobre el mundo del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial PUCP.
- Mingo, E. (2016). Asalariadas en el sector agroindustrial: Pensar el lugar de responsabilidad colectiva en el trabajo de cuidado. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(39), 35–56. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0797-55382016000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Moser, C. (1995). *Planificación de género y desarrollo: Teoría, práctica y capacitación*. Flora Tristán.
- Orellana Pérez, P. M. (2016). *Políticas públicas y el derecho humano a la libertad sindical. El caso de los trabajadores agroindustriales del valle de Ica en Perú* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5380>
- Oxfam. (2009). *Agroexportación, empleo y género en el Perú. Un estudio a partir de casos*.
- Tilly, C. (2000). *La desigualdad persistente*. Manantial.
- Valcárcel, M. (2002). Agroexportación no tradicional, sistema esparraguero, agricultura de contrata y ONG. *Debate Agrario*, 34, 29–44.
- Vos, J., & Marshall, A. (2017). Conquering the desert. Drip irrigation in the Chavimochic System in Peru. In *Drip Irrigation for Agriculture. Untold Stories of Efficiency, Innovation and Development* (pp. 134–150). Routledge.
- Weil, S. (2014). *La condición obrera*. Trotta.