

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Paradoja del Sindicalismo Agroindustrial en Ica: Surgimiento y funcionamiento de los sindicatos en un contexto adverso a la sindicalización

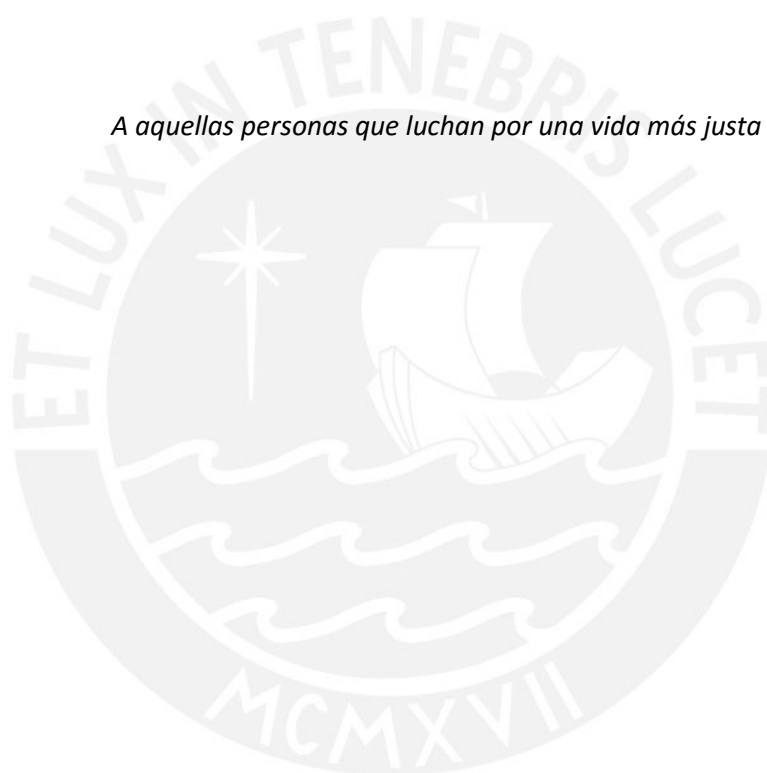
Tesis para optar el Título de Licenciada en Sociología que presenta:

Ivonne Elena Méndez Dávila

Asesor: Aldo Panfichi Huamán

Julio, 2016

A aquellas personas que luchan por una vida más justa para todas y todos.



Agradecimientos

Empecé a *soñar* con esta tesis desde el año 2014. Desde entonces he recibido el apoyo de muchas personas. De una u otra manera cada una de sus contribuciones ha sido realmente valiosa, y ha permitido que entienda este proceso – a veces complejo y abrumador – como una experiencia para crecer profesional y personalmente. A todas esas personas, mis más sinceros agradecimientos. Nada de esto hubiera sido posible sin su ayuda.

En primer lugar, quiero agradecer a los y las trabajadoras de las empresas Agrícola Chapi y Agrokasa, en especial a los miembros de los respectivos sindicatos, quienes a pesar de encontrarse en un contexto adverso para el sindicalismo han buscado encontrar espacios y desplegar estrategias para conseguir condiciones más justas de trabajo y de vida. Gracias por brindarme su confianza y compartir sus logros y dificultades. Esta tesis es de ustedes.

En segundo lugar, quiero agradecer a Monica Schuster, con quien tuve la oportunidad de trabajar en una enriquecedora investigación sobre la agroindustria en Ica y Virú. Esta experiencia, aunque sin querer, me acercó a mi

tema de tesis. Gracias por todo el apoyo a lo largo de estos años y por la amistad brindada.

A Aldo Panfichi, mi asesor, quien con sus valiosas sugerencias y consejos me dio el empuje necesario para que terminara de escribir esta tesis. Gracias por acompañarme en este proceso y por toda la paciencia desde el curso de Seminario de Tesis hasta ahora.

A Omar Manky, porque sin haberme dictado (lamentablemente) ningún curso en mi paso por la universidad, ha sido un gran maestro. Gracias por leer mis avances, los comentarios, las conversaciones esclarecedoras, las ideas y sobre todo el aliento para siempre continuar. Muchas gracias, Omar.

A Miguel Canessa, quien muy amablemente leyó la versión final de esta tesis y me dio valiosas sugerencias para complejizar el análisis. Sus comentarios, sin duda, le han dado fuerza a esta investigación.

A mi gran amigo, Guillermo Prieto, por la amistad, las conversaciones, las risas y los consejos. Gracias porque, aunque no te lo haya dicho, has sido un gran apoyo desde que te conocí. A Juan Dolores, por la confianza y amistad desde el 2009 hasta el día de hoy. A Gabriela Salas, Jimena Ñiquen y Diego Ordoñez-Molero por todo el cariño, la preocupación y el empuje para continuar. A Víctor Castillo, a quien conocí en la última etapa de este proceso, gracias por

los ánimos en los momentos más críticos, por contagiarme alegría y por compartir la mía.

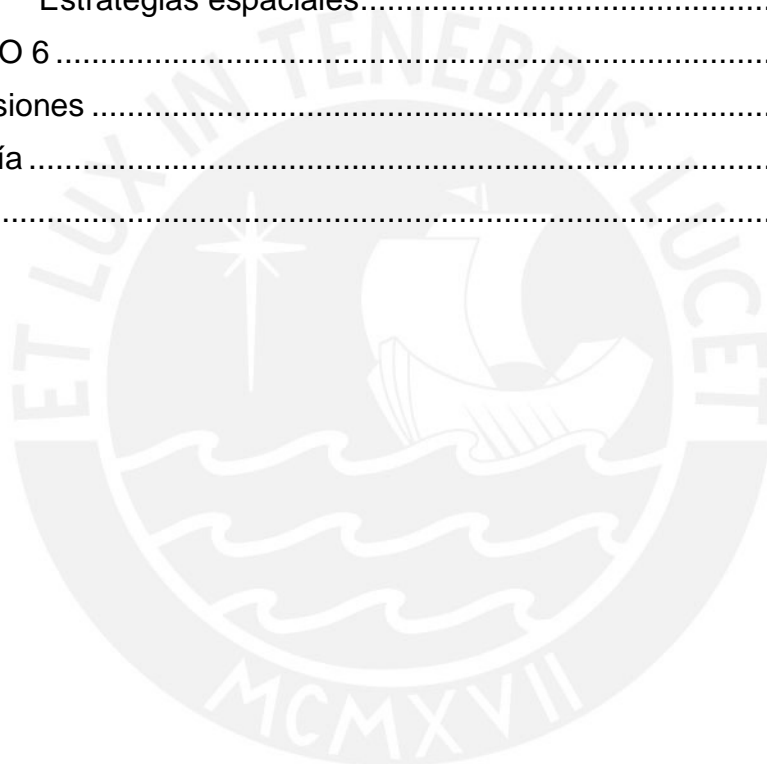
A mi familia, quien nunca ha dejado de confiar en mí y siempre me han dado la libertad para elegir el camino que me haga más feliz. Gracias por tanto. A Elena y Fernando, mis padres, quienes siempre han dado lo mejor de sí para y por sus hijas. A Beatriz, mi hermana, por las horas de conversaciones sobre el futuro, siempre alentándonos a ser mejores. A Beatriz (Betty), mi abuela, y la mujer más luchadora y generosa que conozco. Gracias por absolutamente todo. A Abraham, mi tío, gracias por ser el mejor ejemplo, personal y profesionalmente, que cualquier persona pudiera tener.

Y, finalmente, a todos mis amigos y amigas, colegas y conocidos con quienes me he cruzado en las bibliotecas de la PUCP, en los pastos de sociales y en la vida, gracias por los buenos deseos y las sonrisas.

Índice

Introducción.....	i
CAPÍTULO 1	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.1.1 Neoliberalismo en el Perú: entre la flexibilización laboral y el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos	3
1.1.2 Boom de la Agroindustria de Exportación en Ica.....	14
1.1.3 Sindicatos agroindustriales.....	18
1.2 Argumentación.....	23
1.3 Metodología	27
1.4 Estado del Arte	31
1.5 Marco Teórico	35
1.5.1 Teoría del Framing para comprender a las organizaciones sindicales.....	36
1.5.2 Agencia de las organizaciones y la geografía laboral.....	40
CAPÍTULO 2	49
2.1 Aproximación al sector agroindustrial	49
2.1.1 Agroindustria: Lógica global y certificaciones	50
2.1.2 Dinámicas laborales de la agroindustria.....	54
2.1.3 Una mirada más profunda a las condiciones laborales de la agroindustria.....	56
2.1.4 Caracterización de las empresas agroindustriales	58
CAPÍTULO 3	66
3.1 Breve teorización del sindicalismo agroindustrial.....	66
3.1.1 Crisis del sindicalismo	66
3.1.2 Caracterización del sindicalismo agroindustrial.....	67
3.1.3 Actores del mundo laboral y sindical	72
CAPÍTULO 4	77
4.1 Auge y caída de (casi) todos los sindicatos agroindustriales de Ica ...	77
4.1.1 2007: nacimiento del primer sindicato agroindustrial de Ica	78

4.1.2	2010: El Sindicato Único de Trabajadores de Agrícola Chapi	81
4.1.3	Auge y caída de los sindicatos de Euro e IQF	87
4.1.4	¿Por qué los sindicatos de Agrokasa y Chapi siguen funcionando?	90
CAPÍTULO 5		97
5.1	Sobre el relativo éxito del Sindicato Único de Trabajadores de Agrícola Chapi	97
5.1.1	Estrategias organizaciones	98
5.1.2	Estrategias espaciales.....	102
CAPÍTULO 6		107
Conclusiones		107
Bibliografía		116
ANEXO		122



Introducción

En un contexto de reformas neoliberales en el país caracterizada por la flexibilización laboral y apertura comercial de ciertos sectores, se promueve el crecimiento del sector agroindustrial en la región Ica. Este boom agroindustrial en dicha zona del país, se desarrolló, entre otros elementos, por factores como la promulgación de la Ley de Promoción del Sector Agrario (Ley 27360) en el año 2000, y la firma de tratados comerciales bilaterales, como el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Perú (TLC) que fue firmado en el 2006, y entró en vigencia en Febrero del 2009.

Si bien el desarrollo con gran intensidad del sector agroindustrial se dio en otras regiones además de Ica, como La Libertad, Arequipa y Piura, se ha decidido centrar el presente estudio en Ica. Esto, principalmente, por su importancia en el sector a nivel nacional. De acuerdo al Boletín Informativo “Regional News” elaborado por ADEX, a nivel general, en el periodo Enero – Abril 2016, Ica ocupa el tercer puesto como región de exportación no tradicional (12% de la participación), inmediatamente después de Lima (50%) y Piura (16%).

No obstante, de manera más específica, Ica es la primera región agroexportadora de productos no tradicionales como hortalizas y frutas frescas y secas. Entre Enero y Abril del 2016, Ica exportó la suma de 261,055 (US\$ Miles), seguido de Piura (180,427 US\$ Miles) y La Libertad (115,290 US\$ Miles). Por otro lado, según cifras del INEI, en términos de empleabilidad, entre el 2004 – 2015, Ica ha manifestado una tasa de ocupación promedio de 95.51%. Además, entre el 2008 – 2015 un 19% se ha ocupado en la rama de actividad de Agricultura y Pesca. Así, todos estos elementos han sido considerados para optar por la región Ica como espacio para desarrollar la investigación.

Ahora bien, retomando el tema de la ley 27360 como el TLC, ambos presentan un carácter paradójico. Por un lado, si bien resulta positivo que la ley buscase incrementar la productividad del sector agroindustrial generando un impacto económico favorable y altos índices de empleabilidad; por otro lado, resultó negativo la reducción de los derechos de los trabajadores, flexibilizando sus condiciones laborales, promoviendo puestos de trabajos temporales que los dotaban de inestabilidad, y afectando directamente el ejercicio de la sindicalización.

En segundo lugar, el TLC con Estados Unidos fue uno de los acuerdos comerciales bilaterales más importantes que se firmaron en nuestro país. Una característica relevante de este tratado es el peso que le otorgó a la dimensión laboral a través de la inclusión de un capítulo que buscaba regular con mayor rigurosidad estas relaciones. Este interés por parte del gobierno norteamericano

respondía a la presión que ejercían ciertos actores - centrales sindicales internacionales, representantes en el Congreso del partido Demócrata vinculados al sindicalismo norteamericano - en su Congreso.

No obstante, el carácter de este tratado es paradójico pues, por un lado, se presenta como un entorno favorable que incentiva las prácticas de ciertos actores para apoyar la formación de sindicatos, por otro lado, es también indirectamente un entorno adverso porque en la búsqueda por alcanzar mayores índices de competitividad en el mercado internacional (USA), las empresas suelen reducir los costos laborales como una medida para disminuir sus costos de producción e incrementar sus márgenes de ganancia. Afectando, también, en la sindicalización.

En este contexto paradójico se ha desarrollado la agroindustria en la región Ica, así como es en este contexto que se han gestado algunas organizaciones sindicales. A pesar de la alta tasa de empleabilidad en Ica, debido al crecimiento agroindustrial, las condiciones laborales de este sector se han caracterizado por ser precarias y configurar un espacio adverso para el desarrollo sindical. Esta adversidad se caracteriza por la presencia de prácticas sindicales como amenaza de despido, despidos efectivos arbitrarios, tratos diferenciados y hostiles a sindicalistas, liquidación monetaria a dirigentes, sanciones desproporcionales e infundadas, entre otros.

Entonces pues, el paradigma de esta tesis es el siguiente: en un contexto de crecimiento económico apoyado en el proceso de neoliberalización y caracterizado por la apertura comercial y flexibilización laboral se produce el boom económico del sector agroindustrial en la región Ica; sin embargo el desarrollo de este sector se da en un entorno paradójico, como se señaló previamente.

Por lo que resulta necesario comprender de qué manera surgen nuevas organizaciones sindicales en un sector económico novedoso en la región y también antisindical, y finalmente cómo algunos sindicatos logran permanecer en el tiempo con relativo éxito. En este documento, este éxito relativo se entiende a partir de la afiliación (evidenciado en la tasa de sindicalización) y de la representatividad (heterogeneidad en la composición sindical) que logra el sindicato entre sus miembros y que lo dota de fuerza.

Así, el objetivo principal de esta investigación es analizar de qué manera factores contextuales como las redes de soporte conformadas por ONG's nacionales e internacionales, gremios y federaciones, y el sistema de certificaciones en el que se desarrollan las empresas son aprovechados por los trabajadores y los trabajadores de las empresas agroindustriales para explicar el surgimiento y consolidación de las organizaciones sindicales en la región Ica. Asimismo, y a partir del éxito relativo que ha logrado desempeñar el sindicato de la empresa Agrícola Chapi S.A. se centra la atención en este caso para

comprender cuáles son las estrategias que despliegan los miembros del sindicato para permanecer en el tiempo.

Argumento que en un contexto que se ha configurado como paradójico, la aparición de sindicatos se explica, por un lado, a partir del logro de los trabajadores por canalizar sus demandas debido a la relación que han establecido con los actores de una red de soporte que busca brindar apoyo y desarrollar capacidades en los sindicatos. Por otro lado, se puede explicar el surgimiento de los sindicatos por un contexto de tolerancia de las empresas que se puede deber a la lógica capitalista en la que se encuentran inmersas. Es decir, la búsqueda por penetrar más nichos comerciales y así expandir sus ganancias.

Entonces pues, a pesar del contexto adverso para la sindicalización, las dimensiones favorables fueron aprovechadas por los actores sindicales y trabajadores. Así, esto permitió que los trabajadores se apoyen en las iniciativas y proyectos que emprendieron organizaciones del mundo laboral como ONG's nacionales (PLADES y Aurora Vivar), ONG's internacionales (Solidarity Center que además recibe financiamiento del gobierno norteamericano) y gremios nacionales (Central General de Trabajadores del Perú – CGTP). Si bien muchos de los sindicatos creados en este contexto fueron rápidamente desarticulados debido a prácticas anti sindicales de las empresas, hubieron algunos pocos que lograron mantenerse (sindicatos de la empresa Agrokasa y Chapi), y solo uno (sindicato de la empresa Agrícola Chapi) que logró obtener relativo éxito como organización sindical en el sector.

Además, al estar la región Ica inmersa en una lógica global por el contexto de apertura comercial previamente mencionado, muchas empresas optaron por certificarse en diversos procesos y dimensiones lo que les otorgaba respaldo y legitimidad en los mercados a los que exportaban (Europa, Estados Unidos, Asia, entre otros). A partir de la información recogida se identificó que aquellos sindicatos que no fueron desarticulados: sindicatos de la empresa Agrokasa y Agrícola Chapi, pertenecían a empresas que habían optado por certificaciones laborales que garantizaban el cumplimiento de los derechos fundamentales de trabajo, más allá de aquellos centrados en la calidad de la producción. En ese sentido, se argumenta que la tolerancia de las empresas a estos sindicatos se puede deber a sus estrategias por penetrar en nichos específicos del mercado internacional, cuyos consumidores tienen un gran interés por las condiciones sociales y ambientales en las que se producen dichos productos.

Por otro lado, también argumento que el mantenimiento con relativo éxito del sindicato de la empresa Agrícola Chapi, que representa un caso emblemático en un entorno anti sindical, se puede entender a partir de las estrategias organizacionales y espaciales desplegadas para afiliar a un mayor número de trabajadores, basadas en construir un sindicato con mayor representatividad.

La tesis está organizada en seis capítulos. En el primer capítulo se abordará el planteamiento del problema, la argumentación, la metodología utilizada y el marco teórico. El segundo capítulo pretende contextualizar el

problema de investigación, por lo que se profundizará en el modo de producción agrícola, las dinámicas y características laborales, descripción de las empresas y certificaciones. En el tercer capítulo, se presentará una caracterización del sindicalismo agroindustrial en Ica, así como la descripción de los actores del mundo laboral y sindical presentes en el contexto de la agroindustria iqueña. En el cuarto capítulo, se realizará el recuento histórico de los sindicatos agroindustriales creados entre el 2007 y el 2012 en la región Ica, mientras que se analizan los factores que explican sus surgimientos. En el quinto capítulo, se profundizará en el relativo éxito del caso de estudio, el Sindicato Único de Trabajadores de Agrícola Chapi y se analizarán los factores y las estrategias que explican dicho éxito. Finalmente, en el sexto capítulo se presentarán las conclusiones.

Esta investigación busca ampliar el conocimiento sobre los sindicatos agroindustriales en la región Ica, y de manera general en nuestro país. Se considera que esto es relevante debido al poco protagonismo que han tenido las investigaciones sindicales desde las ciencias sociales, en nuestro país. Este fenómeno se hace más evidente en los estudios sociológicos de las organizaciones sindicales del sector agroindustrial. Por lo que se sabe muy poco sobre los sindicatos, los contextos adversos en los que se encuentran, las estrategias que despliegan para subsistir en dichos espacios, etc. Este estudio, además de intentar esbozar respuestas al surgimiento y funcionamiento de los sindicatos en el sector agroindustrial, también, busca plantear nuevas interrogantes para futuras investigaciones.

CAPÍTULO 1

1.1 Planteamiento del problema

La provincia de Ica, en Perú, conoció la agroindustria de exportación hace casi dos décadas, desde entonces muchas dimensiones de la realidad iqueña cambiaron. Especialmente, la realidad de miles de personas que se emplearon en dicho sector. Al considerar que la situación laboral y las condiciones de trabajo no eran las más adecuadas, se gestaron sindicatos de empresas agroindustriales, con el afán de revertir la situación.

La presente tesis es un acercamiento al reciente fenómeno de los sindicatos de empresas agroindustriales de Ica, quienes se encuentran en un contexto crecimiento económico con altos índices de empleabilidad, pero, con un marco normativo (Ley 27360) y entorno de apertura comercial (Tratado de Libre Comercio EE.UU – Perú) paradójico, como ya se señaló.

En ese sentido, no obstante el contexto adverso a la promoción de la sindicalización, algunos pocos sindicatos se mantienen hasta la actualidad. Así,

el centro de la investigación explora de qué manera factores contextuales como las redes de soporte conformadas por ONG's nacionales e internacionales, gremios y federaciones, y las certificaciones laborales que adoptan las empresas son aprovechados por los trabajadores y los trabajadores de las empresas agroindustriales para explicar el surgimiento y consolidación de las organizaciones sindicales en la región Ica.

Asimismo, se centra la atención en el caso del Sindicato Único de Trabajadores de la Agrícola Chapi, debido al relativo éxito que ha tenido la organización, respecto a la afiliación y representatividad entre sus miembros. El estudio de este caso permitirá una aproximación a la comprensión sobre cómo las estrategias organizacionales y espaciales desplegadas por los miembros afiliados al sindicato logran que la organización permanezca en el tiempo.

A continuación se detallan las características que definen el contexto internacional y nacional en el que surgen los sindicatos. En primer lugar se presentará el panorama de la respuesta neoliberal en el Perú frente a la crisis económica mundial, agravada por el mal manejo de la economía por los gobiernos precedentes, así como los sectores que surgieron en dicho país y el fenómeno de flexibilización laboral que se implantó en ciertos sectores – como el de la agroindustria. Además, se introduce la temática referida a los tratados de libre comercio que celebró el Perú, en específico el de Estados Unidos. En segundo lugar, se detalla lo relacionado crecimiento del sector agroindustrial, específicamente en la región Ica, debido al contexto comercial y el sistema de

certificaciones por el que optaron las empresas agroindustriales, como mecanismo para incrementar sus ganancias. En tercer lugar, se indagará por las particularidades y características del modo de producción agroindustrial en la región. Finalmente, se presentarán los sindicatos agroindustriales que se gestaron durante la primera década del 2000 en Ica.

1.1.1 Neoliberalismo en el Perú: entre la flexibilización laboral y el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos

La crisis económica de finales del siglo XX fue el contexto en el que se gestó una nueva oleada de liberalización económica a nivel mundial. Durante la década de los 80's se fueron pensando y acumulando medidas de corte neoliberal que se concentraron en el "Consenso de Washington", y que fueron, de alguna manera, impuestas a diversos países de Latinoamérica como respuesta a la crisis financiera y económica que se vivía en el mundo (Harvey, 2005). Este conjunto de reformas, materializadas en diez *recetas* de ajuste económico estructural, fue aplicado en países de Latinoamérica (Gonzales de Olarte, 1998). Así, la década de los 80's marcó un punto de quiebre en la manera de guiar el rumbo económico, político y social de los países (González de Olarte, 1998). La reestructuración de la economía de los países de América Latina tuvo un sinnúmero de consecuencias en las sociedades, todas de singular importancia. No obstante, para los propósitos de la investigación, centraremos la atención en la transformación del mundo laboral y sindical para el caso peruano, a partir de las características que definieron el contexto a nivel nacional.

Así pues, en el Perú, durante la década de los 90's y de manera progresiva, Alberto Fujimori puso en práctica el Programa de Ajuste Estructural (PAE) neoliberal. Este tuvo como objetivo “reformular la estructura institucional que rige la producción, la circulación, la distribución y el consumo en un país, redefiniendo los roles económicos del Estado y del mercado y las reglas del juego a nivel microeconómico, con el propósito de desarrollar una economía capitalista competitiva y abierta.” (Gonzáles de Olarte 1998: 25). Esta transición se evidenció en lo político y económico, a través de una menor participación del Estado en la actividad económica, y guiada por la iniciativa privada (Morales et al, 2010). Además, las medidas sociales estabilizadoras estuvieron ausentes durante la reforma; sin embargo, las transformaciones y problemas sociales se pueden visibilizar hasta el día de hoy. (Gonzáles de Olarte, 1997)

A modo de precisión, y de acuerdo a los objetivos de esta investigación, resulta pertinente especificar los cambios relacionados a la privatización, apertura comercial y flexibilización laboral en los que se visibilizaron las reformas del ajuste estructural. Respecto al ámbito económico y comercial las principales reformas que se realizaron, orientadas a la liberalización y apertura comercial, fueron la reducción de aranceles, la simplificación de la estructura arancelaria, la eliminación de barreras para-arancelarias, la simplificación de procesos administrativos y la creación de entidades gubernamentales para promover el comercio internacional. (Morales et al, 2010) Esta apertura comercial tuvo repercusiones en el aparato productivo, por medio de la reducción de costos

laborales, la reorganización de las empresas, el alineamiento de los salarios sobre los vigentes en los mercados de exportación, entre otros (Zapata, 1993) Más adelante se señalarán los efectos de estas medidas en las relaciones colectivas de trabajo.

La dimensión laboral, por su parte, también sufrió drásticas modificaciones durante la década de los 90's. El objetivo de las reformas en esta materia, tal como lo señaló Carlos Boloña, Ministro de Economía y Finanzas en dicha época, es la siguiente:

“[...] El objetivo de la reforma en el mercado laboral es su flexibilización, tanto a través de la libre entrada o salida de éste (libertad para reducir y aumentar personal), como de la libre determinación de los salarios y la reducción de los costes laborales. Se requiere acabar con el poder monopólico de los sindicatos en las negociaciones de las condiciones de trabajo y en el uso de la huelga como mecanismo de negociación.” (Boloña 1993: 75)

Estas declaraciones responden al pragmatismo con el que las políticas neoliberales se aplicaron al país, y se relacionan con las características de la flexibilización laboral ofrecidas por Tostes y Villavicencio (2012), quienes señalan que las principales medidas de flexibilización laboral entre 1991 y 2011 se centran en los mecanismos de inserción laboral y mecanismos de despido. Al respecto enfatizan la eliminación de estabilidad laboral, puesto que no solo se incrementaron las modalidades temporales de contrato, sino que se permitió la contratación temporal para las labores permanentes. Además, se flexibilizó la

contratación juvenil. Respecto a los despidos, se eliminó la estabilidad laboral de salida, sustituyéndolo por un régimen de despido libre indemnizado.

En tercer lugar, respecto a las condiciones de trabajo, se promovió el ingreso de intermediación y tercerización a actividades principales, se introdujo la productividad como factor a tener en cuenta en la remuneración, se eliminaron bonificaciones como la de tiempo de servicios, y grandes contingentes de trabajadores en el empleo público fueron trasladados al régimen laboral privado. (Tostes y Villavicencio, 2012) En cuarto lugar, sobre la administración del trabajo, durante los años 90's se redujeron en gran medida las fiscalizaciones permanentes y efectivas de trabajo, además de la participación de los trabajadores en la gestión y propiedad de las empresas. Finalmente, respecto a la tutela colectiva, el Decreto Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado en 1992, postula una serie de elementos flexibilizadores que fueron observados como graves violaciones de los convenios 87 y 98 de la OIT, dado que se impuso un modelo descentralizado y restrictivo de la posibilidad de crear sindicatos, así como de la acción sindical a través de la negociación colectiva y la huelga. (Tostes y Villavicencio, 2012)

Ahora bien, estas reformas laborales generaron una serie de efectos adversos para los trabajadores:

“El resultado práctico de las reformas en materia de contratación tiene que ver directamente con la precarización de las relaciones laborales, como con la sustitución de trabajadores estables por

temporales, e incluso clandestinos. Los efectos de la precarización del empleo alcanzan de manera indirecta a las relaciones colectivas de trabajo, lo que sumado a la cuestionada legislación vigente y al poco nivel de respuesta de las organizaciones sindicales, explican en parte de debilitamiento de los sindicatos y la crisis de regulación de la negociación colectiva. La individualización de las relaciones laborales viene a ser el corolario de los complejos efectos de las políticas de flexibilidad.” (Campana y Prella 2000:68-69)

Los efectos de las medidas adoptadas en materia laboral y comercial, se visibilizará en las dinámicas de las organizaciones colectivas de trabajo. En ese sentido, Francisco Zapata complementa lo señalado por Campana y Prella. A partir del caso Latinoamericano, teoriza como el rol de los sindicatos se ha visto mellado, en gran medida, debido a los cambios generados por el neoliberalismo. “[La apertura comercial] Tuvo efectos sobre los espacios de desenvolvimiento de la acción sindical, sobre los temas de la negociación colectiva, sobre la relación entre el sindicalismo y el Estado.” (Zapata, 1993: 5) En ese sentido, por ejemplo, se evidencia lo señalado líneas arriba, respecto al protagonismo imperante que logró tener la economía en las decisiones y política de Estado del Perú, siendo así que elementos como las relaciones individuales y colectivas de trabajo se vieron mellados.

Asimismo, sobre las medidas adoptadas en el ámbito laboral, Arciniega señala que “En medio de la crisis económica, de la política de modernización (apertura económica y privatización) y del nuevo marco legal-laboral (flexibilización radical de las relaciones de trabajo), se ahonda la debilidad del movimiento sindical, y resulta muy difícil que los sindicatos puedan disputar su

participación con los empresarios en la regulación de las relaciones industriales o logren obtener cambios en las relaciones de poder.” (Arciniega, 1996: 351). La pérdida de protagonismo y fuerza de los trabajadores, el incremento de la desprotección de los mismos a través de la reducción de sus derechos y beneficios, así como el contexto de liberalización económica influyó en el debilitamiento del movimiento sindical a nivel nacional, tal como lo señalan los autores.

Las políticas y medidas señaladas líneas arriba, se orientaron también hacia la exportación de ciertos sectores y en ciertas regiones. En específico, los sectores fueron la minería - históricamente, el Perú ha sido un país exportador de minerales -, la agroindustria (en la región Ica) y los textiles. El principal destino de los productos peruanos, en la década de los 90's era Estados Unidos. Así pues, tanto la agroindustria y el sector textil fueron repotenciados por los acuerdos comerciales y/o tratados de libre comercio que se firmaron con países como Estados Unidos. (Manky, 2014). Las cifras de MINCETUR dan cuenta de esta afirmación, dado que entre el año 2009 y el 2015 las exportaciones del sector agroindustrial se han incrementado en un 144%.

Los antecedentes de los acuerdos comerciales y tratados de libre comercio se remontan al año 1991. Bajo el gobierno del presidente George H. W. Bush, Estados Unidos promulgó la Ley de Preferencias Arancelarias de los Países Andinos o Andean Trade Preference Act (ATPA) que eliminaba los aranceles de una serie de productos de Perú, Bolivia, Colombia y Ecuador

(Office of United States Trade Representative, 2007). Al finalizar la vigencia del ATPA, ambos países – Estados Unidos y Perú- negociaron la extensión del acuerdo, siendo así que en el año 2002, se aprobó un nuevo texto que amplió las condiciones del tratado previo, que se denominó ATPDEA (Ley de Promoción Comercial Andina y Erradicación de la droga). Su objetivo era fortalecer los sectores industriales legales en estos países, como alternativas a la producción y el tráfico de drogas. De esta manera, muchos sectores continuaron su desarrollo, basado en la exportación de sus productos, siendo uno de ellos la agroindustria.

El TLC, además de buscar prorrogar los beneficios obtenidos con el ATPA y ATPDEA, también responde a objetivos específicos que se centran en garantizar el acceso preferencial permanente de las exportaciones peruanas, incrementarlas y diversificarlas, atraer flujos de inversión privada, entre otros. En ese sentido, y tal como se señala en el portal oficial de los acuerdos comerciales que celebra el Estado, “el TLC consolida el acceso preferencial del Perú a la economía más grande del mundo, lo que le permite ganar competitividad frente a otros países que no gozan de preferencias similares y ponerse en igualdad de condiciones frente a aquellos que sí gozan de ellas.” (Acuerdos Comerciales del Perú, s.f.)

No obstante, a pesar del interés predominante del tratado de libre comercio por incrementar el intercambio comercial entre ambos países, existió interés por parte de algunos actores norteamericanos (centrales sindicales

internacionales, representantes en el Congreso del partido Demócrata vinculados al sindicalismo norteamericano) de otorgarle importancia a la dimensión laboral y ambiental durante la elaboración de los capítulos y cláusulas que contiene el acuerdo. Así pues, en el año 2003, en el gobierno de Alejandro Toledo, se iniciaron las negociaciones del tratado, llegando a un acuerdo en el año 2006. Si bien este fue aprobado por el Congreso peruano, recibió múltiples cuestionamientos, en temas laborales y ambientales, por parte de diversos sectores del Congreso norteamericano, quienes retrasaron su rectificación. (Fernández Maldonado, 2007).

Por ello, en el año 2007, ambos gobiernos aprobaron un Protocolo de Enmienda que introdujo precisiones al texto original, entre aquellos, el capítulo N° 17 es el que aborda la materia laboral. Tal como señala Toyama (2012) el capítulo laboral es eficaz al centrar el énfasis en el cumplimiento de los derechos fundamentales reconocidos en la Declaración de Derechos Fundamentales de la OIT de 1998. Estos son: la libertad de asociación, reconocimiento efectivo de derecho de negociación colectiva, eliminación de toda forma de trabajo forzoso obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil y prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

En segundo lugar, lo novedoso del capítulo laboral de este TLC es que ha establecido un procedimiento de solución de controversias más efectivo, asimismo, se acordó que después de haber transitado por todas las instancias

de resolución de conflictos se pueden aplicar sanciones comerciales. Por otro lado, este capítulo refuerza el nivel de fiscalización, por lo que el Ministerio de Trabajo ha elevado los índices de inspecciones de trabajo. Según Toyama, además, este tratado permite que las organizaciones sindicales hagan uso de nuevos mecanismos para ejercer presión y así conseguir que se cumplan las normas laborales. En específico hace referencia al *Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades* que tiene como objetivo promover la cooperación bilateral en temas laborales a través de actividades como programas de asistencia técnica, intercambio de información en reuniones de delegaciones, desarrollo de proyectos, entre otros.

Todo lo previamente expuesto se logró, como se señaló previamente, debido al interés de ciertos actores norteamericanos por los derechos laborales. Entre estos actores se encuentran los representantes congresales del partido demócrata, quienes representan los intereses de centrales y movimientos sindicales de Estados Unidos, que ejercen un papel activo de ejercicio de presión sobre sus representantes. A partir de esta lógica virtuosa de representatividad, los congresistas han cumplido un rol importante en la promoción y revisión de políticas laborales de los acuerdos internacionales. Así, por ejemplo, la AFL-CIO la federación sindical estadounidense que busca fortalecer el movimiento sindical global y la capacidad de las organizaciones sindicales nacionales, tuvieron una postura activa al ejercer demandas sobre sus representantes congresales, así como también para ejercer campañas activas de promoción de derechos laborales en el Perú, esto a través de su filial Solidarity Center. En

suma, todo este contexto, fue traducido para diversas organizaciones, tales como ONG's nacionales e internacionales, gremios nacionales y regionales de trabajadores, entre otros, como un entorno favorable para la creación de sindicatos.

No obstante, a pesar de dicho interés y de las mejoras en términos de la normativa interna peruana, en la práctica no se han apreciado cambios políticos que permitan dar cuenta de una mejora sustancial para los miles de trabajadores de los sectores más impactados por el TLC con Estados Unidos. En ese sentido, el TLC presenta un contexto paradójico para los trabajadores agroindustriales y las organizaciones colectivas de trabajo. Pues, por un lado, se manifestó como un entorno favorable que incentiva la formación de organizaciones sindicales y otras prácticas, como se señaló previamente. Por otro lado, es indirectamente un entorno poco favorable porque en la búsqueda de alcanzar mayores índices de competitividad en el mercado internacional y mejorar sus exportaciones, las empresas suelen reducir los costos laborales como una medida para reducir el costo de producción y así incrementar el margen de ganancia.

Esta paradoja se ha evidenciado con claridad en las condiciones laborales poco óptimas para los miles de trabajadores y trabajadoras del sector. Existen una serie de informes de organizaciones como PLADES (2007), REDGE (2012), entre otros, que dan cuenta de las difíciles condiciones por las que atraviesan los trabajadores de la agroindustria. Por lo que se puede indicar que “[...] en el marco de los acuerdos de libre comercio y de la globalización de la economía,

algunas posturas al interior de los países desarrollados han ubicado en el dinamismo de las exportaciones de los países en desarrollo una de las causas del deterioro en el bienestar de la mano de obra no calificada de sus países.” (Gamero, 2010:2)

Si bien no es propósito de esta investigación responder a esta paradoja, se podría especular que la configuración de este contexto, crea condiciones para que se dé una falta de voluntad política que busque garantizar el respeto del Capítulo N° 17 por parte de la clase gobernante, sumado a un creciente interés de la clase empresarial por aumentar sus ingresos, lo que deviene en el incumplimiento de lo pactado en dicho capítulo. Esto a su vez permite que se generen condiciones precarias de trabajo, y un ambiente hostil para el desarrollo de las organizaciones sindicales, así como otras consecuencias. Sobre este punto se regresará más adelante.

Sin embargo, en el marco del contexto nacional actual, en donde los acuerdos comerciales ascienden a más de veinte, entre aquellos que están en vigencia y por entrar en vigencia, cabe preguntarse ¿hasta qué punto estos tratados o acuerdos permiten configurar entornos laborales favorables para los peruanos y peruanas? En ese sentido, y de manera específica, ¿de qué manera la inclusión de un capítulo laboral riguroso podría significar una solución a las posibles vulneraciones de derechos laborales? Por último y de acuerdo al tema de la presente investigación, ¿hasta qué punto este contexto es favorable para las organizaciones sindicales? Estas son solo algunas de las interrogantes que

se plantean y que, probablemente, deberían ser respondidas en futuras investigaciones.

1.1.2 Boom de la Agroindustria de Exportación en Ica

Ahora bien, tal como se señaló previamente, uno de los sectores que aumentó su crecimiento con el proceso de neoliberalización del país, y la firma del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos es el sector agroindustrial de exportación en la región Ica. En adelante centraré la atención en dicho sector, y algunos de los factores que permiten explicar su crecimiento acelerado en los años 2000. En ese sentido, se presentará el marco normativo que facilitó su crecimiento, las cifras que ilustran dicha situación a nivel regional (Ica), así como el sistema de certificaciones por el que optaron las empresas agroindustriales para diversificar sus mercados de exportación.

Así pues, a inicios de la década de los 2000, se aprobó la ley N° 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario. Dicha ley tuvo por objetivo “promover la inversión en el sector agrario” creando para ello dos mecanismos: a) la reducción del impuesto a la renta y el valor agregado o IGV y b) disminución o eliminación de los derechos laborales, en relación al régimen laboral general vigente (Régimen Laboral Agrario). Las condiciones laborales y demás regulaciones que se desprendieron se regularon a partir del 2002 con la aprobación del Reglamento de la Ley N° 27360 – Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario (PLADES, 2007).

Entre las principales características del régimen laboral especial agrario se puede señalar las relacionadas a las remuneraciones, jornada laboral, vacaciones, indemnización por despido arbitrario y seguro de salud. Así, de acuerdo a la Ley N° 27360, la remuneración de los trabajadores agroindustriales no debe ser inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV), no obstante, esta incluye la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) y las gratificaciones legales (por Fiestas Patrias y Navidad). En segundo lugar, las jornadas de trabajo son acumulativas, es decir las horas extras se pagan sólo si exceden en promedios los límites máximos permitidos por ley.

Respecto a las vacaciones, estas solo ascienden a 15 días por cada año de servicio. Sobre este punto, cabe acotar que de acuerdo a la dinámica del sistema de trabajo y contrataciones que se practica en el sector agroindustrial, los trabajadores suelen ser contratados en épocas de campaña y solo por 3 o 4 meses, y no por grandes periodos de tiempo (1 año, por ejemplo). En el caso de la indemnización por despido arbitrario, esta asciende a la suma de 15 días por cada año trabajado con un tope de 180 días. Al igual que en el caso de las vacaciones, se presenta la misma situación de desventaja para los trabajadores de época de campaña. Finalmente, de acuerdo a ley, las empresas agroindustriales solo están obligadas a aportar 4% para el seguro social.

El marco normativo y laboral recién descrito plantea un panorama paradójico, pues si bien ha sido un factor fundamental para explicar el

crecimiento del número de empresas del sector, así como las cifras de exportación del mismo, también ha presentado una serie de recortes a los derechos laborales, que ha mermado en la capacidad individual y colectiva de los trabajadores de defender y demandar mejores condiciones laborales. Así pues, ya en la década de 1990, la producción agroindustrial de Ica tuvo cierta presencia porcentual en el total nacional: el promedio entre 1990-1993 fue de 11.9% para aumentar en años posteriores hasta 40%, en el total nacional, porcentaje que se mantuvo estable hasta el año 2005. El siguiente periodo 1995-2001 fue la más importante porque la agroindustria concentró en Ica el 94.3% de la producción nacional. (PLADES, 2007) Todo esto da cuenta de la importancia de la región para el sector agroindustrial.

Además, los otros cambios que se generaron en el ámbito laboral se centran en la reconfiguración del mercado laboral, pues dicho sector representó para muchos iqueños una nueva fuente de trabajo.

“En el 2005, el empleo total (registrado, formal e informal) en Ica fue 70% mayor que en el año 2000 y, el empleo registrado (el mejor) fue el triple. Los ingresos de la PEA asalariada privada han crecido 26% en similar periodo, lo cual es un promedio de 20% de incremento en las empresas grandes (100 o más trabajadores) y un crecimiento nulo o hasta negativo en las de menor tamaño. Estos son efectos directos que deben ser ponderados por efectos indirectos asociados a los efectos multiplicadores de esta actividad.” (Chacaltana y Yamada 2007:11)

Entre el 2008 y el 2009, los trabajadores en el Régimen Laboral Agrario (RLA) ascendían a los 200 mil a nivel nacional. Y entre el 2008 y el 2011, la

evolución del empleo en Ica de aquellos trabajadores del Régimen Laboral Agrario (RLA) aumentó principalmente en las empresas de 100 trabajadores a más. (Gamero, 2012). Asimismo, las empresas agroindustriales que se instalaron en la zona implementaron diversos mecanismos informales para adquirir mano de obra de zonas cercanas a las plantaciones, así como también de otras regiones del país, sobre todo en época de campaña, y de acuerdo al modo de producción del sector.

Por otro lado, además del contexto de apertura comercial, la firma de Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y la promulgación de normativas que favorecieron la inversión, se considera que el crecimiento del sector agroindustrial, y en específico la diversificación de los mercados de exportación de las empresas agroindustriales se puede explicar a partir de las certificaciones a las que se adhirieron las empresas.

La certificación verifica y controla que el producto responde a los atributos de valor que según los productores o empresas, estos ostentan. La necesidad de certificar las características de los productos se genera por la desaparición de las relaciones directas entre el productor y consumidor, las que constituían un factor de confianza para el consumidor. Por lo tanto para incrementar la cantidad de productos comercializados, y otorgarle un valor agregado a dichos productos que se verá reflejado en el precio, resulta necesario que las empresas posean sellos de certificación.

A continuación se detallan los sellos de certificación con los que cuentan la mayoría de las empresas del sector agroindustrial: Global G.A.P. (Global – Good Agriculture Practice), LEAF (Leaders in Environmentally Accountable Foodservice), BRC (British Retail Consortium), TESCO NURTURE, BASC (Business Alliance for Secure Commerce), SQF (Safe Quality Food), entre otros. Estos se relacionan principalmente al nivel de seguridad, higiene, sostenibilidad y calidad de la producción, productos en sí y las materias primas (semillas).

Sin embargo, a partir de la información recogida se evidencia que algunas empresas del sector agroindustrial en Ica cuentan además con certificaciones que buscan garantizar el respeto por los trabajadores y sus derechos. Lamentablemente, son muy pocas las que cuentan con estas. Asimismo, los sellos con los que cuentan son los siguientes: ETI (Ethical Trading Initiative), Global Compact y Fair For Life.

Como se aprecia, la mayoría de sellos se centran en el proceso productivo, por lo que se desprende que no muchas empresas poseen certificaciones que se centren en el respeto por los derechos laborales. En ese sentido, cabe mencionarse que en el caso de Ica solo la empresa Agrícola Chapi y Agrokasa cuentan con este tipo de certificaciones. Por lo que se puede afirmar que existe un tipo de correlación positiva entre las certificaciones laborales y la tolerancia a la existencia de sindicatos.

1.1.3 Sindicatos agroindustriales

La teoría indica que las motivaciones para formar un sindicato o afiliarse a alguno pueden relacionarse con el crecimiento económico del sector en el que se gesten. En el caso del sindicalismo agroindustrial en Ica, los y las trabajadoras contaban con las motivaciones para realizar demandas, no solo por las condicionales laborales deplorables en las que se encontraban, pero también porque la buena situación económica de las empresas le otorgaba legitimidad y validez a esas demandas. Además, tal como se ha señalado a lo largo del presente apartado, el contexto de aprobación del TLC con Estados Unidos con cierto énfasis en los derechos laborales, a pesar de su carácter paradójico, permitió e incentivó a las organizaciones laborales como ONG's nacionales (Aurora Vivar y PLADES), ONG's internacionales (FOS y Solidarity Center) y gremios nacionales (Central General de Trabajadores del Perú – CGTP) a presentar una serie de iniciativas y proyectos que promovieron la aparición de sindicatos.

Entre el año 2010 y 2011 se crearon los sindicatos de las siguientes empresas: Euro e IQF, e incluso se constituyó un sindicato de trabajadores temporales. Lamentablemente, debido a la presión de las empresas y a prácticas anti sindicales (despidos arbitrarios y masivos, amedentramiento, pago para despedir directivos, etc.) todos estos sindicatos se desarticularon. Además, por aquella época, se encontraban ya constituidos el sindicato de la empresa Agrokasa, con tres años funcionando desde el 2007, y de la empresa Agrícola Chapi que recientemente estaba constituyéndose (2010). Estos últimos también

recibieron asesoramiento de las ONG's nacionales e internacionales, federaciones y gremios para consolidarse en su funcionamiento.

Entonces pues, de todas las organizaciones constituidas en el sector, únicamente dos sindicatos han logrado existir hasta el día de hoy: el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agroexportadora Sociedad Agrícola AGROKASA y el Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Agrícola CHAPI S.A. De aquellas organizaciones, solo se puede considerar que una ha adquirido relativo éxito y ha logrado permanecer en el tiempo aumentando el número de sus afiliados y la representatividad de su organización, y esta es el Sindicato Único de Trabajadores de Agrícola Chapi.

Así pues, el paradigma de esta tesis es el siguiente: en un contexto de crecimiento económico apoyado en el proceso de neoliberalización y caracterizado por la apertura comercial (tratado de libre comercio) y flexibilización laboral se produce el boom económico del sector agroindustrial en la región Ica; sin embargo este sector presenta marco normativo de carácter paradójico, pues busca fortalecer el crecimiento del sector sin embargo, esto a costa de la implementación de un régimen especial laboral que ha recortado derechos laborales, y que es finalmente adverso para el desarrollo sindical. Esto se relaciona con el debilitamiento y la pérdida de poder de los sindicatos a nivel nacional, por lo que es necesario comprender de qué manera surgen nuevas organizaciones sindicales en un sector novedoso en Ica y antisindical, y cómo algunos logran permanecer en el tiempo con relativo éxito.

Así, el objetivo principal de esta investigación es analizar de qué manera factores contextuales como las redes de soporte conformadas por ONG's nacionales e internacionales, gremios y federaciones, y el sistema de certificaciones en el que se desarrollan las empresas son aprovechados por los trabajadores y los trabajadores de las empresas agroindustriales para explicar el surgimiento y consolidación de las organizaciones sindicales en la región Ica. Asimismo, y a partir del éxito relativo que ha logrado desempeñar el sindicato de la empresa Agrícola Chapi S.A. se centra la atención en este caso para comprender cuáles son las estrategias que despliegan los miembros del sindicato para permanecer en el tiempo.

El Sindicato Unitario de Trabajadores de la empresa Agrícola Chapi S.A., fue fundado en el año 2010, y hacia abril del 2014 contaba con un total de 200 afiliados. Esto representa el 14.1% del total de trabajadores a nivel de la empresa. Cabe mencionar además, que estos son trabajadores permanentes y eventuales, y 80 de dichos afiliados son mujeres. El sindicato se rige por medio de un estatuto elaborado entre todos los miembros en Asamblea General. Y se organiza a través de una Junta Directiva compuesta por doce afiliados, y elegidos democráticamente cada 2 años. Cabe señalar, además, que desde el año 2014, el sindicato decidió (aunque no figura en el estatuto) que las juntas directivas sean compuestas de manera relativamente equitativa por afiliados de todos los fundos, de tal manera que se asegure la representatividad de la organización.

Por otro lado, en sus cuatro años de existencia, el sindicato tiene dos negociaciones colectivas y ha logrado instaurar un Negocio Mercantil administrado por el mismo sindicato y que favorece a todos los trabajadores de la empresa. Este negocio mercantil consiste en que el sindicato administrará un comercio interno en la empresa, que ofrecerá básicamente productos de primera necesidad. La relevancia de este comercio es que ofrecerá a precios módicos dichos productos y otorgará además un mecanismo automático de pago, al ser descontado de las boletas de los trabajadores. Para iniciar dicho mercantil, la empresa ha otorgado un capital inicial, que ha permitido que dicho negocio empiece a funcionar desde hace unos meses.

La información del sindicato de Agrícola Chapi permite dar cuenta del éxito relativo de la organización, no solo por el número de afiliados, sino por los logros obtenidos en términos de representatividad y de los objetivos que persiguen como organización defensora de derechos laborales.

Entonces pues, la pregunta que guía la investigación es la siguiente: ¿de qué manera factores contextuales como las redes de soporte conformadas por ONG's nacionales e internacionales, gremios y federaciones, y las certificaciones laborales que adoptan las empresas son aprovechados por los trabajadores y los trabajadores de las empresas agroindustriales para explicar el surgimiento y consolidación de las organizaciones sindicales en la región Ica? Asimismo, y tomando en consideración el caso del relativo éxito del Sindicato Único de Trabajadores de la Agrícola Chapi, cabe preguntarse ¿qué explica que el

sindicato de Agrícola Chapi se haya logrado mantener con relativo éxito en un entorno complicado para el sindicalismo?

1.2 Argumentación

Esta tesis argumenta que en un contexto que se ha configurado como paradójico como el previamente detallado, la aparición de sindicatos se explica, por un lado, a partir del logro de los trabajadores por canalizar sus demandas debido a la relación que han establecido con los actores de una red de soporte que busca brindar apoyo y desarrollar capacidades en los sindicatos. Por otro lado, se puede explicar el surgimiento de los sindicatos por un contexto de tolerancia de aquellas empresas que adoptaron certificaciones laborales, es decir de protección de los derechos fundamentales de trabajo y sociales.

Respecto a este punto, de acuerdo a lo detallado en el apartado de justificación, el sector agroindustrial se desarrolló en un contexto de reformas neoliberales que se impulsaron en el Perú, que facilitaron que elementos como la apertura comercial (firma de diversos acuerdos y tratados comerciales bilaterales) y la flexibilización laboral. La configuración del contexto de auge de la agroindustria también responde factores legales y comerciales como la promulgación de la ley 27360 (Ley de promoción Agraria) y la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Perú y Estados Unidos.

No obstante, ambos elementos presentan características paradójicos que dotan al entorno agroindustrial como favorable y adverso para la sindicalización, simultáneamente. Por un lado, el marco normativo dinamiza económicamente el sector y brinda puestos de trabajo, sin embargo, esto se logra a través del recorte de derechos laborales y por ende afectando la sindicalización. De otro lado, la firma del TLC, como ya se señaló, representó un contexto favorable en la medida que dotó de importancia al tema laboral en este tipo de acuerdos, gestando un espacio para que se desarrollen iniciativas de ciertos actores como ONG's, gremios, entre otros. No obstante, también se evidenció como un entorno adverso para la sindicalización pues las empresas suelen reducir los costos laborales como una medida para reducir el costo de producción y así incrementar el margen de ganancia, en su búsqueda por alcanzar mayores índices de competitividad en el mercado internacional (USA).

Entonces pues, a pesar del contexto adverso para la sindicalización, las dimensiones favorables fueron aprovechadas por los actores sindicales y trabajadores. Así, esto permitió que los trabajadores lograran canalizar sus demandas apoyándose en las iniciativas y proyectos que emprendieron organizaciones del mundo laboral como ONG's nacionales (PLADES y Aurora Vivar), ONG's internacionales (Solidarity Center que además recibe financiamiento del gobierno norteamericano) y gremios nacionales (Central General de Trabajadores del Perú – CGTP). Esta configuración de la red de soporte aprovechada por los trabajadores generó la creación de sindicatos, así como la consolidación de organizaciones. Si bien muchos de los sindicatos

creados fueron rápidamente desarticulados debido a prácticas anti sindicales de las empresas, hubieron algunos pocos que lograron mantenerse (sindicatos de la empresa Agrokasa y Chapi), y solo uno (sindicato de la empresa Agrícola Chapi) que logró obtener relativo éxito como organización sindical en el sector.

Además, al estar la región Ica inmersa en una lógica global por el contexto de apertura comercial previamente mencionado, muchas empresas optaron por certificarse en diversos procesos y dimensiones lo que les otorgaba respaldo y legitimidad en los mercados a los que exportaban (Europa, Estados Unidos, Asia, entre otros). La mayoría de las certificaciones se orientaba a la calidad de la producción y por ende del producto resultante, no obstante, a partir de la información recogida se identificó que aquellos sindicatos que no fueron desarticulados: sindicatos de la empresa Agrokasa y Agrícola Chapi, pertenecían a empresas que habían optado por certificaciones laborales que se preocupaban por el cumplimiento de los derechos fundamentales de trabajo. En ese sentido, se argumenta que la *tolerancia* de las empresas a estos sindicatos se puede deber a sus estrategias por penetrar en nichos específicos del mercado internacional, cuyos consumidores tienen un gran interés por las condiciones sociales y ambientales en las que se producen dichos productos.

Por otro lado, esta tesis también argumenta que, en el contexto señalado, el mantenimiento con relativo éxito del sindicato de la empresa Agrícola Chapi, que representa un caso emblemático en un entorno anti sindical, se puede entender a partir de las estrategias organizacionales y espaciales desplegadas

para afiliar a un mayor número de trabajadores, basadas en construir un sindicato con mayor representatividad.

Como se señaló líneas arriba, debido a factores geográficos y de organización del espacio en la región Ica, las empresas agroindustriales fueron adquiriendo fundos en distintas zonas de la región. Esto debido al proceso de reforma agraria que dividió los terrenos en pequeñas parcelas, y al hecho de que no se dio un proceso de gran acumulación de tierras como en el norte del país. Entonces, el resultado fue empresas con varios fundos distribuidos en diferentes espacios. Por lo que los trabajadores, en muchos casos, no conocían a trabajadores de otros fundos ni las problemáticas que se presentaban, por más de pertenecer a la misma empresa.

Esta característica de la organización de las empresas se manifestó como una dificultad para que los sindicatos crezcan, dado que tanto el sindicato de la empresa Agrokasa como el de Agrícola Chapi se gestaron en fundos particulares, con trabajadores sólo de esos espacios. Entonces pues, se argumenta que el éxito relativo del sindicato de Agrícola Chapi se debe a la estrategia particular que desplegó basada en buscar afiliar a trabajadores de todos los fundos de la empresa, esto con la finalidad de generar un incremento en el número de miembros de la organización; mayor representatividad al afiliar a trabajadores de todos los fundos, que se desempeñan en múltiples áreas y que en la mayoría de caso son mujeres; y por consecuencia mayor poder de negociación. Innovando así en los mecanismos y estrategias desplegadas para

su permanencia en el tiempo en un contexto antisindical. Finalmente, todos estos factores deben entenderse de manera conjunta para dar una explicación multidimensional al fenómeno estudiado.

1.3 Metodología

En tanto las preguntas planteadas que guiarán la investigación se centran en el surgimiento y el funcionamiento, se hará uso del estudio de caso con enfoque cualitativo y de manera diacrónica como metodología para abordar el tema. A partir de este enfoque y apelando a la memoria de los afiliados al sindicato se logró reconstruir el surgimiento de la organización sindical (Sindicato Único de Trabajadores de Agrícola Chapi). Además, se consiguió comprender, a partir de las conversaciones y entrevistas con los dirigentes sindicales y afiliados, las estrategias y factores que intervienen en el funcionamiento del mismo.

Según Gerring (2007) el estudio de caso debe ser entendido como un estudio intensivo cuyo propósito, en parte, es el de arrojar luz sobre un amplio número de casos y/o un fenómeno. Se señala también en el texto que el caso en estudio provee más de una observación y que este puede ser construido de manera diacrónica – observando el caso en un periodo de tiempo – o sincrónica – observando la variación del caso en un punto del tiempo. En ese sentido, se ha podido determinar que a partir de esta metodología se puede abordar y

analizar de manera intensiva y diacrónica el surgimiento y funcionamiento de una unidad delimitada, es decir el sindicato de la empresa Agrícola Chapi, en un periodo de tiempo particular (2010-2016).

A lo largo de las visitas realizadas a la región Ica, se decidió que el sindicato con el que se trabajaría sería: el Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Agrícola Chapi S.A. Esta decisión responde a un criterio de selección basado en la estabilidad en el tiempo de la organización sindical y el incremento de afiliados al sindicato a pesar del contexto hostil para el desarrollo de sindicalismo agroindustrial. Es decir, durante la primera década de los 2000's, época de aparición de los sindicatos que alguna vez se crearon en el sector agroindustrial de exportación, la mayoría de estos no han logrado permanecer activos, siendo así que solo dos han conseguido mantenerse funcionando, pero solo el sindicato en estudio ha logrado expandirse y consolidarse, consiguiendo relativo éxito y representatividad entre sus afiliados.

A partir de lo previamente planteado, las herramientas que se utilizaron para analizar el surgimiento y funcionamiento del sindicato fueron la revisión bibliográfica y cuantitativa (CENAGRO 2012, INEI, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entre otros), además de entrevistas semi-estructuradas a miembros de las organizaciones sindicales (dirigentes y afiliados), a actores de las organizaciones de trabajo, y observación participante en reuniones y asambleas sindicales.

En ese sentido, en primer lugar, se realizó trabajo de gabinete, con la finalidad de conocer el contexto económico e institucional en el que se desarrolla la organización sindical en estudio. Por lo que, se revisaron encuestas sobre las organizaciones sindicales en el país, las cifras actuales del sector agroindustrial, entre otros. Además, la bibliografía revisada permitió conocer el principal impacto de la reforma neoliberal y de los tratados comerciales en el sector agroindustrial, en la dimensión laboral de las personas, y por ende en el sindicalismo.

En segundo lugar, las entrevistas semi-estructuradas se realizaron a actores sindicales, principalmente, miembros de las juntas directivas actuales y antiguas. Además, miembros de organizaciones laborales como ONG's nacionales e internacionales. Finalmente, dirigentes de centrales de trabajadores, como la CGTP, y federaciones nacionales como FENTAGRO (Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria y afines). En total se realizaron 17 entrevistas.

Los entrevistados, específicamente, son dirigentes sindicales de la empresa Chapi (9 entrevistados), dirigentes del sindicato de la empresa Agrokaasa (4 personas), y actores de organizaciones laborales (4 entrevistados). Los dirigentes sindicales entrevistados son en su mayoría varones entre 40 y 55 años de edad, nacidos y residentes de la ciudad de Ica, en zonas como Tate, Santiago y Salas principalmente. De acuerdo a un tema de confidencialidad dialogada con los entrevistados se hará referencia a ellos a partir de seudónimos (Ver Anexo).

Las visitas de campo se realizaron entre mayo del 2014 y marzo del 2016. A lo largo de ese periodo se visitó Ica en cinco oportunidades y se realizaron entrevistas en Lima también. La primera salida a campo fue entre el 01 de mayo del 2014 hasta el 04 del mismo mes; la segunda entre el 12 y 15 de junio del 2014; la tercera salida entre 30 de setiembre y 03 de octubre del 2014; la cuarta salida fue entre el 24 y 28 de enero del 2016, la quinta visita a Ica fue entre el 6 y 10 de marzo del mismo año; y, finalmente, las entrevistas en Lima se dieron a lo largo del mes de febrero del 2016.

Las principales dificultades durante el recojo de información se relacionaron a los complicados horarios de trabajo, por las extensas jornadas laborales de los afiliados y líderes sindicales. Además, entre los trabajadores afiliados se hizo evidente el temor a brindar declaraciones por las repercusiones que puedan tener por parte de sus empleadores. Esto da cuenta, en primer lugar, de las cuestionables condiciones laborales de los trabajadores, así como del ambiente hostil en el que se desarrolla el sindicalismo, por el temor a emitir expresarse.

Afortunadamente, ambas dificultades fueron resueltas. El horario complicado se solucionó entrevistando a los trabajadores en sus respectivos hogares después de la jornada laboral, así como pactando reuniones los fines de semana. Y, de otro lado, sobre el temor a ser entrevistados, esto se resolvió presentando el protocolo de consentimiento informado que señala el

compromiso de la investigadora de tratar la información de manera discreta y solo para fines de la investigación.

1.4 Estado del Arte

Este apartado busca señalar las diversas aproximaciones al estudio de las organizaciones, en general, y de manera específica a las organizaciones sindicales. En primer lugar, la literatura sobre el estudio de las organizaciones nos indica que, tradicionalmente, éstas han sido abordadas desde ciertos ejes de razonamiento: estructura/procesos, cultura y poder. Y centrando su foco de atención en temas tales como: el efecto de las organizaciones sociales en el comportamiento y actitudes de los miembros de las mismas; los efectos de las características y acciones de los individuos en las organizaciones, con un énfasis particular en la eficacia de aquellas; el desarrollo, éxito y permanencia de las organizaciones; los efectos del ambiente político, recursos, tareas y ambiente cultural en las organizaciones, y cómo estas influyen en los factores mencionados; finalmente, la metodología y epistemología para aproximarse a las organizaciones (Pfeffer, 1997: 4). Siendo algunos estudios teóricos los siguientes: Charles Perrow con su texto “Sociología de las Organizaciones” (1991); Jeffrey Pfeffer con “Organizaciones y teoría de las organizaciones” (1992); José Ruiz Olabuénaga con “Sociología de las organizaciones” (1995); Stephen Robbins con “Comportamiento Organizacional” (1999), entre otros.

En segundo lugar, respecto a la literatura sobre las organizaciones sindicales, se dividirá lo encontrado por ámbito de estudio y elementos conceptuales utilizados para aproximarse a las mismas. Así, respecto al ámbito de estudio, sobre las organizaciones sindicales en Latinoamérica, esta se ha centrado en entenderlas desde una perspectiva histórica y jurídica, principalmente, por el rol que estas organizaciones laborales han tenido en la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores, y en las múltiples luchas que han librado en países con una larga tradición sindical como lo son Argentina, Brasil, México, entre otros. En ese sentido, muchos de los textos emblema son los siguientes: el texto de Enrique de la Garza “Los sindicatos frente a los procesos de transición política” (2001); de Carlos Alvarez Pereira “La Evolución del Sindicalismo: Estudio comparativo de la organización sindical en América” (1962); de Sebastián Marotta “El movimiento sindical argentina: su génesis y desarrollo (1907 – 1920) (1961); de Perez Leirós “El movimiento Sindical de América Latina” (1941); de Rubens Iscaro “Historia del movimiento sindical” (1973). En ese mismo sentido, respecto al Perú, también han existido autores que se han aproximado al estudio de los sindicatos desde una perspectiva histórica, como por ejemplo: de Agustín Barcelli “Crónicas de las luchas obreras en el Perú: historia del sindicalismo peruano” (1979); de Denis Sulmont “Historia del movimiento sindical y condiciones de trabajo”, entre otros.

Actualmente, sin embargo, dado que la situación del sindicalismo en Latinoamérica se encuentra en crisis, muchos autores se han centrado en indagar sobre esta crisis sindical y sus diversas implicancias en diversos

sectores. Entre los principales textos se destacan los siguientes: “¿Crisis del sindicalismo en América Latina?” (2003) de Francisco Zapata; “The future of unión” (2002) de Richard Hyman; “Desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI” (2008) de Patricio Frías Fernández; el libro de la Fundación Paz y Solidaridad “Serafín Aliaga” “Iniciativas de autorreforma en la región andina” (2005), entre otros.

De la misma manera, se conocen una serie de textos referentes a la crisis del sindicalismo en nuestro país. Entre los que se pueden destacar los siguientes: “Relaciones industriales y sindicalismo en el Perú” (1996) de Rosa Arciniega; “El día después del Tsunami. Notas para comprender a los sindicatos obreros peruanos en las últimas décadas del siglo XX” (2011) de Omar Manky; “Trabajadores, sindicatos y nuevas redes de articulación social” (1998) de Carlos Mejía; de Carmen Rosa Balbi “El movimiento sindical y la crisis: ¿entre el desconcierto y las tomas de fábricas? (1984), entre otros.

No obstante, en el Perú, existe un vacío en la literatura sociológica de las organizaciones respecto a los sindicatos de la agroindustria. La principal literatura encontrada sobre este tema se basa en informes situacionales y descriptivos del sector y sobre sus condiciones laborales –con cierto énfasis en la condición de las mujeres trabajadoras y de salud y seguridad en el trabajo -, además, sobre el respeto a la normativa referida al régimen laboral agrario, y finalmente sobre el nivel de sindicalización en la zona – específicamente sobre los atributos objetivos de cada organización sindical. Estos informes provienen,

principalmente, de organizaciones no gubernamentales especializados en el tema, como por ejemplo PLADES, Aurora Vivar, y de organizaciones gremiales como la CGTP.

De otro lado, actualmente, se han presentado a nivel internacional nuevos enfoques e investigaciones que se aproximan a los sindicatos de diversos sectores, entre ellos los agroindustriales, desde los conceptos tales como geografía laboral, redes sociales, poder, espacio, entre otros. Algunos textos que refieren a estos nuevos enfoques son los siguientes: de Francisco Barbosa de Macedo “Social Networks and Urban Space: Worker Mobilization in the First Years of ‘New’ Unionism in Brazil” (2015); de Ben Selwyn “Labour Process and Workers’ Bargaining Power in Export Grape Production, North East Brazil” (2007); de Anna Bee e Isabel Vogel “Temporeras and Household Relations: Seasonal Employment in Chile’s Agro- Export Sector”(1997); de Andrew Herod “Workers, Space and Labor Geography” (2003), entre otros.

Finalmente, el estudiar a las organizaciones sindicales que se generan en un contexto adverso para dicha actividad, ya sea por la influencia de agentes inmersos en la dinámica, o por la crisis estructural de las mismas, resulta relevante para comprender, de alguna manera, las relaciones laborales existentes en la región a partir del ingreso de la agroindustria de exportación en la zona. El propósito de esta investigación no se enfoca en la búsqueda de revitalización de los sindicatos de la zona, no obstante, se considera que los hallazgos encontrados podrían ser un incentivo para fortalecer a las

organizaciones sindicales, que durante muchas décadas han sido afectadas por diversas políticas y reformas nacionales.

1.5 Marco Teórico

De acuerdo a los objetivos de la investigación, el presente apartado busca presentar un esquema teórico que pueda ser de utilidad para comprender el surgimiento de los sindicatos agroindustriales en un contexto como el previamente detallado; además, presenta conceptos a partir de los cuales se puede analizar el caso del Sindicato Único de Trabajadores de la Agrícola Chapi y así entender su relativo éxito y permanencia en el tiempo. Así que, de acuerdo a ese planteamiento, las líneas conceptuales que se han decidido utilizar son la teoría de movimientos sociales y el concepto de geografía labora, vinculando este último con lo elaborado sobre las certificaciones privadas. De manera precisa, dentro de la tradición de movimientos sociales, la perspectiva que se utilizará será la cultural – cognitiva, a partir de la teoría de ‘framing’.

Desde hace un par de décadas se han incrementado los estudios sobre revitalización sindical en entornos crecientemente hostiles a partir de la teoría de movimientos sociales y conceptos que se desprenden de esta tradición. Esto porque permiten entender el proceso a través del cual los sindicatos son creados, legitimados y sostenidos (Grahan y Pekarek, 2012: 754). Por lo que, para la presente investigación, este aparato conceptual permitirá dotar de agencia a los

actores sociales involucrados – miembros de los sindicatos - y comprender como aprovechan ciertos factores contextuales (redes de soporte y certificaciones adoptadas por las empresas) para la movilización y la puesta en práctica de acciones colectivas. Mientras que por otro lado, la teoría de la geografía laboral brindará herramientas conceptuales propicias para comprender las estrategias espaciales y organizacionales desplegadas por los miembros del sindicato de Agrícola Chapi para fortalecerse.

1.5.1 Teoría del Framing para comprender a las organizaciones sindicales

La tradición desde la cual se partirá para entender el surgimiento de los sindicatos es la de movimientos sociales, en específico la teoría de 'framing', adscrita en la corriente cultural-cognitiva de dicha tradición teórica. Según Grahan y Pekarek (2012), el texto de Kelly (1998) de alguna manera revitalizó los estudios de las relaciones industriales a partir de su aproximación a estos desde la teoría de movimientos sociales y, en particular, de la teoría de movilización de recursos. Grahan y Pekarek buscan mejorar la propuesta de Kelly a partir de la introducción de la teoría de 'framing' de acción colectiva. El concepto de framing juega un rol central en las teorías contemporáneas de movimientos sociales (Tarrow, 2012).

Kelly elabora un marco teórico que permite entender como los individuos desarrollan una identidad colectiva capaz de crear y sostener la organización colectiva y de comprometerse en la acción colectiva (1998: 38). Para Kelly, esta

identidad colectiva se sostiene en la visión compartida de las quejas y reclamos contra los empleadores y del Estado, y un sentido de eficacia al reforzarse por medio de la acción colectiva. Otra idea clave promovida por Kelly en este aparato conceptual es que el acto de enmarcar las quejas como fuentes de injusticia provee las bases para la ‘liberación cognitiva’ que permite la movilización.

Según McAdam, las quejas y reclamos por parte de las personas se dan cuando estas se liberan cognitivamente de la aceptación de la situación y la legitimidad de la misma. En ese sentido, es un paso más allá de la mera insatisfacción que puedan sentir en cierto entorno. Desarrollando el concepto, McAdam (1982) señala dos componentes para comprender y que suceda la liberación cognitiva: a. el reconocimiento de los trabajadores de sus derechos y la percepción de eficacia personal, y b. que los trabajadores se sientan merecedores de sus demandas y que existe una posibilidad de que su situación cambie por “agencia colectiva” (Kelly, 1998: 29).

El aporte de Grahan y Pekarek es que esta liberación cognitiva se da a partir de los marcos de la acción colectiva (‘collective action frames’). “Desde la perspectiva individual, los marcos proveen un importante mecanismo vinculante a través del cual alguna condición problemática de la vida puede ser transformada de ser percibida como un ‘infortunio’ fuera del control del individuo, a una queja sobre la que se puede actuar.” (Grahan y Pekarek 2012: 781) Ahora bien, ante la premisa de que las personas se movilizan en organizaciones

(sindicatos, por ejemplo) con similares orientaciones interpretativas, resulta importante definir que es un 'frame' o marco.

Para Snow y Benford (1992), un 'frame' denota "un esquema interpretativo que significa y condensa el 'mundo de allá afuera' al puntuar y codificar selectivamente objetos, situaciones, eventos, experiencias y secuencias de acción, en un ambiente presente o pasado." (Snow y Benford 1992: 137) En este sentido, los frames permiten a individuos, grupos y organizaciones interpretar el mundo alrededor de ellos de manera conjunta, esto se entiende como un acto de liberación cognitiva. Como ya se señaló previamente, para muchos teóricos e investigadores, este acto provee el ímpetu motivacional para que los individuos se involucren en la acción colectiva, que en este caso en particular, hace referencia al surgimiento de los sindicatos.

Así pues, los marcos de acción colectiva en este sentido están destinados a movilizar adherentes e involucrarlos más, y a desmovilizar a quienes no se encuentran de acuerdo con la propuesta del marco. Así, se puede vincular el concepto de "framing" con el de surgimiento de organizaciones sindicales que se dieron en la región Ica, a partir de elementos como la injusticia por las condiciones laborales deplorables de los trabajadores de la agroindustria, la búsqueda por la defensa de derechos laborales, entre otros.

Ahora bien, la orientación interpretativa de los sindicatos esta manifestada en los marcos de acción colectiva al que apelan en sus intentos o esfuerzos de

movilización, y esta se traduce en una función directiva que busca además conseguir adherentes que los apoyen y desmovilizar a quienes se oponen a dicha orientación interpretativa. Este marco se encuentra adscrito a un marco más amplio, que Snow y Benford denominan 'master frames'. Estos son esquemas interpretativos más genéricos y de contextos ideales más amplios en los que se pueden localizar los marcos de acción colectiva (frames) y las actividades de 'framing'.

En este entramado conceptual, resulta relevante otorgarle un espacio a explicar cuáles son los procesos de alineamiento de 'frame' que despliegan las organizaciones para alcanzar armonizar su orientación interpretativa con las de sus miembros potenciales. Estos, según Grahan y Pekarek, son los siguientes: 'bridging', amplificación y extensión. En el caso de 'bridging' este proceso hace referencia a establecer vínculos y conexiones entre organizaciones distintas pero con ideas congruentes. En este caso específico, esto se manifiesta entre las redes de apoyo mutuo que se gestan entre sindicatos de la región, y sobre lo que ahondaremos más adelante.

En el caso del proceso de amplificación, este implica dotar de más fuerza los valores y creencias que de por sí son relevantes para los posibles afiliados a la organización. Por ejemplo, solidaridad entre trabajadores, búsqueda de trabajo decente, entre otros. El proceso de extensión involucra las conexiones entre los intereses y valores primarios del sindicato y aquellos de otros grupos, al señalarlos como compatibles. En el caso que se estudia se puede pensar en

claros ejemplos como ONG's nacionales e internacionales que promueven el sindicalismo, gremios, federaciones, entre otros.

La teoría de movimientos sociales a partir de la aproximación a la teoría de 'framing' es útil en el caso a estudiar dado que el surgimiento de los sindicatos estudiados se pueden explicar a partir de las orientaciones interpretativas y marcos de acción colectiva que se alinean entre las organizaciones y los trabajadores que buscan adherir como miembros. Por otro lado, el 'framing' entre trabajadores del sindicato de la Agrícola Chapi se manifiesta con mayor ímpetu durante el funcionamiento del sindicato, en específico en la última junta directiva, quienes como dirigentes del sindicato lograron acordar, a partir de marcos de referencia similares, las estrategias espaciales a desplegar para un mejor funcionamiento de la organización. El siguiente apartado se centrará en el marco conceptual para entender dichas estrategias espaciales.

1.5.2 Agencia de las organizaciones y la geografía laboral

El concepto de "labour geography" o geografía laboral será desarrollado, principalmente, a partir de los textos de Andrew Herod. La geografía laboral es un término acuñado por dicho autor en el texto "From a geography of labor to a labor geography: labor's spatial fix and the geography of capitalism". Lo que cabe destacar a partir de esta denominación es el objetivo por distanciarse del "geography of labour" o *geografía del trabajo*, término que había englobado los estudios realizados hasta el momento que relegaban el rol del trabajador o sujeto

a una dimensión más pasiva (Herod, 1997). Mientras que, el término de geografía laboral haría referencia a una aproximación que priorice y le otorgue al sujeto o trabajador un rol mucho más activo en el desarrollo de múltiples acciones. Así, el autor propone reconocer que los trabajadores son agentes *activos* geográficamente, cuyas actividades pueden configurar el panorama económico en maneras significativamente distintas a las del capital (Herod, 1997).

El concepto central de esta relación en la configuración espacial es que es una relación “dialéctica socioespacial”. Es decir, las relaciones espaciales y sociales se constituyen mutuamente. La capacidad de agencia del trabajador como agentes constitutivos y con un rol significativo en la configuración del espacio solo se puede entender en la medida que el espacio también ejerce una fuerza y configura esa agencia.

Asimismo, señala que la habilidad de los trabajadores para producir y manipular el espacio geográfico en formas particulares es una potente manera de demostrar poder social. Y es también un mecanismo para asegurar su propia reproducción y en última instancia supervivencia, aunque estas sean como *trabajadores en una sociedad capitalista*. (Herod, 1997) En este sentido, las organizaciones sindicales al hacer uso de estrategias espaciales están reconociendo que la lucha social puede implicar explícitamente la lucha espacial, y que pueden participar activamente y estructurar el panorama económico

capitalista, de acuerdo a sus intereses, metas y luchas particulares. (Herod, 2003)

El autor señala, en ese sentido, que una de las actividades en las que los trabajadores usualmente se comprometen es el intento por construir solidaridad laboral con otros (una manifestación de esta, los sindicatos). Y que existen dos aspectos a considerar respecto a la dimensión espacial del desarrollo de la solidaridad laboral: por un lado, los intereses que están realmente siendo defendidos en dichas actividades (solidarias) y por otro lado, como las formas en las que la comunidad y lugares de trabajo están vinculados espacialmente moldean las decisiones de los trabajadores en relación a la estrategia política en cualquier confrontación con un empleador. (Herod, 2003) El segundo punto es importante pues nos permitirá entender las estrategias espaciales desplegadas por el sindicato en estudio en su búsqueda por mayor legitimidad y fuerza.

Ahora bien, en esta relación dialéctica entre prácticas de organizaciones sindicales (o trabajadores) y configuración del espacio (económico y social), cabe resaltar el rol de la agencia. En el texto “Constrained agency?: Re-evaluating the geographies of labor”, Neil Coe y David Jordhus señalan que la agencia es siempre relacional y nunca completamente autónoma. Así pues, se basan en la propuesta Giddens para abordar y problematizar el concepto de agencia. La teoría de estructuración de Giddens buscaba superar el debate en

ciencias sociales entre perspectivas micro y macro, y trascender los límites del voluntarismo y el determinismo a través del entendimiento de la acción como la manifestación simultánea de la agencia y de la estructura. Desde esta perspectiva tanto la agencia como estructura estaban implicadas en cada momento de la interacción social.

El autor se pregunta cómo puede manifestarse dicha agencia, y cómo puede evidenciarse. Por lo que recurre a la categorización que Katz (2004) distinguió entre “resilience”, “reworking” y “resistance”. La primera estrategia se refiere a los pequeños actos de tolerancia que ayudan a los individuos y grupos a sobrellevar la realidad del día a día de las relaciones sociales. La segunda categoría refleja los esfuerzos de las personas por mejorar materialmente las condiciones de existencia. Como un intento de recalibrar las relaciones de poder y redistribuir los recursos. Y la tercera estrategia, se refiere a desafiar las relaciones sociales capitalistas a través de intentos por ganar el control del tiempo de labor y su uso en la producción y reproducción social. No obstante, de aquellas tres categorías solo se consideraran las de “reworking” y “resistance” para la presente investigación, ya que de alguna manera son categorías que ontológicamente buscan atender contra el status quo del capitalismo en favor de los trabajadores, aunque esto solo sea temporalmente, tal como pretenden las organizaciones sindicales en estudio.

La agencia manifestada a través de dichas categorías puede presentarse en diversos ámbitos, que además permitirán comprender las organizaciones

laborales y políticas: el capital, el Estado, la comunidad y los intermediarios del mercado laboral. En primer lugar, sobre el capital, el autor hace referencia específicamente a las redes globales de producción, pensadas como un nexo (globalmente organizado) de funciones interconectadas e instituciones cuyos bienes y servicios son producidos y distribuidos. La agencia del trabajo en esta dimensión ha sido básicamente asumida como una parte intrínseca del proceso de producción, y los trabajadores han sido presentados típicamente como víctimas pasivas de la búsqueda del capital por mano de obra más barata. Por lo que se plantea que las redes globales de producción sean analizadas a partir del espacio, como contexto de los regímenes imperantes de los sistemas de producción en el que activamente se manifiestan las estrategias de “reworking” y “resistance”. Así, reconectar la agencia de trabajo a las estructuras de capital permite denotar los límites para la acción de los trabajadores en un sistema global contemporáneo.

En este punto resulta relevante considerar el sistema de certificaciones por el que han optado empresas del sector en la región, esto porque son un elemento importante en el sistema capitalista en el que se encuentran inmersas las relaciones laborales, y por ende son parte del panorama en el que se desarrolla la agencia de los trabajadores. Para aproximarnos a las certificaciones se hará uso del texto de Richard Locke, “The Promise and Limits of Private Power. Promoting Labor Standards in a Global Economy” (2013).

Para el autor, a partir de la dispersión de la producción en diversos espacios geográficos, se han dado muchos vacíos respecto a la regulación formal (estatal) de las relaciones laborales. Así, en un esfuerzo por remediar esta situación se promovieron la inclusión de cláusulas sociales en acuerdos comerciales bilaterales – en esta investigación se ha evidenciado claramente en la importancia que se le ha dado al capítulo laboral, como se señaló previamente – así como apelar a los consumidores de países desarrollados para que ejerzan presión sobre productores y gobiernos en donde se daba la producción para que mejoren sus regulaciones laborales. No obstante, los esfuerzos fallaron debido a la falta de voluntad política de gobiernos para fortalecer sus normativas laborales, a la ausencia de un sistema global de justicia fuerte, y quizá también a la popularidad de la ideas neoliberales que estaba incrementándose entre estos países.

Entonces pues, actores públicos y privados como ONG's, corporaciones globales, asociaciones industriales, entre otros, empezaron a promover iniciativas privadas que tenían la finalidad de establecer y fortalecer estándares laborales. Entre estas se pueden señalar desde códigos de conducta de las empresas, hasta certificaciones internacionales con auditorías frecuentes. No obstante, el autor señala que a pesar del relativo éxito que tuvieron estas iniciativas privadas, los resultados que produjeron fueron bastante variados pues enfrentaban el gran reto de reconciliar intereses diversos y contradictorios.

Entre los conflictos de intereses que señala hace referencia en primer lugar al de las empresas. Estos actores buscan obtener productos de alta calidad de la manera más rápida y barata posible, además, suelen mostrar preocupación por asegurar condiciones laborales decentes por el temor al escándalo y riesgo de dañar su reputación si es que se descubriera que se dan violaciones de derechos laborales u otras prácticas reprobables. De otro lado, entre los trabajadores el principal conflicto es su interés por mantener sus trabajos, salarios decentes y condiciones laborales adecuadas, sin embargo en la búsqueda por alcanzar esto temen que ejercer algún tipo de reclamo pueda hacer peligrar su estabilidad laboral.

Finalmente, conciliar este tipo de conflictos es el reto que se debe asumir, para ello el autor propone que iniciativas privadas y públicas realicen un trabajo conjunto que permita superar dichos conflictos.

Retomando el tema de la agencia planteada por Katz (2004). La segunda esfera donde se manifiesta la capacidad de agencia del trabajo es el Estado (espacio de regulación y reproducción). En este caso, el Estado se mantiene como el aparato institucional fundamental que regula la vida y política de los trabajadores. En ese sentido, no se puede discutir la agencia del trabajo sin reconocer el rol que juega el Estado en determinar quién es el trabajador, qué significa ser trabajador - individual y colectivo-. Por lo que determina también las dinámicas del mercado laboral en el territorio nacional, y esto a su vez condiciona

los límites y oportunidades que puedan tener los trabajadores para actuar colectivamente como sindicatos.

En tercer lugar, respecto a la agencia del trabajo y las comunidades, el autor hace referencia a los límites entre el sindicalismo y la comunidad, y las luchas en el lugar de trabajo y fuera de este. Las comunidades son el ambiente en el que los trabajadores viven sus vidas, y centrar el enfoque de agencia de trabajo en la comunidad es particularmente importante cuando se debe lidiar con procesos de reestructuración económica y desregulación que lleva a incrementar la inseguridad y flexibilidad laboral. Cuando el riesgo social se mantiene en el trabajador este debe confiar en aquellas redes sociales de las que forma parte. Tal como se señaló, el incremento de la vulnerabilidad en la esfera de producción ha llevado a una fragmentación de la fuerza de trabajo. Por lo que se puede conceptualizar el sindicalismo orientado a las comunidades como una respuesta socio-espacial a dicha fragmentación. Como base de esta orientación hacia las comunidades se encuentra la idea de que dichas comunidades son los nuevos dominios de movilización de los trabajadores. Los organizadores del sindicalismo han accedido a áreas residenciales y comunidades y los han considerado lugares de reclutamiento cuando el lugar de trabajo es inaccesible o fragmentado.

Finalmente, en cuarto lugar, la agencia de trabajo se encuentra inmersa en los intermediarios del mercado. Son importantes en tanto realizan roles de interconexión entre empleadores y empleados que reducen los costos de

transacción, moldean el precio del trabajo y contribuyen a construir las redes de producción para los empleadores y redes sociales para los empleados. Las prácticas relacionadas a los intermediarios del mercado pueden localizarse en la competencia por trabajo de los miembros de la comunidad, y en la deslegitimización de los reclamos que hacen los sindicatos. En tanto las condiciones que impriman los intermediarios de trabajo entre empleadores y empleados configurarán la acción de los trabajadores colectivamente.

En suma, los conceptos que se han repasado a lo largo de este acápite permiten estructurar un marco teórico útil para analizar y comprender el surgimiento de los sindicatos agroindustriales de exportación, así como también las lógicas y los mecanismos que explican su funcionamiento.

CAPÍTULO 2

2.1 Aproximación al sector agroindustrial

Este capítulo busca presentar una caracterización del contexto en el que se desarrollan los sindicatos. En ese sentido se profundizará sobre el modo de producción agroindustrial, además, las dinámicas locales del mercado laboral del sector, las características del trabajo agroindustrial en las que se manifiestan las prácticas de flexibilización laboral, herencia de los cambios neoliberales. Además, se detallarán las características de las empresas agroindustriales en la región, cuyo mayor porcentaje se concentra en las grandes empresas. En su desarrollo estas han presentado ciertas particularidades respecto a la apropiación de terrenos, lógicas de relacionarse con pequeños agricultores, entre otros elementos. Finalmente, ahondará en el sistema de certificaciones al que se encuentran adscritas estas empresas, y se describirá brevemente a las empresas en mención.

2.1.1 Agroindustria: Lógica global y certificaciones

La agroindustria estuvo presente, principalmente, en las zonas costeras del país, debido a las características climáticas y del suelo de dichos espacios. Como bien lo señaló Valcárcel

“A partir de la década del ochenta empieza a dibujarse otro modelo de acumulación en torno de la demanda internacional de novedosos productos agrícolas. Clima óptimo, mano de obra local barata y abundante, y tecnología de punta (semillas última generación y riego por goteo o aspersión) constituyen el trípode en el que descansa la rápida expansión de la nueva agroexportación. [...] De esta manera la costa peruana se incorpora a la lógica y dinámica del sistema alimentario en fresco a escala mundial.” (Valcárcel 2002:33)

Así, las regiones que se han caracterizado por albergar empresas y áreas de producción agroindustriales son Ica y La Libertad.

El sector agroindustrial del valle de Ica se encuentra inmersa en una lógica global, no solo en la medida que su producción está orientada a la exportación a otros mercados a nivel mundial, sino también que al estar adscrito en este circuito, se encuentra en competencia directa con otros países que producen los mismos productos, y que exportan a los mismos lugares. En ese sentido, y con la finalidad de no ver afectados sus índices de producción y ganancia, las empresas de la agroindustria han buscado desarrollarse orientándose a la diversificación de productos y la tecnificación del sector. Esto con la finalidad de poder exportar a lo largo del año diversos productos a diversos mercados

internacionales, sin competir con países como México, Chile, etc. Esta búsqueda por diversificarse ha llevado a las empresas a insertarse en la producción de palta, uvas, granadas, y otras frutas, y en ese sentido cambiar la distribución de los fundos y las tareas realizadas por los trabajadores.

Este interés por desarrollarse en esos ámbitos responde a una lógica capitalista por incrementar sus rentas. Así, las empresas deben aprovechar las ventanas comerciales que se abran en ciertas temporadas, en relación a las dinámicas de producción de otros países. En ese sentido, el calendario agrícola funciona en relación a esta lógica global. Y dado que de alguna manera esto ya ha sido establecido, también la producción laboral. Así, existen ciertas temporadas de mayor demanda de mano de obra, específicamente en época de siembra y cosecha. Estas temporadas se dan entre los meses de diciembre a febrero, y abril a agosto, aproximadamente. Más adelante se desarrollará lo referente a la demanda de mano de obra en época de campaña.

Ahora bien, el sistema de certificaciones es otros de los mecanismos que el sector agroindustrial ha adoptado para buscar legitimar la producción de sus productos y así incrementar sus ventas. “La certificación es el procedimiento mediante el cual un organismo da una garantía por escrito de que un producto, un proceso o un servicio está conforme a los requisitos especificados.” (Pons y Sivardiére 2002: 12) La certificación en consecuencia verifica y controla que el producto responde a los atributos de valor que según los productores o empresas, estos ostentan.

Si bien no todas las empresas se han certificado, una gran mayoría lo ha conseguido, principalmente con sellos certificadores relacionados a garantizar las buenas prácticas ambientales y todo lo vinculado a la calidad de la producción. Sin embargo, son muy limitadas las empresas que han buscado certificar su producción desde el ámbito del trabajador, así solo las empresas de Agrícola Chapi y Agrokasa cuentan con sellos certificadoras que avalan y garantizan el respeto a los derechos laborales y buenas prácticas sociales. Específicamente, la mejora de las relaciones colectivas de trabajo entre empleados y empleadores. En ese sentido, y tal como se analizará más adelante, se puede afirmar que la tolerancia de las empresas al surgimiento y funcionamiento a lo largo del tiempo de las organizaciones sindicales en estudio, se puede deber a la existencia de dichas certificaciones a las cuales se encuentran adscritos.

De acuerdo a la información recogida, las principales certificaciones con las que cuentan las empresas son las siguientes:

GLOBAL G.A.P. (Global Good Agriculture Practice) → Certifica que la producción sea segura y sostenible con el fin de beneficiar a los productores minoristas y consumidores de todas partes del mundo. Esta certificación abarca elementos como inocuidad alimentaria, medio ambiente y biodiversidad, salud, seguridad y bienestar del trabajador, Manejo Integrado del Cultivo (MIC), Manejo

Integrado de Plagas (MIP), Sistemas de Gestión de Calidad (SGC) y Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (HACCP)

Tesco Nurture → Asegura las mejores prácticas agrícolas en la producción de productos frescos. Esta certificación depende de que los productores demuestren que el producto es cultivado y manipulado de tal manera que cumpla con los requisitos del reglamento y protege el medio ambiente. Estar certificado es una ventaja para el cumplimiento con las altas expectativas de los consumidores

BASC (Business Alliance for Secure Commerce) → Acredita la toma de medidas preventivas para evitar el contrabando de mercancías, narcóticos y terrorismo a través del comercio legítimo.

Por otro lado, respecto a las certificaciones relacionadas a prácticas laborales y sociales, los siguientes sellos pertenecen a las empresas Agrokasa (Global Compact y ETI) y Agrícola Chapi (Global Compact y Fair For Life).

	Global Compact			Ethical Trading Initiative			Fair for Life		
Agrokasa			Apoya principios sobre Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente. También intervienen el PNUD y OIT	9	X	2012		Garantiza el respeto a los trabajadores, velando por dimensiones como salarios, horas de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, y libertad de unión sindical.	
Agrícola Chapi	X	2004		y			X	2012	Garantiza el respeto de derechos (libertad sindical, salarios, salud y seguridad, igualdad de oportunidades, trato transparente, etc.) en todas las etapas del proceso.

Fuente: Elaboración propia. Basado en información de portales de las certificaciones.

2.1.2 Dinámicas laborales de la agroindustria.

Por otro lado, cabe mencionar que las dinámicas laborales que se desarrollan en este contexto de crecimiento económico diversificado en la región

Ica, basado en la agroindustria, son particulares, por lo que cabe una mención aparte. Las dinámicas laborales, no solo hacen referencia a las relaciones individuales, sino y especialmente a las relaciones colectivas del trabajo, es decir a los sindicatos. Así como se mencionó previamente la agroindustria organiza las demandas laborales de acuerdo a los ciclos de la producción. Siendo así que existen ciertas temporadas en las que demanda más mano de obra (especialmente durante la siembra y la cosecha), y otras temporadas en las que la demanda disminuye en gran medida.

Además, cabe destacar que debido a esta característica en la demanda los principales trabajadores que emplean las empresas son de carácter temporal. Estos trabajadores basan su empleo en contratos de trabajo de una duración de tres meses, que en la mayoría de los casos no son renovados por sus empleadores. Esta fragilidad en el trabajo es consecuencia del régimen laboral especial (Ley 27360) que regula la actividad agraria (Gamero, 2011). Asimismo, esta principal característica condiciona la composición de las organizaciones sindicales en estudio, como por ejemplo, que la constitución del sindicato de Agrícola Chapi solo acepte como afiliados a trabajadores de más de 3 años trabajando en la empresa, es decir con cierta estabilidad laboral.

Asimismo, de acuerdo a la información recogida, estas demandas temporales de mano de obra, ha generado diversos cambios en la región Ica. Como por ejemplo, la migración de personas de departamentos cercanos, tales como Ayacucho, Huancavelica, entre otros. Estas olas migratorias han

reconfigurado el espacio geográfico de Ica, siendo así que se han constituido una serie de zonas con viviendas precarias en donde se alquilan habitaciones por cortos periodos de tiempo.

Además, cabe mencionar los mecanismos que han adoptado las diversas empresas agroexportadoras para conseguir mano de obra. Una de ellas se basa en solicitar recomendaciones de aquellas personas que previamente se encuentran trabajando con ellos. El otro mecanismo es utilizar medios de comunicación masivos como radios locales o perifoneo en determinados puntos de las diversas comunidades de la periferia de Ica. Por lo que muchos de los trabajadores resultan siendo, además, residentes de las mismas zonas.

2.1.3 Una mirada más profunda a las condiciones laborales de la agroindustria

Finalmente, otro punto a desarrollar respecto a la agroindustria en Ica son las condiciones laborales del sector. Si bien se ha adelantado ciertas características de estas, es pertinente sistematizar en las siguientes líneas la información recogida, esto principalmente porque el interés por cambiar dichas condiciones laborales deplorables son la principal motivación de los trabajadores para integrar los sindicatos.

“Esta ley pues, nosotros al momento que nos encuentra en la empresa...nosotros estábamos en otro régimen. Y la empresa pues tenía sus asesores bien asesorados y nos hace pasar a esa ley arbitrariamente. Nos hace pasar a la 27360 cuando nosotros no debimos pasar. Debimos estar en la ley común antigua ¿no? En

eso nosotros hemos perdido muchos derechos laborales, por ejemplo, la 27360 nos recorta de 30 días de vacaciones a 15 días. En el mismo salario del mes sale por ejemplo las dos gratificaciones de diciembre y julio. Nos recorta la asignación familiar, no hay CTS, todo está incluido ahora con este régimen. Y sacando un resumen de esta ley, para el trabajador de la agroindustria.... Claro, nadie va a negar que en este valle y en todo el Perú donde está la agroindustria hay un auge económico, pero ¿a costa de qué? A costa de estos recortes de derechos, de estos recortes de derechos laborales. Yo creo que en ese sentido los empresarios se están enriqueciendo porque esta norma los favorece a ellos. Ellos tienen una ley en la mano y con eso están actuando... para contrarrestar eso nosotros nos estamos movilizándolo... a raíz de eso el sindicato se forma también.”¹

De manera precisa, las condiciones laborales deplorables se evidencian en los contratos de trabajo, en primer lugar, la frecuencia de los contratos varía mucho según tipo de trabajador y empresa. Pero la gran mayoría tiene contratos a plazo fijo, con variaciones que van desde los 3 meses hasta los 11 meses y que en muchos casos involucran tiempos de descanso entre contrato y contrato. No obstante, estos tiempos no son del todo estables, es decir las personas no tienen la certeza de que para la próxima campaña vayan a conseguir que la empresa los contrate. Además, el sistema de contratación es bastante informal, y no se suele entregar una copia de los mismos a los trabajadores, por lo que en caso de quejas no tienen un documento que los respalde. En ese sentido se presentan situaciones como las siguientes: trabajadores a los que se tiene trabajando sin contrato y de forma permanente durante más de 2 años y posteriormente se regulariza la situación haciendo firmar contratos con fecha

¹ Entrevista a Casimiro – 13 de Junio del 2014.

atrasada; también, trabajadores a los que se contrata año tras año de febrero a diciembre y se les dice que el mes de enero son sus vacaciones.

Por otro lado, sobre las remuneraciones, cabe resaltar que el jornal que paga el sector según el Régimen Laboral Agrario es actualmente S/. 29.26 y que es ganado como sueldo básico por todos los trabajadores. Aunque muchos trabajadores están ganando más de este sueldo básico, este incremento remunerativo se hace a costa de extender la jornada laboral de manera de ganar horas extras o de incrementar las metas de producción para ganar al destajo.

Finalmente, sobre las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, se han presentado muchas denuncias por parte de los trabajadores de sanidad, fumigadores, personal de riego y limpieza, trabajadores de las empacadoras respecto a la carencia de equipos de protección personal. Siendo así que se ha denunciado casos de intoxicación. Por otro lado, los trabajadores y trabajadoras que laboran en la poda y la cosecha son los más desprotegidos, en muchos casos no cuentan con implementos de protección (como guantes o lentes). Asimismo, no reciben capacitación suficiente sobre temas de salud y seguridad en el trabajo, y en algunos casos las unidades de primeros auxilios se encuentran muy mal implementadas

2.1.4 Caracterización de las empresas agroindustriales

La agroindustria que se desarrolló en la región Ica respondió a ciertas particularidades en relación a la apropiación de tierras que ha sido dispersa a lo largo del territorio. Además, el proceso de expansión se justificó por el proceso de diversificación de productos por el que ha adoptado el sector agroindustrial. Esta característica del proceso de apropiación de tierras de las empresas, muchas veces ha generado que debido a la dispersión de los fundos, los trabajadores de la misma empresa pero de diferentes fundos no se conozcan, dificultando, en muchas ocasiones la comunicación y las iniciativas para realizar actividades colectivas, como por ejemplo formar sindicatos.

A partir de esta configuración del espacio caracterizada por la concentración de grandes terrenos en pocas manos se entiende la existencia de un promedio de 30 empresas agroindustriales. La mayoría responde a una lógica de medianas y grandes empresas, con números altos de trabajadores, especialmente, en época de campaña. Por lo general las empresas son de capital nacional. Y los principales productos que producen son los espárragos, uvas, paltas, y últimamente están incrementando la producción de ajíes, granadas, entre otros.

Durante la época de la Reforma Agraria el valle de Ica sufrió un proceso de parcelamiento, siendo así que las tierras que durante mucho tiempo estuvieron en mano de latifundistas pasaron a estar divididas en espacios de menos de 5 hectáreas. No obstante, “según estudios de CEDEP (2007), en el Valle de Ica la actividad agropecuaria se ha caracterizado por un proceso de

concentración de la tierra. En los últimos años cerca del 8% del área cultivable del Valle ha pasado a ser de propiedad de empresas agroindustriales. Muestra de este proceso son los casos de las ex-cooperativas Santa Margarita y Rosario de Yauca con 2,000 has y 1,000 has respectivamente, las cuales pertenecieron a pequeños y medianos productores.” (Rendón, 13)

Este proceso de concentración de tierras se ha relacionado a un mercado de bienes bastante activo en la región, que ha generado que las empresas hayan adquirido propiedades o fundos en diversas zonas, muchas veces alejadas entre sí. Además, también ha generado que las empresas grandes compren empresas más pequeñas para que contribuyan a su producción. Las empresas pequeñas suelen mantener sus nombres, y sucede que, a veces, los trabajadores temporales que se emplean en distintas empresas, no lo hacen realmente, puesto que siguen ofreciendo su mano de obra al mismo empleador.

Este proceso de expansión de las empresas a lo largo de toda la región también se justifica por el proceso de diversificación de productos por el que han optado las empresas, siendo así que algunos productos son favorecidos por las particularidades de ciertas tierras y climas, que no necesariamente mejoran la calidad de producción de otros productos. Esto, claramente ha influido en la distribución de los trabajadores a lo largo del espacio, dificultando en algunos casos las prácticas colectivas, como la sindicalización, tal como se detallará más adelante.

Finalmente, a manera de ejemplificación y contextualización se hará una breve descripción de las empresas en donde se gestaron en algún momento sindicatos: Agrokasa, Euro, IQF y Agrícola Chapi

En primer lugar, la empresa Agrokasa, perteneciente a la Sociedad Agrícola Drokasa S.A. Esta empresa surge en 1996 y forma parte del grupo empresarial familiar peruano Corporación Drokasa, fundado en 1951. La Sociedad Agrícola Drokasa SA – AGROKASA en el año 2013 ocupó el puesto 573 por Ingresos Totales, según el ranking elaborado por Perú: The Top 10,000 empresas, con ingresos superiores a los US\$ 66 millones de dólares mostrando un gran incremento respecto al año anterior donde ocupó el puesto 662 con ingresos superiores a los US\$ 55 millones. En el año 2013, además, fue la empresa N° 21 en importancia en el sector agropecuario y agroindustrial. De acuerdo a cifras del 2013, los principales productos que exporta son la uva (47%), los espárragos (33%) y la palta (20%). Y los principales destinos a los que exporta son: Holanda (24%), Estados Unidos (22%), Reino Unido (21%), España (6%), Hong Kong (5%), entre otros.

Esta empresa cuenta con dos fundos y tres plantas procesadoras en la región Ica. Los fundos son: Fundo Santa Rita y Fundo Santa Catalina. El primero cuenta con 200 hectáreas dedicadas a la producción de uva. Mientras que el segundo cuenta con más de 1600 hectáreas dedicadas a la producción de uva y espárragos. Sobre las plantas procesadoras, en el Fundo Santa Rita hay una

planta empacadora para la producción de uva, y en el otro fundo hay dos plantas empacadoras, una para la producción de uva y otra para la de espárrago.

La empresa cuenta con las siguientes certificaciones: GAP Primus Lab, BRC Food (British Retail Consortium – Food), BASC (Business Alliance for Secure Commerce), Global G.A.P. (Good Global Agriculture Practice), TESCO NURTURE, GMP HACCP (Good Manufacturing Practice Product – Hazard Analysis Critical Control Point), LEAF (Leaders in Environmentally Accountable Foodservice) y The Global Compact.

En segundo lugar, respecto a la empresa EURO S.A., esta surgió alrededor del año 1995, sin embargo, inició sus actividades agrícolas desde el año 2000, aproximadamente. Formalmente esta pertenece a la gran empresa exportadora Athos S.A., que se inició como un negocio familiar que progresivamente fue creciendo. Euro S.A. es el pequeño fundo que poseen en Ica, y uno de los muchos que Athos S.A. posee a lo largo de la costa peruana. En ese sentido, EURO S.A., es una manifestación de la dinámica de expansión de las grandes empresas que se detalló previamente.

Esta empresa está constituida únicamente por el fundo “Guadalupe”, y de acuerdo a la información recogida virtualmente, producen espárragos y granadas. La lógica es que en este espacio se cultiven los productos que, posteriormente, la empresa Athos exportará. Según información de SUNAT (2013), la empresa cuenta con 41 trabajadores. Este número, evidentemente se

incrementará en época de campaña de siembra y cosecha. La empresa cuenta con las siguientes certificaciones: GLOBAL G.A.P. (Global Good Agriculture Practice) y LEAF (Leaders in Environmentally Accountable Foodservice)

La empresa IQF, en tercer lugar, fue fundada en el año 2002. Esta se dedica al cultivo, procesamiento y exportación de productos congelados, frescos y en conserva tales como el espárrago, la uva, la alcachofa, los hongos, entre otros. La empresa cuenta con cinco fundos distribuidos geográficamente entre Chincha e Ica. De acuerdo a la información de la SUNAT 2013, la empresa contaba como 2122 trabajadores distribuidos en todos los fundos.

De acuerdo a la información del portal web de IQF, esta empresa solo cuenta con la certificación BASC (Business Alliance for Secure Commerce), que se centra en desarrollar y ejecutar acciones preventivas destinadas a evitar el contrabando de mercancías, narcóticos y terrorismo a través del comercio de nuestra organización.

Por último, respecto a la Agrícola Chapi S.A. surge en 1997. En el año 2013 la Agrícola Chapi S.A. ocupó el puesto 1250 por Ingresos Totales, según el ranking elaborado por Perú: The Top 10,000 empresas, con ingresos superiores a los US\$ 29 millones de dólares mostrando un gran incremento respecto al año anterior donde ocupó el puesto 1416 con ingresos superiores a los US\$ 24 millones. Los principales productos que exporta esta empresa son los siguientes: espárragos (63%), uva (34%) y palta (3%). Mientras que los

destinos son: Estados Unidos (42%), Holanda (17%), Australia y Reino Unido (9%), España 8%), entre otros.

Esta empresa cuenta con tres fundos y dos plantas procesadoras en la región Ica. Los fundos son: Fundo Don Ernesto, Fundo Red Glove (“Doña Julia”) y Fundo Alesves. El primero cuenta con 87 lotes de 6 hectáreas cada uno dedicados a la producción de palta y espárragos. En segundo cuenta con 30 lotes de 6 hectáreas cada uno dedicadas a la producción de uva. Mientras que el tercero cuenta con 150 hectáreas, pero solo 60 de ellas están dedicadas al cultivo de quinua. Sobre las plantas procesadoras, en el Fundo Doña Julia se encuentra la planta más nueva que realiza el trabajo de empaque de la uva y palta. Y en el fundo Don Ernesto se realiza el trabajo de procesamiento y empaque de los espárragos.



Fuente: Elaboración propia. En base al Mapa de la provincia de Ica de la Municipalidad Provincial de Ica e información del portal de la empresa Agrícola Chapi.

Ahora bien, sobre las características del trabajo, tales como las remuneraciones y horas de trabajo, cabe indicar que si bien sus ingresos son superiores a la remuneración mínima del sector porque reciben un aproximado de 300 soles a la semana, deben trabajar los 7 días. En cuanto a la jornada de trabajo, se cumple las 8 horas y se pagan horas extras. En época de cosecha se otorga un porcentaje mayor por la jornada.



CAPÍTULO 3

3.1 Breve teorización del sindicalismo agroindustrial

Este apartado busca presentar una teorización del sindicalismo agroindustrial en el Perú, específicamente en la región Ica. En ese sentido, se dividirá la teorización de acuerdo a las siguientes variables: objetivo del sindicato, instrumentos que despliegan, composición sindical, organización interna, legitimidad y articulación con otras organizaciones. Finalmente, se presentarán a los actores involucrados en el mundo sindical agroindustrial en Ica, y que configuran la red de soporte. Entre estos se encuentran ONG's nacionales e internacionales, gremios, federaciones, entre otros.

3.1.1 Crisis del sindicalismo

El sindicalismo del sector agroindustrial se inscribe en una situación de crecimiento económico de un sector totalmente novedoso en el país, y además, en una época que los estudiosos han denominado de "crisis sindical". Por un lado, respecto al crecimiento económico y al hecho de que recién estaba surgiendo la agroindustria en la región sur del país, cabe resaltar que no había

precedentes de organización sindical alguna. Por otro lado, de acuerdo a lo planteado por Francisco Zapata (1993) las dimensiones de la crisis se vinculan con las transformaciones económicas y sociales que se dieron en la región latinoamericana desde la década de los 80's. Estas son las transiciones entre modelos de acumulación – industrialización por sustitución de importaciones (ISI) al de transnacionalización del mercado interno (TMI) – y entre modelos de dominación política – regímenes dictatoriales a gobiernos democráticos. En suma, esto ha significado para el sindicalismo la pérdida de control del proceso y los mercados de trabajo, así como ha repercutido también en las fuentes de poder ligadas al acceso al poder político y Estado.

De manera específica, esta crisis se evidencia en problemas de representación (reducción del número de afiliados, dificultad para afiliarse, baja participación de jóvenes y mujeres, entre otros) y problemas de institucionalidad (débil cultura sindical, endeble legitimidad basada en tradición, difícil división de funciones administrativas y de gestión sindical, debilidad institucional para elaborar propuestas y brindar servicios complementarios, escasez de recursos económicos, etc.). En este proceso histórico es que se inserta la existencia del sindicalismo del sector agroindustrial, por lo que resulta pertinente esbozar una caracterización teórica del mismo.

3.1.2 Caracterización del sindicalismo agroindustrial

En primer lugar, el sindicalismo agroindustrial ha surgido, como ya se señaló, en un proceso de crisis, en donde se habla de un sindicalismo de empresa, mucho más atomizado, y que solo responde a los intereses de los trabajadores en relación al vínculo con la empresa. Además, de manera particular este sindicalismo existe en un contexto anti sindical, en donde las prácticas intolerantes hacia la existencia de sindicatos se evidenciaron en la búsqueda por desarticular los sindicatos que se formaban, esto a través de amenaza de despido, despidos efectivos arbitrarios, tratos diferenciados y hostiles a sindicalistas, liquidación monetaria a dirigentes, sanciones desproporcionales e infundadas, entre otros.

A partir de lo señalado en relación a la atomización de los sindicatos y el contexto en el que se desarrollan, resulta evidente que la lucha de los sindicatos agroindustriales ya no se centre en una lucha por revertir el sistema de posesión de tierras tal como fue en el caso de los antiguos sindicatos agrarios. Los sindicatos agroindustriales sin duda lucharán por mejorar las condiciones laborales en cada empresa, que es su ámbito de acción, y en ese sentido las negociaciones colectivas que realicen se orientarán a alcanzar objetivos concretos como mejoras salariales, bonificaciones económicas por escolaridad, fallecimiento de algún pariente, protección en términos de salud y seguridad en el trabajo, y otras posibles deficiencias que hayan identificado en las condiciones materiales para el desempeño de su trabajo. Sin embargo, y a pesar que muchas de las empresas del sector presenten características similares, los sindicalistas solo pueden ejercer su derecho a negociar con la misma empresa, y en ese

sentido están supeditados al tipo de relación que mantengan con la empresa, y a la fuerza que puedan lograr tener por sus afiliados.

Para alcanzar los objetivos previamente planteados, hacen uso de la negociación colectiva como principal instrumento de lucha. En el siglo XX, durante los movimientos campesinos y el auge de los sindicatos agrarios del centro, el principal instrumento de lucha eran las ocupaciones de tierras. Sin embargo, en un entorno laboral mucho más institucionalizado (empleador-empleado) y con un espíritu legalista evidente, las negociaciones colectivas cobran más sentido, así como también la presencia de un asesor legal como posibles consultores en el desarrollo de estrategias y tácticas para su apropiado funcionamiento, o en la resolución de conflictos. En los casos estudiados, y como se desarrollará más adelante, esto se materializa en la figura de David Huaranca (dirigente sindical de la CGTP en Ica) durante sus inicios y en el apoyo de actores de la red de soporte durante el funcionamiento. Sobre este punto se regresará más adelante.

Cabe señalar que las huelgas no representan una práctica que desarrollen los sindicatos en estudio, esto puede entenderse por la baja tasa de afiliación, y por lo tanto poca fuerza sindical para acatar acciones de ese tipo.

Ahora bien, respecto a la variable de composición sindical, el sindicalismo agroindustrial está compuesto principalmente por trabajadores permanentes, de hecho es un requisito en los sindicatos estudiados que sus afiliados tengan 3

años o más trabajando en la empresa. Entre los casos estudiados esta característica se fundamenta en el hecho de que un sindicato con trabajadores temporales corre el riesgo de perder fuerza después de cada campaña (cuando se finalizan los contratos temporales), mientras que los trabajadores permanentes dotan de fuerza a la organización por su afiliación permanente.

Asimismo, muchos de ellos son varones entre 35 y 55 años de edad, aproximadamente, con nivel educativo secundario, en la mayoría de casos. A pesar que un gran porcentaje de la mano de obra que emplea la agroindustria es femenina y joven, este perfil no se ve representado en la composición sindical. Este hecho también puede entenderse a partir de la temporalidad de contrato de estos grupos de personas, y también por las prácticas anti sindicales y hostigamiento que suelen recibir las mujeres y jóvenes cuando intentan sindicalizarse. En ese sentido, se gestan en muchos sindicatos minoritarios que no afilian a un gran porcentaje de todos los trabajadores y que tienen, por lo tanto, problemas de representatividad, y en cierta medida de encontrar mecanismos para obtener legitimidad entre los trabajadores.

La organización interna en el sindicalismo agroindustrial se caracteriza por estar articulada en torno a una Junta Directiva electa cada dos años y dividida por 12 secretarías, aproximadamente, que son asumidas por un miembro del sindicato. La democracia es el régimen bajo el que se rige la toma de decisiones de los sindicatos. Cuando se convocan a elecciones se presentan listas

compuestas por doce miembros que en caso de ganar las elecciones asumirían los puestos de las secretarías de la junta.

Una particularidad en este sindicalismo es que los dirigentes desarrollan actividades de administración y simultáneamente labores de gestión y dirección sindical, siendo que muchas veces lo urgente reemplaza a lo importante, y las tareas administrativas terminan absorbiendo los recursos y tiempo, dejando de lado la gestión sindical. Evidentemente, esta situación se agudiza por el bajo nivel de especialización para desarrollar propuestas sindicales, por lo que todo se reduce al reclamo en caso de violación de derechos y demandas durante la negociación colectiva.

Esta división dicotómica junta directiva (dirigente) y afiliado (dirigido) es un rasgo distintivo de este tipo de sindicalismo. Los miembros del sindicato que no ocupan un cargo en la junta no presentan un rasgo activista, por lo que tienen un rol pasivo en el desarrollo del sindicato, reduciendo su participación a las asambleas y reuniones. En ese sentido, al no existir miembros que activamente apoyen en las tareas de las juntas, o al no haber juntas directivas que busquen involucrar a los afiliados, no se articulan espacios donde se pueda aprender mutuamente lo que es ser dirigente sindical, donde se pueda construir una identidad más sólida, y liderazgos más legítimos y eficaces.

Entonces pues, frente a la baja tasa de sindicalización, el poco poder o fuerza sindical que logren obtener y los pocos espacios en donde se puedan

fortalecer los liderazgos, cabe concluir que los sindicatos agroindustriales son efectivamente organizaciones con muy bajo nivel de legitimidad. Sin embargo, en los casos de relativo éxito cuando logran adquirir legitimidad, esta se basa en una lógica de apoyo a partir de resultados. Es decir, las acciones que logran desplegar con éxito los dirigentes sindicales o el sindicato los dotan de legitimidad dentro y fuera del sindicato, lo que a su vez puede contribuir a que faciliten la obtención de sus metas y objetivos. En ese sentido se convierte de alguna manera en un círculo virtuoso. Esto será desarrollado a partir del caso del sindicato de Agrícola Chapi.

Finalmente, respecto a la variable sobre articulación con otras organizaciones, el sindicalismo agroindustrial se ha caracterizado por crear fuertes vínculos con organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales, federaciones, y gremios, esto en la medida que estas han cumplido un rol protagónico en el surgimiento de estas y lo continúan haciendo durante su funcionamiento, como se desarrollará más adelante.

3.1.3 Actores del mundo laboral y sindical

A continuación, se presentarán a los actores que forman parte de la red de soporte de las organizaciones sindicales, elemento que forma parte del análisis de la presente investigación. La red de soporte, como se señalará más adelante, está compuesta por organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales, y organizaciones gremiales. Dentro de las ONG's nacionales se

encuentran PLADES y Aurora Vivar; en las ONG's internacionales, Solidarity Center y Fos- Socialistische Solidariteit; y finalmente en las organizaciones gremiales, la CGTP (Confederación General de Trabajadores del Perú) y la FENTAGRO. A continuación, de manera general, describiremos los tres tipos de organización que conforman la red de soporte:

- Organización no gubernamental nacional: PLADES y Aurora Vivar

En primer lugar, PLADES es una organización no gubernamental especializada en la problemática del mundo del trabajo a nivel de América Latina y con relaciones de alianza y cooperación con las organizaciones sindicales y los demás actores de las relaciones laborales para promover el trabajo decente. PLADES fue fundada en 1991 para lograr los siguientes objetivos: Producir, validar y transferir sistemas y estrategias que mejoren la capacidad de acción y de influencia de los sindicatos en el escenario global; producir y difundir conocimiento sistematizado sobre la problemática socio laboral del Perú y la región; incidencia en políticas públicas y en los actores sociales vinculados al mundo del trabajo.

En segundo lugar, Aurora Vivar es una organización que lidera la defensa de los derechos económicos, sociales y culturales de mujeres trabajadoras que participan en el proceso del desarrollo económico local y regional y en la construcción de una sociedad democrática con equidad de género e igualdad de

oportunidades. Por lo que está especializada en capacitación técnica no tradicional, fortalecimiento organizativo, formulación de propuestas e incidencia político - laboral, que promueve el liderazgo de las mujeres trabajadoras para el ejercicio pleno de sus derechos y ciudadanía.

- Organización no gubernamental internacional: Solidarity Center y Fos-Socialistische Solidariteit

Solidarity Center es una organización sin fines de lucro que vela por los derechos de los trabajadores y que los apoya a alcanzar salud y seguridad en el trabajo, mejoras salariales, protección social y conseguir legitimidad en el trabajo. Esta organización fue fundada en 1997, y ha trabajado con sindicatos, asociaciones de trabajadores, comunidades alrededor del mundo, para alcanzar un desarrollo equitativo y sostenible, y además para ayudar a hombres y mujeres a luchar por sus derechos y así mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. Solidarity Center es financiada por la Federación Americana de Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales, AFL-CIO, por sus siglas en inglés.

De otro lado, Fos- Socialistische Solidariteit es una organización sin fines de lucro belga que organiza sus recursos en torno a dos objetivos: promover el derecho al trabajo digno y el derecho a la salud. Por lo que contribuyen al fortalecimiento de las organizaciones sindicales, organizaciones campesinas, cooperativas, organizaciones de mujeres, entre otros. Buscan defender sus derechos políticos, sociales y económicos e incidir en políticas de carácter

nacional. A través de alianzas con organizaciones que posean enfoques similares a los suyos buscan consolidar un contrapoder internacional.

- Organización gremial: CGTP y FENTAGRO

La Confederación General de Trabajadores cuya sigla es CGTP, es una organización sindical de duración indefinida, ámbito intersectorial y territorial de grado superior que representa a los trabajadores/as dependientes e independientes de la ciudad y del campo, del sector público y privado. Su objetivo es luchar por la defensa de los intereses de clase de estos sectores. Participa en diversos niveles socio políticos por la democratización y la centralización del movimiento sindical y popular, con propuestas alternativas y viables. Para lograr estos objetivos, posee una estructura que permite capacitar permanentemente a sus líderes sindicales en la defensa de sus derechos. Otro de sus objetivos es mediar como interlocutor válido ante los empresarios y el Estado.

En segundo lugar, la FENTAGRO (Federación de Trabajadores de la Agroindustria y Afines) es una organización constituida en mayo del 2012. Inicialmente se gestó con nueve sindicatos del sector a nivel nacional. El objetivo de la federación es articular esfuerzos entre sindicatos y trabajadores para mejorar las condiciones en el sector. Asimismo, buscan centrar sus esfuerzos en realizar campañas para modificar la Ley de Promoción Agraria (27360), mejorar las negociaciones colectivas, la situación de violaciones respecto a la salud y seguridad en el trabajo, y finalmente, crear espacios y cargos para ser parte del

proceso de cambio. Actualmente se encuentra afiliada a la CGTP y opera con una junta directiva constituida por dirigentes sindicales de todos los sindicatos afiliados a la federación. Principalmente, estos sindicatos se encuentran en Ica, La Libertad, Piura y San Martín de Porres (en el sector de la palma aceitera).

En suma, todo lo previamente señalado busca señalar características del *nuevo* modelo sindicalista en el sector agroindustrial. El cual se encuentra en un contexto de fragilidad por la ausencia de articulación con otros sectores gremiales del país, y además debido a las dinámicas laborales precarias y flexibles, como se ha detallado previamente. Estos elementos son útiles para enriquecer el análisis de los elementos que permiten explicar el surgimiento y funcionamiento de los sindicatos.

CAPÍTULO 4

4.1 Auge y caída de (casi) todos los sindicatos agroindustriales de Ica

Este capítulo busca realizar un recuento histórico de los sindicatos agroindustriales creados entre el 2007 y el 2012 en la región Ica. En este periodo diversas organizaciones del mundo laboral como ONG's nacionales e internacionales, gremios y federaciones, encontraron en la firma del TLC entre Perú y Estados Unidos – a pesar de su carácter paradójico - un contexto favorable e incentivos para promover la creación de organizaciones sindicales. Así, en ese periodo los y las trabajadoras de las empresas agroindustriales encontraron espacios para canalizar sus demandas en busca de mejorar sus condiciones laborales y de vida.

A lo largo de este capítulo se detallará, en primer lugar, la historia de auge de los sindicatos de las empresas Agrokasa y Agrícola Chapi. Posteriormente, se narrará el proceso de gestación de los sindicatos Euro e IQF, seguido de su rápida caída y desarticulación. Finalmente se retomará la historia de los únicos sindicatos que se mantienen hasta el día de hoy: el de la empresa Agrokasa y Agrícola Chapi. Por lo que se buscará esbozar una línea argumentativa que

permita comprender porque son los sindicatos que han logrado mantenerse activos en un contexto adverso a la sindicalización.

4.1.1 2007: nacimiento del primer sindicato agroindustrial de Ica

En primer lugar, el sindicato de Trabajadores de la empresa agroexportadora Sociedad Agrícola Agrokasa fue fundado el 11 de marzo del 2007, en el fundo Santa Rita, uno de los fundos de la empresa. Si bien no se ha identificado un hito particular en el tiempo que desencadenara la gestación del sindicato, este proceso fue más bien progresivo, basado en los abusos y el irrespeto por los derechos laborales de la empresa. Según los testimonios recogidos:

“O sea sé que se formó a raíz de que en la empresa, en el año 2007, 2006 comienza el abuso, entonces los compañeros los fundadores, los dirigentes que en esa oportunidad tuvieron la valentía de formar el sindicato porque habían muchos abusos. Los abusos se cometían a los trabajadores y trabajadoras, pero más a las trabajadoras. (...) Fue porque había mucho abuso y cambios a veces de personal. Vamos a suponer que usted trabajaba en esta área y de la noche a la mañana se le cambia a otro puesto, o de repente viene otro ingeniero o supervisor y hace un cambio brusco, y a partir de ahí es que nace el sindicato.”²

Entonces pues, un grupo de trabajadores deciden reunirse en espacios fuera de la empresa, estos fueron públicos como plazas, y privados como la residencia de alguno de ellos. Estos trabajadores fueron en su totalidad varones,

² Entrevista a Diógenes – 13 de Junio del 2014

entre 35 y 50 años con contratos permanentes y puestos más estables dentro de la empresa. El área al que pertenecían era de Pozos e Hidráulica, encargados del mantenimiento y seguridad de los pozos que proveen el agua para el riego. Es decir, el sindicato se constituyó y se mantiene hasta la actualidad por trabajadores calificados de la empresa.

Durante las conversaciones, y por consejos que habían recibido, acordaron solicitar la ayuda de la Central General de Trabajadores del Perú (CGTP), en específico de un abogado y dirigente sindical con presencia y reconocimiento en Ica: David Huaranca. Él es abogado y dirigente de la Federación Regional de Trabajadores de Ica (FRTI – CGTP), por lo tanto, representante de la CGTP y ejecutor de los proyectos que el gremio nacional tiene en la región. Así, deciden constituir la primera junta directiva del sindicato. Sin embargo, esta fue rápidamente desarticulada, por medio de despidos y pagos a dirigentes.

“Se juntaron 15 personas y en casa de un compañero tomaron acuerdo. Y por ahí un afiliado dio información a la empresa, así que despidieron a algunos y negociaron a otros.”³

Inmediatamente después, los trabajadores no vieron sus fuerzas amilanadas, y buscaron constituir una segunda junta directiva. Esta vez serían más cautelosos respecto a la logística para convocar las reuniones, prestando especial atención al espacio en el que lo realizarían y los trabajadores que

³ Entrevista a Luciano – 17 de febrero del 2016

invitarían. Hasta este punto se evidencia las prácticas anti sindicales que llevan a cabo las empresas y el contexto adverso en el que se gestó el sindicato. Así, sin embargo, continuó la labor de los dirigentes, hasta que se logró alcanzar el número de afiliados necesarios para formalizar al sindicato en el Ministerio de Trabajo, tal como se señala a continuación:

“Esto tenían que hacerlo a escondidas de los dirigentes de la empresa, porque no le convenía a ellos que se forme un sindicato. Los compañeros se sacrificaron bastante, en la noche para tener el reconocimiento del sindicato y recoger afiliados. Porque la misión era tener de 20 para arriba para que el sindicato sea reconocido y poder estar en la mesa de negociaciones. Ese era el fin que se buscaba. (...) Y la empresa se fue enterando. Pero eso no amilanó a los compañeros que siguieron con la iniciativa. La empresa de todas maneras se enteró cuando el sindicato es formalizado y le comunican a la empresa.”⁴

Debido a esa labor realizada, lograron inscribir el sindicato con cien afiliados. No obstante, cuando la empresa es notificada de su formalización, decide tomar medidas nuevamente para desarticular la organización. De acuerdo a la información recogida las principales prácticas que adoptó la empresa fue acudir a casa de los trabajadores para obligarlos a renunciar o desafiliarse al sindicato. Con esa estrategia lograron que veinte se desafilien, por lo que el sindicato se quedó con ochenta miembros, aproximadamente. Este número no se ha alterado mucho con el paso de los años hasta la actualidad. Esto, como ya se señaló, es una característica marcada de los sindicatos en el sector.

⁴ Entrevista a Casimiro – 13 de junio del 2014

Sin embargo, a pesar de las estrategias para debilitar al sindicato, la formalidad de inscribir al sindicato en el MTPE ya se había llevado a cabo, por lo que eventualmente los directivos de la empresa reconocieron y legitimaron la existencia del sindicato. Aceptar que se ejerza el derecho a la libertad sindical, como se señaló previamente, puede responder a los intereses económicos de las propias empresas. Tal como se mencionó en el marco teórico, los intereses que persiguen las empresas del sector pueden verse perjudicados si los compradores o potenciales clientes descubren que se han violado derechos fundamentales como el de libre sindicalización. En ese sentido, las certificaciones laborales son una garantía importante para asegurar este respeto.

Por otro lado, respecto al sindicato, cabe mencionar además, que estos afiliados son todos trabajadores permanentes de la empresa, y en su totalidad varones. Además, casi todos pertenecen a una misma área de trabajo: pozos e hidráulica. De otro lado, el sindicato se rige por medio de un estatuto elaborado entre todos los miembros en Asamblea General. Y se organiza a través de una Junta Directiva compuesta por doce afiliados, y elegidos democráticamente cada 2 años.

4.1.2 2010: El Sindicato Único de Trabajadores de Agrícola Chapi

El surgimiento del sindicato de Agrícola Chapi es muy similar al de Agrokasa. De acuerdo a la información recogida, el sindicato de Chapi se fundó

en el año 2010 en el fundo Don Ernesto. Y la decisión de organizarse además de responder a una búsqueda por mejorar las condiciones de trabajo y defender derechos laborales, también respondía a un hito en particular, vinculado a los contratos de trabajo.

La empresa inició sus actividades como tal con un grupo de personas que firmaron un contrato inicial y de manera irregular se mantuvieron en sus puestos por muchos años. De acuerdo a ley, después de 5 años de trabajo en una empresa pasas a una situación de permanencia en la empresa. Sin embargo, casi una década después de iniciar sus actividades, la empresa decide regularizar los contratos de los trabajadores antiguos y ya permanentes, al intentar hacer que firmen contratos con una temporalidad de 6 meses, factible de no ser renovado. Es decir, estos pasarían a una situación de precariedad e inestabilidad.

“La empresa empezó a hacer firmar contratos a las personas que tenían más de 7 años trabajando. Ahí fue cuando se formó el sindicato. La gente que no quería firmar se unió al sindicato. Creo que eran como 15 o 17 personas (...) El contrato decía que íbamos a trabajar 6 meses. Ellos nos quitaban el DNI para que firmáramos y los compañeros que no firmaron se quedaron afuera. (...) Sabía que ya no podíamos firmar contrato después de 5 años.”⁵

Entonces pues, las personas que se interesaron en formar el sindicato, al igual que Agrokasa, solicitaron la ayuda de David Huaranca. El Secretario General (2014-2016) recuerda los inicios del sindicato:

⁵ Entrevista a Eliana – 10 de marzo del 2016

“Buscamos un asesor, un abogado y seguimos. La empresa no quería, no quería. Como sea quería borrarlos. Y por intermedio de David Huaranca... hasta ahora nos ayuda.”⁶

Sin embargo, al enterarse la empresa de las intenciones de los trabajadores por constituir un sindicato, empezó a tomar medidas para desarticularlos. Estas medidas se centraban por un lado en pagar a los miembros de la junta directiva para que abandonen la empresa y al sindicato; y por otro lado, retenía el DNI de los trabajadores que se negaban a firmar el contrato. Ante esta medida muchos accedieron a firmar, puesto que por diversas razones les resultaba indispensable tener sus documentos de identificación.

“Ya la directiva estaba formada y entré pues. Hasta que comienzan a detenernos en el fundo, para firmar contrato. Porque ya no firmábamos nosotros. Y ahí nos detienen hasta las 4 de la tarde, porque, justamente yo caí ahí porque tenía que sacar unos papeles de mi hermana porque estaba internada... y por ley tenía que sacar su DNI. Y me dicen ya ‘Patito’, ven para acá. Firma. Y yo le digo para qué voy a firmar. Y ahí nos tuvieron, como a 6 personas. Éramos como 12 personas... pero todavía no querían decir tú eres (del sindicato) ni nada. Y cuando se enteran comienzan a sacar a las cabezas, pero adentro ya había voceros. Y sacaron a los antiguos y sacaron así a toda la directiva. Y afuera... porque ellos no querían firmar ni un papel. A sus casas iban a buscarlos, de ahí pasó los días y como uno se vendió ya todos se vendieron. Pero otra directiva ya había quedado adentro, con más gente. Comenzaron con 70 y tantas personas, ahora somos 250 y tantas personas.”⁷

La segunda junta directiva que ya se estaba gestando en la empresa logró formalizarse, y una vez que lo consiguió la empresa no pudo adoptar medidas

⁶ Entrevista a Isidoro – 02 de octubre del 2014

⁷ Entrevista a Norma – 09 de marzo del 2016

para desarticularla. Ya que esto sería ilegal. La junta directiva tenía el reto inicial de conseguir más afiliados para consolidar la organización. Los miembros que se entrevistaron destacan que inicialmente las personas tenían miedo a afiliarse, pues ya habían despedido a la primera junta directiva, y evidentemente nadie quería arriesgar su estabilidad laboral y economía, sin embargo, con el paso del tiempo fueron legitimándose y ganando más miembros. Esto, como se verá más adelante se debe en parte a los logros que alcanzaron con las negociaciones colectivas y a la defensa ardua de los trabajadores ante cualquier tipo de violación de sus derechos.

Cabe destacar que, tal como se señaló en la caracterización del sindicalismo agroindustrial, la composición de los sindicatos por lo general está constituida por trabajadores permanentes. Lo peculiar de este sindicato es que desde sus inicios tuvo una gran participación de trabajadoras mujeres. Esto, a diferencia con el sindicato de Agrokasa que no posee ninguna afiliada mujer, quizá se deba a que inicialmente debido a la irregularidad con la que gestionó la empresa sus contratos, muchas mujeres que se incorporaron a la empresa desde el inicio lograron alcanzar puestos de contrato permanente, lo que disminuía el temor a sindicalizarse. Este fenómeno no ocurre en Agrokasa, donde la mayoría de trabajadores permanentes son hombres y trabajadores de un área (pozo).

“Claro que nuestro sindicato ahora no cuenta con ninguna afiliada, ¿Por qué? Por el temor a ser despedidas, porque tampoco hay trabajadoras que sean antiguas o que estén en planilla, así como

somos nosotros. Son poquísimas, serán unas 10 o 15 a lo mucho, el resto son trabajadoras que vienen por campaña.”⁸

De otro lado, el sindicato de Chapi también se rige por medio de un estatuto elaborado entre todos los miembros en Asamblea General. Y se organiza a través de una Junta Directiva compuesta por doce afiliados, y elegidos democráticamente cada 2 años.

Entonces pues, en ambos casos, tantos los trabajadores de Agrokasa y de Agrícola Chapi lograron canalizar sus demandas articulando sindicatos que lograron resistir las arremetidas de las empresas. Se puede decir que estos surgieron debido a la propia iniciativa de algunos trabajadores que con el propósito de defender derechos, cambiar las condiciones laborales de sus empresas e informar a los trabajadores de sus derechos laborales. De acuerdo a los conceptos desarrollados previamente, el ‘framing’ o esquema interpretativo al que apelaron fue la injusticia y abusos realizados por sus empleadores para que se dé la liberación cognitiva.

De manera precisa, en el caso de Chapi, fue una situación en particular: la imposición de la firma de nuevos contratos temporales a trabajadores ya estables. En los trabajadores, este hecho fue entendido e interiorizado como un acto injusto, que afectaba directamente sus intereses como empleados. Esto porque vulneraba su estabilidad laboral y por ende, se incrementaba el riesgo de

⁸ Entrevista a Diógenes – 13 de Junio del 2014

perder su trabajo, con todo lo que ello implica. Así al verse afectados los intereses individuales de los trabajadores se produjo un “frame” capaz de liberarlos cognitivamente, pues se consideró, desde su punto de vista, que la opción para hacer frente a este tipo de injusticias y amenazas a sus intereses pasaba por organizarse colectivamente en dicha lucha.

Todo esto es entendido como una manifestación de la agencia de los trabajadores denominado ‘reworking’, el cual refleja los esfuerzos de los trabajadores de Agrokasa y Chapi por mejorar materialmente sus condiciones de existencia y recalibrar las relaciones de poder dentro del ámbito laboral. Esto, principalmente, porque como se señaló previamente los principales objetivos de ambos sindicatos respondían a dos elementos en particular: la defensa de los derechos laborales ante cualquier agravio, así como la búsqueda por mejorar sus condiciones de empleo (principalmente, mejoras salariales).

Asimismo, los intentos de afiliación dan cuenta de la presencia de una red de soporte evidenciada en la existencia de un actor clave, como lo fue el dirigente David Huaranca, quien les brindó asesoría legal durante todo el proceso de surgimiento de los sindicatos. Esto da cuenta del proceso de ‘framing’ de extensión el cual involucra vínculos con otros grupos o personas con valores y marcos de referencia compatibles, como se da en este caso.

Finalmente el proceso de formalización de los surgimientos se dio debido al reconocimiento a las instituciones del Estado por parte de los miembros de las

juntas directivas. Si bien puede existir cierta desconfianza por parte de dichas instituciones, los trabajadores se valen de ellas para su legitimización. Esta es una clara manifestación de la agencia de los trabajadores en la esfera estatal, dado que su actuar está condicionado, pero no determinado por las esferas de regulación y reproducción estatales.

4.1.3 Auge y caída de los sindicatos de Euro e IQF

Ahora bien, los siguientes casos, el de la empresa EURO e IQF se diferencian sutilmente de los previamente detallados. Pues ambos responden a una propuesta por parte de actores del mundo laboral como la CGTP y la ONG Solidarity Center para constituir nuevos sindicatos agroindustriales en la región Ica. En ese sentido, el rol más activo estuvo centrado en los actores red de soporte, quienes con proyectos planteados y financiados por ONG's internacionales y en conjunto con gremios nacionales buscaron fundar nuevos sindicatos.

"Elizabeth Huaranca, que es la hija de David. Y ella y David y un abogado que se llama Orlando, fueron muy instrumentales en servir como un equipo de contacto y de identificar oportunidades para educar a nuevos grupos de trabajadores y apoyar en sus reclamos, pero también educarlos para formar nuevos sindicatos. Y creo que fue inicios del 2011, no estoy segura...pero como siempre hay temas de intoxicaciones, o de salud y seguridad, o alguna violación vinculado al bienestar físico de la gente, informaron a través de clínicas legales laborales, hicieron contacto con grupo de trabajadores de EURO e IQF, donde formaron nuevos sindicatos."⁹

⁹ Entrevista a Sammy – 22 de febrero del 2016

Tanto en el caso de Euro como el del sindicato de IQF, la participación de David Huaranca y su hija Elizabeth se entiende en el marco del proyecto por gestar nuevos sindicatos, co-liderado por Solidarity Center y la CGTP, y teniendo a FRTI como brazo ejecutor en Ica. Este proyecto denominado "Fortaleciendo Sindicatos para Promover los Derechos Laborales de los Trabajadores Vulnerables en el Peru", tiene como objetivo reafirmar las capacidades dirigenciales y de gestión de los dirigentes y afiliados sindicales.

En el caso de IQF, el sindicato se formó en febrero del 2012 para reclamar contra abusos como el hecho de que había quienes tenían 14 años laborando y seguían con contratos temporales. El nuevo sindicato de IQF se inscribió en marzo del 2012, y ese mismo mes la empresa despidió a 10 personas, 9 de ellas miembros del sindicato.

En un acta de infracción del 20 de marzo del 2012, el MTPE acredita que la empresa cometió prácticas antisindicales contra todas las personas afiliadas al sindicato, 26 trabajadores y trabajadoras. La multa impuesta fue de 94, 900 nuevos soles. A través de un proceso judicial, el Sindicato de Trabajadores de IQF obtuvo sentencia a su favor el 12 de septiembre del 2012, pues se declaró fundado el proceso de amparo interpuesto por las nueve personas despedidas. La reposición ocurrió el 9 de enero del 2013; sin embargo, la totalidad quedó fuera de la empresa después de varios procesos de acoso para lograr su salida.

La Empresa Euro S. A. es un caso muy similar al de IQF S. A. El sindicato se constituyó el 26 de setiembre del 2011; el 19 de diciembre del mismo año le comunicaron a la empresa la existencia del sindicato y el 31 del mismo mes la empresa impidió el ingreso de 10 personas sindicalizadas argumentando vencimiento de contrato. Estas presentaron las respectivas demandas por nulidad de despido en el proceso ordinario laboral. La Dirección Regional de Ica conoció el caso, pero no hizo una investigación completa ni sancionó a la empresa. Ninguno estos dos sindicatos existe hoy, lo que subraya el significado las acciones antisindicales llevadas a cabo por las empresas.

Estos casos no exitosos dan cuenta de una serie de factores. En primer lugar, la dimensión negativa del carácter paradójico de la normativa que regula el sector, así como la de la firma del TLC, como se señaló previamente. Además, se considera que la configuración de las empresas en Ica, es decir que sean pequeñas constelaciones de pequeñas empresas con un mismo dueño (como es el caso de EURO, cuyo dueño es Athos), donde despiden a uno a trabajadores y luego en otro los vuelven a contratar. Esto influye en que las empresas decidan despedir trabajadores sin temor a que afecte sus ganancias, pues la mano de obra se trasladaría a otro espacio.

Entonces pues, en el caso de los sindicatos de IQF y Euro, las demandas de los trabajadores encontraron en ciertos agentes de la red de soporte un espacio para canalizar sus quejas y las injusticias vividas en el ambiente de trabajo. Así como en el Estado un aliado en el que su agencia como trabajadores

organizados puede ser puesta en práctica para hacer uso de sus mecanismos legales para alcanzar un objetivo, el castigo a la empresa por el despido de trabajadores sindicalizados.

Ahora bien, frente a los dos casos no exitosos que se acaban de detallar, de sindicatos desactivados por prácticas anti sindicales, cabe preguntarse por qué sindicatos como el de Agrokasa y Agrícola Chapi lograron mantenerse en el tiempo. A continuación se ahondará en esa interrogante.

4.1.4 ¿Por qué los sindicatos de Agrokasa y Chapi siguen funcionando?

De acuerdo a la información recogida, se pueden identificar dos razones que explican porque los sindicatos de las empresas Agrokasa y Agrícola Chapi siguen funcionando, mientras que los de IQF y Euro fueron rápidamente desarticulados. Ambos factores están estrechamente vinculados y uno no se puede entender alejado del otro.

En primer lugar, el sistema de certificaciones al que pertenecen las empresas tanto de Agrokasa como Chapi. Como se señaló previamente, existen una serie de sellos certificadores vinculados a la calidad del producto respecto al proceso mismo. Estos son los sellos que la mayoría de empresas en Ica han adoptado. Sin embargo, existen otros sellos certificadores que buscan garantizar el respeto por los derechos laborales, y la dimensión más humana y social de la

producción agroindustrial. Entre estos sellos están los siguientes: ETI (Ethical Trading Initiative), Global Compact y FAIR FOR LIFE. Precisamente estos son los sellos en los que se han certificado Agrokasa (Global Compact y ETI) y Agrícola Chapi (Global Compact y Fair For Life).

A partir de una revisión de las certificaciones que poseen las empresas en las que alguna vez se ha intentado gestar un sindicato, se puede concluir que solo el sindicato de Agrokasa y Chapi poseen certificaciones de carácter más social. Este contexto, consideramos que podría ser un elemento favorable de aprovechar por parte de los trabajadores para que se mantengan en el tiempo.

Sin embargo, se considera que la *tolerancia* que pueden denotar las empresas no responde a un genuino interés, sino más bien está vinculado a la lógica de las certificaciones privadas, cuyo fin último es incrementar el número de nichos de mercados en los cuales ofrecer sus productos, aumentar por ende sus ventas y así sus ganancias. La lógica por parte de las empresas es netamente capitalista, en su búsqueda por expandirse en nuevos nichos del mercado internacional.

Los trabajadores de Agrokasa y Chapi consideran también que si bien el contexto de las certificaciones resulta positivo para el sindicato, pues las empresas denotan más tolerancia hacia la sindicalización, comprenden que finalmente no pueden sustentar su existencia y funcionamiento en este hecho,

pues las certificaciones tienen un plazo, además las visitas de seguimiento están controladas por la empresa misma.

“La empresa con el sindicato puede celebrar un convenio (...). Y eso la empresa como que les gusta, como que ellos dicen que el pliego que firmamos, ellos le enseñan a los compradores, a las empresas de certificación, porque con eso dicen que las relaciones están buenas. Por esa parte ellos están contentos. Pero cuando reaccionan... por ejemplo cuando hay un maltrato verbal, el dirigente reclama, y ahí es que no les gusta. Dicen que te pasa, no te metas.”¹⁰

Entonces pues, a la luz del aparato teórico desarrollado líneas más arriba, se señala el rol de la agencia de los trabajadores y/u organizaciones sindicales en relación a las redes globales de producción. En estas redes claramente se inserta el sistema de certificaciones, y son espacios en donde pueden manifestarse estrategias de ‘reworking’ por parte de los individuos en un intento por mejorar las condiciones de existencia de los trabajadores. En este caso, las estrategias desplegadas para mejorar dichas condiciones, aprovechando este contexto favorable se centran en las negociaciones colectivas, básicamente. Sobre esto volveremos en el siguiente capítulo.

En segundo lugar, además del contexto favorable otorgado por las certificaciones, el otro factor, que permite explicar porque sindicatos como el de la empresa Chapi y el de Agrokasa no han logrado ser desarticulados, es por los vínculos que han mantenido con la red de soporte constituida por ONG’s

¹⁰ Entrevista a Casimiro – 13 de junio del 2014

nacionales e internacionales, gremios y federaciones; además, del vínculo entre ambas organizaciones sindicales.

En el caso del vínculo con la red de soporte, esta se ha constituido, principalmente, por un rol más activo por parte de estos actores, quienes se acercaban a sindicatos ya creados como el de Agrokasa y Chapi para buscar asesorarlos en temas relacionados al funcionamiento. Esta red se ha manifestado de diversas maneras. En el caso de las ONG's nacionales e internacionales, estas se han evidenciado por medio de proyectos cuyos objetivos han sido el fortalecimiento sindical a través de capacitaciones de diversos tipos. Entre las ONG's que se han mencionado en las entrevistas a afiliados de Agrokasa y Chapi están las siguientes: Solidarity Center, FOS, PLADES y Aurora Vivar.

“Habían varias ONG's que llegaron acá a Ica por un año o dos años y de nuevo renovaban otros proyectos. Y eso lo hacían para capacitar, asesorar, fundar sindicatos, este... pliegos de negociación colectiva y sobre todo a poder sentarse con los empresarios igual a igual. Porque nosotros entendemos que no estábamos preparados todavía para una negociación. Negociar... puede ser fácil el termino, pero negociar con empresarios que llevan a asesores y están más preparados, es diferente. Nosotros por intermedio de las ONG's hemos recibido apoyo y capacitaciones muy satisfactorias podría decir yo.”¹¹

Por otro lado, los gremios y federaciones como la CGTP y FENTAGRO, respectivamente también han cumplido una importante labor como red de

¹¹ Entrevista a Casimiro – 13 de junio del 2014

soporte de los sindicatos, apoyando a que estos logren mantenerse. Ambos juegan un rol bastante más político en comparación a la labor de las ONG's. Por un lado, la CGTP brinda asesores regionales, como el señor David Huaranca o Jesús Del Castillo para que se solucionen las posibles dudas que puedan surgir en el sindicato, o se resuelvan los problemas por afectación de derechos, despidos injustificados, o cualquier otra situación que se presente en el sindicato. Esta relación entre la CGTP y sindicatos se materializa en actores específicos como los ya mencionados, debido a la presencia de la FRTI Ica sede provincial del gremio, liderada por Huaranca.

“Si, nosotros hemos recibido apoyo de la CGTP regional y hemos tenido asesores de la CGTP. Y ahora que estamos afiliados a la CGTP nacional también recibimos apoyo. (...) Porque el sindicato cada dos años renueva su junta directiva, y entonces durante esos dos años hay capacitación de CGTP, ONG's y otras instituciones que nos apoyan.”¹²

De otro lado, respecto a la FENTAGRO, su participación es más política en la medida que al ser una federación, como organización posee un peso político mayor. Asimismo, la junta directiva de FENTAGRO está compuesta por dirigentes de juntas directivas de sindicatos, siendo así que en muchas ocasiones un secretario general de sindicato ocupaba también una secretaría en la federación, este elemento otorgaba cierto margen de poder en la negociación colectiva con los empresarios. Este fenómeno se ha dado en ambos casos.

¹² Entrevista a Fabio – 17 de febrero del 2016

Asimismo, el vínculo se manifiesta también entre sindicatos. Así al ser Agrokasa y Chapi los únicos sindicatos del sector que se mantienen activos en la región, suelen mantener una comunicación activa y fluida. Esto se da vía telefónica, entre dirigentes, así como también personalmente cuando coinciden en actividades organizadas por FENTAGRO. De acuerdo a la información recogida, suelen buscar consejos mutuamente ante cualquier eventualidad, asimismo han compartido innumerables espacios en capacitaciones conjuntas, reuniones con FENTAGRO, con ONG's, entre otros.

“Sí, hemos tenido experiencias con organizaciones de Lima, de la Selva, del Norte, del Sur. Hemos tenido la experiencia de esas en capacitaciones en conjunto aquí en Ica y en Lima. Y ahí nos hemos encontrado con dirigentes de otros sectores, de fábricas. Pero más ha sido con Agrokasa la relación”¹³

Entonces pues, estos vínculos que se tejen y consolidan entre sindicatos y organizaciones, así como mutuamente entre organizaciones sindicales, puede entenderse a la luz de los conceptos desarrollados previamente. Estos son dos claros procesos de ‘framing’: extensión y ‘bridging’. El primero pues los sindicatos han logrado continuar vinculándose con la red de soporte ya señalada, afianzando sus conocimientos en materia sindical, lo que les permite mayor capacidad de negociación, entre otras cosas. Claramente este contexto ha sido aprovechado por los sindicatos. De otro lado, la iniciativa por consultar al otro sindicato activo también da cuenta del proceso de ‘bridging’ que llevan a cabo

¹³ Entrevista a Luciano – 17 de febrero del 2016

con la finalidad no solo de afianzar sus relaciones, sino también aprender a partir de otras experiencias.

En suma, se ha buscado contar las historias de surgimiento de las organizaciones sindicales de la agroindustria, a pesar que estas en algunos casos no son historias de éxito. A su vez, se ha intentado esbozar un análisis que permita comprender los factores que explican estos surgimientos, así como aquellos que dan cuenta del funcionamiento de algunas organizaciones. Sin embargo, a partir de lo observado, se evidencia que el sindicato de Agrokasa no ha logrado aumentar su representatividad, y en cierta medida los logros que han alcanzado no han sido incentivos para que otros trabajadores (como las trabajadoras mujeres) se sindicalicen. Mientras que, por otro lado, el sindicato de Agrícola Chapi ha logrado no solo mantenerse en el tiempo, sino también funcionar con relativo éxito, evidenciándose en el incremento de número de afiliados, la amplitud de su representatividad y los logros alcanzados. En ese sentido, cabe preguntarse, cómo puede explicarse el relativo éxito de este sindicato.

CAPÍTULO 5

5.1 Sobre el relativo éxito del Sindicato Único de Trabajadores de Agrícola Chapi

Este capítulo se centrará en la trayectoria del funcionamiento del caso de estudio: el sindicato de Agrícola Chapi. En ese sentido, se presentará la descripción los logros que han tenido debido a las negociaciones colectivas. Asimismo, se abordarán las estrategias organizacionales y espaciales desplegadas por el sindicato, lo que permite dar luces sobre la importancia del espacio para pensar estrategias sindicales para incrementar el número de afiliados y así fortalecerse y exigir más demandas en la negociación colectiva. Entonces pues, a continuación se buscará responder qué factores explican el relativo éxito del sindicato en cuestión.

En primer lugar, como se señaló previamente, el relativo éxito de esta organización sindical se entiende a partir de dos elementos: la afiliación y representatividad entre sus miembros, que dotan de fuerza a la organización. En

ese sentido algunos de los elementos o factores que consideramos han sido relevantes para comprender esta situación son: a. Las estrategias organizaciones desplegadas con la finalidad de constituir a través de ciertos logros una especie de círculo virtuoso que genere confianza entre afiliados y trabajadores. b. La estrategia espacial del sindicato para conseguir más afiliados y fortalecer la organización.

5.1.1 Estrategias organizaciones

Respecto a las estrategias organizaciones propias de los sindicatos para cumplir con sus objetivos propuestos: defensa de derechos y cambiar las condiciones de vida de los trabajadores; el Sindicato Único de Trabajadores de Agrícola Chapi hizo uso de las negociaciones colectivas, según la teorización del sindicalismo agroindustrial esta es la vía más usada.

Desde el surgimiento en el 2010, en adelante, el sindicato ha logrado negociar tres pliegos de reclamos, y concluirlos en negociaciones colectivas. De acuerdo a la información recogida en entrevistas, antes del primer pliego los trabajadores ganaban 23 soles por jornal, y trabajaban seis días a la semana, con lo que obtenían al mes 552 soles. Del 2008 al 2010 el sueldo mínimo vital a nivel nacional ascendía a 550 soles, y en diciembre del 2010 se incrementó a 580 soles. Por lo que hasta antes del sindicato, los trabajadores ganaban exactamente el sueldo mínimo, pero con jornadas de trabajo más largas (sin reconocimiento de horas extras) y arduas.

Después de la primera negociación lograron que por un periodo se les pague 26 soles por jornal. Respecto a lo económico, en el segundo pliego de reclamos y segunda negociación, obtuvieron que se les otorgue una bonificación. Y, en el segundo pliego de reclamos lograron además otros varios puntos, como por ejemplo: alimentación casi gratuita (un sol diario), 25 mil soles de capital inicial para constituir un negocio mercantil (esto será desarrollado más adelante), canastas escolares y navideñas, uniformes y licencias sindicales (160 días).

Y en el tercer pliego, en el plano económico lograron adquirir una bonificación por quincena de trabajo, además lograron seis días de descanso en caso de fallecimiento del cónyuge o padres. También consiguieron útiles para los hijos de los trabajadores, descanso remunerado el día de su cumpleaños, y para algunos trabajadores como los tractoristas, obtuvieron uniforme para época de lluvia.

Si bien las negociaciones colectivas no han representado cambios sustanciales en términos monetarios, principalmente porque, de acuerdo a la información recogida, suele ser un punto en el que la empresa no negocia con facilidad. Cabe resaltar, que si se aprecian mejoras entre la primera y las otras que continuaron. Esto, básicamente, porque la primera experiencia dota a la junta de más aprendizaje para desenvolverse mejor en la posteridad.

En este punto es importante señalar que a la cabeza de la primera junta directiva formalizada, estuvo el señor Raúl Gavilano, quien además fue reelecto junto a gran porcentaje de su junta para el segundo periodo (2012-2014). Entonces, en la segunda negociación, cuando se obtiene el mayor logro del sindicato: el negocio mercantil, se debe recordar que el secretario del sindicato ya tenía vasta experiencia.

Ahora bien, sobre el negocio mercantil. Este consiste en un negocio, inicialmente financiado por la empresa, para que el sindicato administre y venda a los trabajadores (afiliados y no afiliados) productos de primera necesidad (arroz, azúcar, fideos, leche y menestras). Lo beneficioso es que el pago es descontado de planilla cada quincena y ofrecen productos a precios baratos. Para esto, la empresa otorgó al sindicato 25 mil soles dividido en dos partes. Primero 15 mil soles como capital para iniciar el negocio interno. Y después, 10 mil soles más, para continuar dinamizando ese negocio. El sindicato es el responsable de administrar el negocio, por lo que se encargan de realizar las compras al por mayor de los productos, y luego atender a los trabajadores que vayan al local del negocio para comprar. Este negocio funciona solo una vez por semana en un local que ha brindado la empresa en uno de los espacios de sus fondos.

No obstante, cabe señalar, además, que si bien el negocio mercantil se consiguió con la segunda junta directiva, la puesta en práctica fue mucho más complicado de lo que se imaginaban. Se suscitaron una serie de problemas con

el dinero inicial del negocio, y un presunto acto de corrupción con el secretario del segundo periodo. Por lo que recién al asumir la junta del periodo 2014-2016 fue que el negocio empezó a marchar. El secretario general de dicho periodo señala lo siguiente:

“Nuestra propuesta para entrar al sindicato fue cambiar las cosas. La gente elige, y nosotros dijimos que nos den una oportunidad de entrar y cambiar las cosas. El mercantil ya estaba, por ejemplo, pero no funcionaba porque el señor Raúl no quería. Él quería que el dinero lo depositaran a su cuenta y así no es pues.”¹⁴

Este negocio ha tenido un excelente impacto entre los trabajadores de la empresa, y por considerarse un logro del sindicato, ha generado frutos en la cantidad de personas que han buscado afiliarse con la finalidad de lograr este tipo de mejoras. En ese sentido, se podrían evidenciar dos niveles de legitimidad. Por un lado, la legitimidad que obtiene el sindicato entre los trabajadores, por haber logrado una victoria que los beneficia a partir del negocio mercantil; y por otro lado, la legitimidad del sindicato con la misma empresa, en la medida que fortalecen sus capacidades de gestión sindical y se dotan de fuerza y respeto por parte de los directivos.

Esta situación calza perfectamente con el concepto de ‘framing’ de amplificación que dota de fuerza valores como la solidaridad entre trabajadores, lo que deviene en que más trabajadores busquen afiliarse al sindicato. Isidoro, señala lo siguiente:

¹⁴ Entrevista a Isidoro – 02 de octubre del 2014

“Y cuando entramos con la directiva nueva si afiliamos, como a 70 nuevos. (...) Es que ya la gente no tiene miedo, como ya el sindicato está bien, para que los boten tendrían que botar primero al sindicato, a la directiva y eso ya no va a pasar.”¹⁵

No obstante el éxito que han tenido los logros del sindicato entre los otros trabajadores de la empresa, evidenciado en el incremento de afiliados a la organización que tuvieron en dicha temporada; la empresa Agrícola Chapi ha adoptado una política de contratación basada en contratos temporales. Sobre esto se ahondará en el siguiente apartado.

5.1.2 Estrategias espaciales

Ahora bien, respecto al segundo factor, cabe recordar primero la configuración espacial de la agroindustria en Ica. Este sector se desarrolló respondiendo a ciertas particularidades en relación a la apropiación de tierras que ha sido dispersa a lo largo del territorio. Por lo que existen empresas que en su afán de ir creciendo en espacios de producción, han ido comprando terrenos o fundos, siendo así que los trabajadores de una misma empresa no necesariamente se encuentran en un mismo espacio físico. Este es un factor importante a considerar en la sindicalización, pues si no se aplican las estrategias adecuadas, esta característica espacial puede ser una limitación para la organización.

¹⁵ Entrevista a Isidoro – 02 de octubre del 2014

En ese sentido, otro de los factores que explican el relativo éxito del sindicato son las estrategias espaciales que se han desplegado en el periodo 2012-2014. Esta estrategia además de tener como finalidad buscar una mayor tasa de afiliación y fuerza, también pretende revertir la problemática de contratación que está generando la empresa. Esta problemática se detalla a continuación.

A pesar de la predisposición de los trabajadores de la empresa a afiliarse por las mejoras que han evidenciado gracias al sindicato, y que se señalaron en el punto anterior, desde hace un par de años la empresa está adoptando una política de contrato distinta a la que aplicaba con anterioridad. Como se señaló líneas arriba, desde sus inicios hasta el año 2010 la empresa adoptó una política de contratación de carácter más permanente, siendo así que cuando quiso virar hacia contrataciones más temporales se gestó el movimiento sindical como respuesta a esa política. Después del surgimiento del sindicato, la empresa ha adoptado como política no tener trabajadores con más de 5 años de trabajo, porque esto de acuerdo a ley los dotaría de carácter permanente, entonces está contratando más mano de obra por campañas o periodos menores al indicado.

Los miembros del sindicato durante las entrevistas dan cuenta de esta situación, con mucha preocupación, pues esto afectaría directamente en el sindicato, quienes solo afilian a trabajadores permanentes, o con tiempo de permanencia mayor a los 3 años. Se considera que el sindicato impone este

límite debido a que consideran que un sindicato con trabajadores temporales corre el riesgo de perder fuerza después de cada campaña (cuando se finalizan los contratos temporales), mientras que los trabajadores permanentes dotan de fuerza a la organización por su afiliación permanente y constante.

“¿Qué está haciendo ahora la empresa? Como antes había demanda de trabajadores, te daba tu licencia y tú seguías trabajando, y pasaban de 5 años, ahora no, ahora están firmando contratos por campaña. Ahora está despidiendo trabajadores que se están acercando a los cinco años. 4 años y tanto y ya. (...) que hacemos afiliando a personas que tienen 3 o 4 años si a esas personas ahorita las van a sacar. Eso es lo que está pasando ahorita, nos ha tocado 4 trabajadores afiliados que ahora están fuera.”¹⁶

Ahora bien, la estrategia espacial que ha desplegado el sindicato de Agrícola Chapi es la de buscar que la constitución del sindicato se encuentre equitativamente distribuida entre todos los fondos de la empresa, de esta manera obtienen mayor representatividad, legitimidad y reconocimiento entre más trabajadores, y mayor control sobre el proceso de las relaciones laborales.

Entonces, antes que se ejecuten las elecciones democráticas para escoger la junta directiva del periodo 2014-2016, se decidió que miembros de todos los fondos participen en las listas que se disputarían la elección. Y efectivamente, así se dio. En ese sentido, durante estos años la organización sindical se ha descentralizado teniendo todos los fondos representantes en la junta directiva. Como se apreció líneas arriba, la empresa cuenta con tres fondos

¹⁶ Entrevista a Luciano – 17 de febrero del 2016

que se encuentran distribuidos en dos distritos de Ica: Salas y Santiago. Precisamente ambos se encuentran ubicados al norte y sur de la provincia de Ica, respectivamente. En el distrito del norte se encuentran los fundos constituidos por campos de cultivo, mientras que en el del sur está el fundo que cuenta con la planta procesadora de alimentos.

De esta manera, con la estrategia desplegada por el sindicato, se garantiza la presencia del mismo en todos los fundos de la empresa, así como mayor representatividad y legitimidad entre afiliados y no afiliados.

“Estamos divididos en espacio, porque estamos en diferentes fundos, pero todos somos una sola mano. Ellos actúan pero todos tenemos conocimiento, y así estamos funcionando unidos. Nos reunimos cada 15 o 20 días para ver que está pasando con todos.”¹⁷

El concepto central de esta relación en la configuración espacial es que es una relación “dialéctica socioespacial”. Es decir, las relaciones espaciales y sociales se constituyen mutuamente. La capacidad de agencia del trabajador está manifestada en actividades solidarias de trabajo como las formas en las que los lugares de trabajo están vinculados espacialmente moldean las decisiones de los trabajadores en relación a la estrategia política en cualquier confrontación con un empleador. Este punto nos permite entender las estrategias espaciales desplegadas que se acaban de señalar.

¹⁷ Entrevista a Isidoro – 02 de octubre del 2014

Además, en la medida que a través de las estrategias espaciales los sindicalistas buscaban obtener mayor control sobre el proceso de las relaciones laborales, estamos frente a la estrategia previamente definida de “resistance”, que busca desafiar las relaciones sociales capitalistas con la finalidad de obtener mayor control sobre las relaciones laborales.

Finalmente, el estudio del caso de estudio del Sindicato Único de Trabajadores de Agrícola Chapi nos permite comprender la importancia de las estrategias organizacionales y espaciales en la búsqueda de legitimidad y mayor afiliación sindical, para que así se obtenga como resultado una mejor actuación del sindicato y mayor fuerza en la búsqueda de alcanzar sus objetivos: cambios en las condiciones laborales y defensa de los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO 6

Conclusiones

La presente investigación señaló que existe un contexto paradójico en la promoción del sector agroindustrial en Ica. Pues por un lado, promueve un sector agroindustrial con crecimiento económico e índices interesantes de empleabilidad, pero por otro lado presenta un contexto adverso para la sindicalización, pues afecta en gran medida la capacidad de los trabajadores para ejercer libremente su actividad sindical. Estos factores de promoción del sector son legales y comerciales, y en ambos casos presentan características paradójicas.

Tanto la ley 27360 como el TLC con Estados Unidos presentan un carácter paradójico. Por un lado, si bien resulta positivo que dicha ley busque incrementar la productividad del sector agroindustrial, y generar un impacto económico favorable y altos índices de empleabilidad en la región; por otro lado, esta medida legal resulta negativa porque en términos laborales redujo los derechos de los trabajadores, flexibilizando las condiciones laborales,

promoviendo puestos de trabajos temporales que los dotaban de inestabilidad, y afectando directamente el ejercicio de la sindicalización en el sector.

En segundo lugar, el TLC con Estados Unidos fue uno de los acuerdos comerciales bilaterales más importantes que se firmaron en nuestro país. Una característica relevante de este tratado es el peso relevante que le otorgó a la dimensión laboral a través de la inclusión de un capítulo que buscaba regular con mayor rigurosidad estas relaciones. Este interés por parte del gobierno norteamericano respondía a la presión que ejercían ciertos actores - centrales sindicales internacionales, representantes en el Congreso del partido Demócrata vinculados al sindicalismo norteamericano - en su Congreso.

No obstante, el carácter de este tratado es paradójico pues, por un lado, se presenta como un entorno favorable que incentiva las prácticas de ciertos actores para apoyar la formación de sindicatos, por otro lado, es también indirectamente un entorno adverso porque en la búsqueda de alcanzar mayores índices de competitividad en el mercado internacional (USA), las empresas suelen reducir los costos laborales como una medida para reducir el costo de producción y así incrementar el margen de ganancia.

En ese sentido se configura un entorno adverso para el surgimiento, mantenimiento y el éxito de los sindicatos en la agroindustria de Ica. Así, el entorno a los cuales estos se enfrentan se caracteriza por ser hostil, no solo a

nivel de la legislación laboral, sino a nivel de prácticas empresariales antisindicales.

Sin embargo, dentro de este panorama y desde el año 2007 se vienen gestando en la región Ica una serie de sindicatos agroindustriales. A partir de ahí, la investigación se preguntaba de qué manera factores contextuales como las redes de soporte conformadas por ONG's nacionales e internacionales, gremios y federaciones, y el sistema de certificaciones en el que se desarrollan las empresas son aprovechados por los trabajadores y los trabajadores de las empresas agroindustriales para explicar el surgimiento y consolidación de las organizaciones sindicales en la región Ica. Asimismo, y a partir del éxito relativo que ha logrado desempeñar el sindicato de la empresa Agrícola Chapi S.A. se centra la atención en este caso para comprender cuáles son las estrategias que despliegan los miembros del sindicato para permanecer en el tiempo.

En ese sentido, a lo largo del documento se ha buscado responder a estas interrogantes. Así, el aparato conceptual descrito y análisis de los resultados se han orientado a responder dichos cuestionamientos. Así para responder a la pregunta planteada sobre el surgimiento de los sindicatos de la agroindustria, y la manera en la que los trabajadores y trabajadoras aprovechan factores contextuales como las redes de soporte y el sistema de certificaciones, se deben considerar elementos como la agencia individual y colectiva de los actores sindicales para canalizar sus demandas a través de estos espacios – red de soporte y el sistema de certificaciones - que se configuraron.

De acuerdo a la información recogida en las entrevistas realizadas a los trabajadores de las organizaciones sindicales estudiadas, y a otros actores del mundo laboral, la historia de surgimiento de los sindicatos se apoya en la red de soporte que se configuró y que fueron aprovechados por los trabajadores de las empresas. Esto último presenta ligeras variaciones en el caso de los sindicatos de las empresas Agrokasa y Agrícola Chapi.

En ambos casos, el surgimiento de las organizaciones sindicales se dio entre el 2007 y 2010, cuando las ONG's nacionales e internacionales no tenían aun presencia en la región, ni tampoco proyectos específicos que buscaran promover la creación de sindicatos. Sin embargo, ciertos actores de gremios nacionales como la CGTP sí tenían presencia en la región, por lo que fueron los principales aliados durante el proceso de surgimiento.

De acuerdo a la teoría, lo que permitió que los actores (trabajadores) logaran canalizar sus demandas articulando sindicatos que resistieran las arremetidas de las empresas y perduraran en el tiempo, fue la liberación cognitiva individual y colectiva que se dio entre ellos. A su vez, esta liberación cognitiva sentó sus bases en un "framing" o esquema interpretativo compartido entre los trabajadores, vinculado a la injusticia y abusos realizados por los empleadores.

Entonces pues, los objetivos que buscaron cumplir estos sindicatos al crearse se centraban en mejorar las condiciones de trabajo y defender derechos

laborales. En ese sentido, la teoría recoge que esta manifestación de agencia de los trabajadores denominada 'reworking' se aplica a la situación detallada pues hace referencia a la intención de los actores de mejorar materialmente sus condiciones de existencia y recalibrar las relaciones de poder en el ámbito laboral.

Por otro lado, se puede explicar el surgimiento de los sindicatos por un contexto de tolerancia de aquellas empresas que adoptaron certificaciones laborales, es decir de protección de los derechos fundamentales de trabajo y sociales. Esto debe ser problematizado en la medida que este interés por adoptar certificaciones que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores, responde a una lógica capitalista de las empresas que buscan seguir ampliando y asegurando sus nichos de mercado, y no necesariamente a un genuino interés por sus empleados.

Tal como señala Locke, y se detalló en el marco teórico, existen conflictos de intereses entre las empresas, que se basan, por un lado, en su búsqueda por obtener productos de alta calidad de la manera más rápida y barata posible, y por otro lado, asegurar el cumplimiento de derechos laborales (asi implique un costo) por el temor al escándalo y riesgo de dañar su reputación si es que se descubriera que se dan violaciones de derechos laborales u otras prácticas reprobables.

De otro lado, respecto a los sindicatos de las empresas Euro e IQF, la historia del surgimiento es distinta, pues se da apoyado en el soporte que brinda la red. En este periodo se articularon esfuerzos de ONG's nacionales (PLADES y Aurora Vivar) e internacionales (Solidarity Center y FOS) y gremios nacionales (CGTP) para promover la creación de organizaciones que sirvan para la defensa y protección de los trabajadores. Esta red, como ya se mencionó, encontraron en el contexto paradójico de la firma del TLC entre Perú y Estados Unidos una oportunidad para llevar a la práctica sus objetivos de promoción sindical.

Así, los trabajadores de las empresas Euro e IQF que se encontraban en una situación laboral deplorable, y considerada injusta por ellos mismos, encuentran en la red de soporte unos aliados para canalizar sus demandas. Así, el proceso de "framing" que los motivó a crear el sindicato no se dio exclusivamente a partir de su propia liberación cognitiva, sino que se dio un proceso de "framing" por extensión caracterizada por involucra las conexiones entre los intereses y valores de los trabajadores y aquellos de otros grupos, al señalarlos como compatibles, como se dio entre estos trabajadores y las organizaciones de la red de soporte.

En el caso particular de dichas empresas, el Estado jugó un rol importante para dotar de legitimidad las acciones conjuntas que habían realizado tanto los trabajadores como la red de soporte. Así, el Estado, tal como lo señala la teoría, se manifiesta como un espacio que regula las relaciones laborales, y en donde los trabajadores pueden ejercer su agencia de constituir sindicatos

agroindustriales, y poner en práctica la estrategia de “reworking” definido previamente.

Entonces pues, a pesar del contexto adverso para la sindicalización, las dimensiones favorables fueron aprovechadas por los actores sindicales y trabajadores. Así, esto permitió que los trabajadores se apoyen en las iniciativas y proyectos que emprendieron organizaciones del mundo laboral como ONG's nacionales (PLADES y Aurora Vivar), ONG's internacionales (Solidarity Center que además recibe financiamiento del gobierno norteamericano) y gremios nacionales (Central General de Trabajadores del Perú – CGTP). Si bien muchos de los sindicatos creados en este contexto fueron rápidamente desarticulados debido a prácticas anti sindicales de las empresas, se sabe que los sindicatos de Agrokasa y Chapi lograron mantenerse activos, por lo que se detalló previamente.

Ahora bien, además de esos casos que lograron mantenerse, resulta relevante ahondar en aquel caso que logró obtener relativo éxito como organización en el sector: el Sindicato Único de Trabajadores de Agrícola Chapi. Esto porque permitirá que se profundice en el conocimiento de las organizaciones sindicales, su funcionamiento, y comprender los elementos que explican ese éxito.

Como se señaló inicialmente, se hace referencia al éxito del sindicato en relación a la afiliación y representatividad entre sus miembros. Y los principales

elementos que permiten dar cuenta de dicho éxito son las estrategias organizacionales desplegadas con la finalidad de constituir a través de ciertos logros una especie de círculo virtuoso que genere confianza entre afiliados y trabajadores y las estrategias espaciales desplegadas para afiliar a un mayor número de trabajadores y en construir un sindicato con mayor representatividad.

Respecto a las estrategias organizacionales, las principales que llevaron a cabo los sindicalistas de Chapi se centraron en conseguir beneficios y logros a través de la negociación colectiva, en donde el principal logro a destacar es la constitución de un negocio mercantil para los trabajadores de la empresa. El impacto de este negocio fue positivo, y dotó de gran legitimidad al sindicato, los principales gestores del logro. Esta situación calza perfectamente con el concepto de 'framing' de amplificación que dota de fuerza valores como la solidaridad entre trabajadores, lo que deviene en que más trabajadores busquen afiliarse al sindicato.

De otro lado, sobre las estrategias espaciales, los sindicalistas de la empresa Agrícola Chapi, esta es la de buscar que la constitución del sindicato se encuentre equitativamente distribuida entre todos los fundos de la empresa, de esta manera obtienen mayor representatividad, legitimidad y reconocimiento entre más trabajadores, y mayor control sobre el proceso de las relaciones laborales. El concepto central de esta relación en la configuración espacial es que es una relación "dialéctica socioespacial", en donde la capacidad de agencia del trabajador está manifestada en actividades solidarias de trabajo como las

formas en las que los lugares de trabajo están vinculados espacialmente moldean las decisiones de los trabajadores en relación a la estrategia política en cualquier confrontación con un empleador. Este punto nos permite entender las estrategias espaciales desplegadas que se acaban de señalar.

Además, en la medida que a través de las estrategias espaciales los sindicalistas buscaban obtener mayor control sobre el proceso de las relaciones laborales, estamos frente a la estrategia previamente definida de “resistance”, que busca desafiar las relaciones sociales capitalistas con la finalidad de obtener mayor control sobre las relaciones laborales.

Finalmente, nuestro estudio puede presentar algunas limitaciones que deben ser complementadas a partir de la investigación de casos en otras regiones del país con características similares a Ica, como por ejemplo el valle de Virú en La Libertad. Especialmente, porque los sindicatos de La Libertad han logrado alcanzar altas tasas de afiliación, representatividad y logros importantes en el sector agroindustrial. Entonces pues, cabe preguntarse ¿Qué están haciendo estos otros sindicatos para afrontar las dificultades que su entorno le plantea? ¿Están implementando estrategias similares? ¿Qué papel juegan las lógicas globales como el sistema de certificación en estos sindicatos? ¿Está presente una red de soporte similar a la de Ica? Estas preguntas pueden ayudarnos a conocer mejor la realidad de estos sindicatos, y a presentar una caracterización más compleja de la sindicalización agroindustrial a nivel nacional.

Bibliografía

- ACUERDOS COMERCIALES PERÚ
<www.acuerdoscomerciales.gob.pe>
- ACUERDO DE PROMOCIÓN COMERCIAL ENTRE PERÚ Y ESTADOS UNIDOS
- 2009 Capítulo Diecisiete: Laboral
- ADEX
- 2016 Boletín Informativo Regional: Regional News. Lima: ADEX.
Disponible en:
http://www.adexperu.org.pe/images/Boletines/Regional/Boletin_Regional_Abril_2016.pdf
- AGRICOLA CHAPI S.A.
www.agricolachapi.com
- AGROKASA
<www.agrokasa.com.pe>
- ARCINIEGA, Rosa
- 1996 “Relaciones industriales en el Perú” En: Estudios Sociológicos XIV.
- BOLOÑA, Carlos
- 1993 *Cambio de rumbo: el programa económico para los 90.* Lima: Instituto de Economía de Libre Mercado.
- CAMPANA, David y PRELLE, Herbert
- 2000 “La reforma normativa de la confrontación laboral durante los noventa: ¿Flexibilidad o precarización?” En: *Estudios sobre la*

flexibilidad en el Perú. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, Documento de Trabajo No. 124.

CHACALTANA, Juan y Gustavo YAMADA

2007 “Generación de empleo en el Perú: Seis casos recientes de éxito”
En: Documentos de Discusión DD 07/03. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

FERNANDEZ-MALDONADO, Enrique

2007 *Los Derechos Laborales en Acuerdos de Libre Comercio*. Lima: REDGE

GAMERO, Julio

2010 *Agroexportación: Competitividad, condiciones laborales y dumping social*. Lima: Aurora Vivar.

2011 “Impacto de la Ley de Promoción Agraria 27360. A 10 años de su implementación” Lima: Aurora Vivar.

2012 *Derechos laborales y empleo en la agroexportación*. Lima: REDGE.
Disponible en:
http://www.redge.org.pe/sites/default/files/estudio_derechos%20la_borales_Gamero.pdf.

GERRING, John.

2007 *Case study research: principles and practices*. New York: Cambridge University Press.

GONZALES DE OLARTE, Efraín

1998 *El neoliberalismo a la peruana. Economía política del ajuste estructural 1990-1997*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos

1997 *Ajuste estructural en el Perú: modelo económico, empleo y descentralización*. Lima: IEP.

GRAHAN, Peter y Andreas PEKAREK

- 2012 'Social Movement Theory, Collective Action Frames and Union Theory: A Critique and Extension' En: *British Journal of Industrial Relations*, Volumen 51, N° 4, Pp. 754-776
- HARVEY, David
- 2005 *A brief history of capitalism*. Oxford: Oxford University Press
- HEROD, Andrew
- 1997 "From a Geography of Labor to a Labor Geography: Labor's spatial fix and the geography of capitalism" En: *Antipode*. Oxford: Blackwell Publishers. Volumen 29, Issue 1, pp. 1- 31. Enero 1997.
- 2003 "Workers, Space, and Labor Geography" En: *International Labor and Working-Class History* N° 64 pp. 112-138
Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1017/S014754790300022X>
- KATZ, Cindi
- 2004 *Growing up global: economic restructuring and children's everyday life*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- KELLY, John
- 1998 *Rethinking Industrial Relations. Mobilization, Collectivism and Long Waves*. Londres y Nueva York: Routledge.
- LOCKE, Richard
- 2013 *The Promise and Limits of Private Power. Promoting Labor Standards in a Global Economy*. Nueva York: Cambridge University Press.
- MANKY, Omar
- 2014 "Democracia, crecimiento económico y sindicalismo en el Perú del siglo XXI. Continuidades y rupturas" En: *Revista Latinoamericana de Estudios do Trabalho*, Año 19, n° 31.

McADAM, Doug

1982 *Political Process and the Development of Black Insurgency: 1930-1970*. Chicago – Illinois: University of Chicago Press.

MORALES SARAIVA, Rosa y Otros

2010 “Transiciones laborales, reformas estructurales y vulnerabilidad laboral en el Perú 1998-2008” En: *Desafíos laborales en América Latina después de dos décadas de reformas estructurales. Bolivia, Paraguay, Perú (1997-2008)* de José Rodríguez y Albert Berry (Editores). Lima: Instituto de Estudios Peruanos – Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

NEIL M. Coe y David C. JORDHUS-LIER

2010 “Constrained agency? Re-evaluating the geographies of labour” En: *Progress in Human Geography Vol. 35 (2)*. Pp. 211-233
Disponible en: <http://phg.sagepub.com/content/35/2/211>

OFFICE OF UNITED STATES TRADE REPRESENTATIVE

2007 *Third Report to the Congress on the Operation of the Andean Trade Preference Act as Amended*. Washington: United States Trade Representative.
Disponible en: <https://ustr.gov/sites/default/files/07-Third%20Report%20to%20Congress%20on%20ATPA%20as%20Amended.pdf>

PFEFFER, Jeffrey

1997 *New Directions for Organization Theory: Problems and Prospects*. New York: Oxford University Press.

PONS Jean-Claude y Patrick SIVARDIERE

2002 *Manual de capacitación. Certificación de calidad de los alimentos orientada a sellos de atributos de valor en países de América Latina*. Santiago de Chile: ECOCERT y FAO.

PLADES

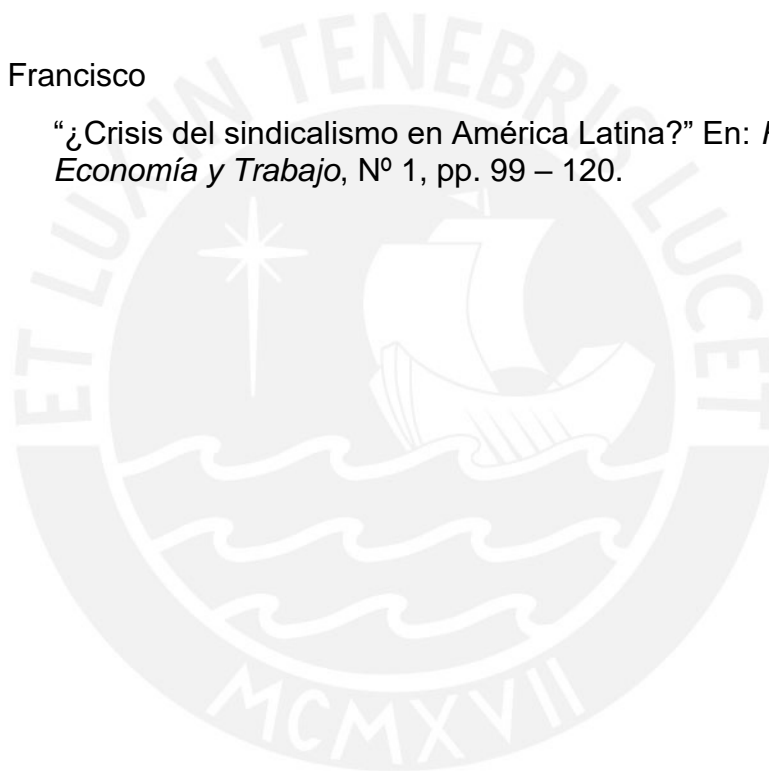
- 2007 *El Boom del Espárrago: Un estudio sobre el “Trabajo Decente” en Ica*. Lima: PLADES.
Disponible en:
<http://es.scribd.com/doc/191865042/Agroexportacion-Peru#scribd>
- REDGE
- 2012 “Agroexportación y trabajo decente” En: *Alerta Urgente N° 9*. Lima: REDGE. Marzo del 2012.
- RENDON, Eric
- S.F. *Exportaciones agrarias y gestión sostenible del agua en la Costa Peruana: el caso del valle de Ica*.
Disponible: <http://www.upc.edu.pe/bolsongei/bol/29/662/03RendonEd8.pdf>
- SNOW, David y Robert BENFORD
- 1992 ‘Master frames and cycles of protest’. En A. D. Morris y C. M. Mueller (eds.), *Frontiers of Social Movement Theory*. Connecticut: Yale University Press, pp. 133–155.
- TARROW, Sidney
- 2012 *El poder en movimiento: los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Madrid: Alianza Editorial.
- TOSTES VIERA, Marta y VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo
- 2012 “Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú” En: *Revista Derecho PUCP* Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, Junio, N° 68.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge
- 2012 “Previsiones laborales de los Tratados de Libre Comercio: el caso peruano” En: Fortalecer la productividad y la calidad del empleo: el papel de las disposiciones laborales de los tratados de libre comercio y los sistemas nacionales de capacitación y formación profesional. Santiago: CEPAL, 2011. LC/W.419. p. 107-160

VALCARCEL, Marcel

- 2002 “Agroexportación no tradicional, sistema esparraguero, agricultura de contrata y ONG” En: *Debate Agrario* N° 34. Julio, 2002.
- 2008 *Aspectos teóricos del capital social y elementos para su uso en el análisis de la realidad*. Lima: PUCP

ZAPATA, Francisco

- 1993 “¿Crisis del sindicalismo en América Latina?” En: *Revista de Economía y Trabajo*, N° 1, pp. 99 – 120.



ANEXO

Entrevistas realizadas

Dirigentes sindicales de la empresa Agrícola Chapi

1. Paula
2. Rubén
3. Isidoro
4. Julián
5. Luciano
6. Fabio
7. Norma
8. Eliana
9. Patricio

Dirigentes sindicales de la empresa Agrokasa

10. Diógenes
11. Casimiro
12. Isaías
13. Ronaldo

Actores de organizaciones laborales

14. Sammy
15. Darío
16. Alan
17. Jeremías

Guías de entrevista

Guía de Entrevista a Trabajadores Sindicalizados

Presentación

Buenas tardes/días, mi nombre es Ivonne Méndez, soy socióloga de la Pontificia Universidad Católica del Perú. En esta oportunidad, estoy realizando un estudio sobre el sindicato de Agroksa/ Agrícola Chapi. Por tal motivo, me gustaría conversar con usted para conocer su opinión sobre el origen y actual funcionamiento de la organización. La entrevista solo será utilizada para fines de la investigación. Me gustaría poder grabar la entrevista. En caso lo prefiera o deseara, podría referirme a usted a través de un pseudónimo.

Datos Generales y laborales

1. ¿Cuál es su nombre o pseudónimo?
2. ¿Cuál es su edad?
3. ¿Cuál es su lugar de nacimiento?
4. Nivel educativo
5. Estado Civil
6. ¿Desde hace cuánto tiempo trabaja en la empresa? ¿Cómo llegó a trabajar a la empresa?
7. ¿En qué puestos se ha desempeñado a lo largo de estos años? ¿Cuáles son las actividades principales que ha realizado desde que entró a trabajar en la empresa? (campo/fábrica) (es decir en cada puesto qué hacía exactamente)
8. Antes de laborar en esta empresa, ¿ha trabajado en otras empresas agroindustriales?
9. ¿En dónde trabajaba antes? Indagar por preferencias del sector. (Expectativas de la agroindustria)
10. A lo largo de su vida, ¿en qué otros rubros se ha desempeñado? (indagar por trabajos previos)

Sobre la situación actual de la agroindustria y de la empresa

11. ¿Cuál es la situación actual agroindustrial en Ica?
12. ¿Cuál es la situación actual de la empresa?
13. ¿Cuántos trabajadores permanentes emplea la empresa? ¿En campo? ¿En fábrica? ¿Y temporeros o eventuales? ¿Cuántos? ¿En qué momento del proceso productivo?
14. ¿De qué manera obtiene mano de obra y de qué zonas suelen reclutarlos?

15. ¿cuál es la situación actual de los trabajadores de su empresa? ¿permanentes? ¿y los eventuales? ¿Qué opinión le merece esto?
16. ¿conoce usted lo que señala la Ley de Promoción Agraria N° 27360? ¿el reglamento? ¿Qué opinión le merece dicha normativa?
17. ¿La empresa posee certificaciones? ¿Cuáles? ¿Podría contarme un poco de ellas?

Sobre el surgimiento del sindicato

18. ¿Cuál es el nombre del Sindicato?
19. ¿Cuándo se formó el sindicato?
20. Podría, por favor, contarme un poco ¿cómo se dio el proceso de formación del sindicato?
21. ¿Cuáles fueron los motivos que los impulsaron a formar el sindicato?
22. ¿Durante sus inicios recibieron el apoyo o asesoría de alguna persona, organización o institución? ¿Quién? ¿De qué manera?
23. ¿cuáles fueron las principales actividades que realizaron como sindicato?
24. ¿de qué manera se organizaron inicialmente? ¿cómo decidieron organizarse de tal manera?
25. ¿Cuáles fueron las estrategias que plantearon inicialmente (para conseguir afiliados, para permanecer y ser aceptados por la empresa)?
26. ¿cuál fue la primera reacción de la empresa al enterarse del sindicato?
27. ¿Cuáles fueron las dificultades principales que enfrentaron al formarse?
28. ¿Cuáles fueron las facilidades que tuvieron durante el surgimiento?
29. ¿Cuál cree usted que son las percepciones que tienen los trabajadores del sindicato?

Sobre el funcionamiento del sindicato

30. ¿Actualmente cuantos afiliados hay al sindicato (y cuantos son los trabajadores en total)? ¿cómo se ha ido desarrollando esto? ¿cuál es la tendencia actual (más o menos)?
31. ¿Cuál es el perfil del sindicalista?
32. ¿A lo largo de la existencia del sindicato han recibido apoyo y/o asesoría de alguna persona, organización o institución?
33. Actualmente, ¿se relacionan con algún otro sindicato, organización, federación? ¿Quiénes? ¿De qué manera? ¿Por qué?
34. ¿En todos estos años de formación, qué logros han conseguido como sindicatos?
35. ¿Cómo es la relación entre la empresa y el sindicato? ¿Conflictos? ¿Alianzas? ¿apoyos?

36. ¿De qué manera funciona el sindicato actualmente? ¿Junta directiva desde cuándo? ¿cada cuánto tiempo se eligen? ¿asambleas? ¿Cuentan con un estatuto?
37. ¿Han tenido dificultades para que se dé el apropiado funcionamiento del sindicato? ¿Cuáles han sido? (internas y externas) ¿De qué manera han superado o no dichas dificultades?
38. A lo largo de estos años, ¿cuáles han sido los pliegos de reclamos presentados por el sindicato?
39. Con respecto a las negociaciones colectivas, ¿cómo se da la dinámica de estas? ¿cada cuánto tiempo se dan? ¿Por cuánto tiempo se encuentran vigentes las demandas? (indagar más)
40. ¿Cómo se han solucionado posibles entrampamientos en las negociaciones colectivas?

Sobre su trayectoria sindical

41. ¿Desde hace cuánto tiempo pertenece a la organización sindical?
42. ¿Cuáles fueron las razones por las que se afilió al sindicato?
43. ¿Qué opina su familia/amigos sobre su afiliación al sindicato? ¿Se opusieron? ¿ha recibido apoyo de ellos?
44. ¿Cuáles son las ventajas de estar afiliado a un sindicato?
45. ¿Cuáles son las desventajas de estar afiliado a un sindicato?
46. ¿Ha cambiado su situación laboral desde que se encuentra afiliado al sindicato? ¿de qué manera?
47. ¿Usted ocupa algún cargo en el sindicato? ¿Cuál es el cargo que actualmente desempeña? ¿Desde hace cuánto tiempo ocupa dicho cargo? ¿Cuáles son las actividades que desempeña en dicho cargo?
48. A lo largo de su permanencia en el sindicato ¿Qué otros cargos ha ocupado?
49. ¿Han tenido experiencias dirigenciales previas? (cooperativismo, juntas vecinales, etc.) Y, ¿sindicales? (Indagar)

Cierre

Finalmente para concluir esta entrevista, ¿Cómo ve el panorama de la sindicalización de los trabajadores en Ica? ¿Se avanza? ¿Se ha estancado? ¿Se ha reformado?

¿Hay algo que le gustaría agregar a lo que hemos conversado?

¡Muchas gracias!

Guía de Entrevista a Actores de Organizaciones del Trabajo (Solidarity Center)

Presentación

Buenas tardes/días, mi nombre es Ivonne Méndez, soy socióloga de la Pontificia Universidad Católica del Perú. En esta oportunidad, estoy realizando un estudio sobre el sindicalismo agroindustrial de Ica. Por tal motivo, me gustaría conversar con usted para conocer su opinión sobre el origen y trayectoria de las organizaciones sindicales (en específico el Sindicato de Agrícola Chapi y el Sindicato de Agrokasa). La entrevista solo será utilizada para fines de la investigación. Me gustaría poder grabar la entrevista. En caso lo prefiere o deseara, podría referirme a usted a través de un pseudónimo.

Datos Generales y laborales

50. ¿Cuál es su nombre o pseudónimo?
51. Edad
52. Lugar donde trabaja. ¿Desde hace cuánto tiempo?
53. Principales objetivos de la organización en la que trabaja
54. Principales proyectos de la organización en la que trabaja.

Sobre la situación actual de la agroindustria y de los trabajadores

55. ¿Cuál es la situación actual de la agroindustria en la región Ica? (aumento en niveles de producción, el problema del agua, la mano de obra)
56. ¿De qué manera el TLC impactó en las condiciones laborales de los trabajadores de la agroindustria? ¿cómo lo hace actualmente?
57. De otro lado, me gustaría que me comente un poco sobre toda la normativa que regula la labor de los trabajadores agroindustriales: la ley 27360. ¿Qué opinión le merece dicha normativa?
58. ¿Cuáles son los principales impactos que ha generado la ley en las condiciones laborales de la agroindustria?
59. ¿De qué manera ha impactado el sistema de certificaciones al que están adscritos las empresas en las condiciones laborales del sector agroindustrial?

Sobre el surgimiento y la trayectoria de los sindicatos

60. ¿Conoce cómo se dio el proceso de formación de los sindicatos del sector agroindustrial? ¿Y en específico de las empresas Agrícola Chapi y Agrokasa?

61. ¿De qué manera Solidarity Center colaboró en el proceso de surgimiento de los sindicatos?
62. ¿De qué manera Solidarity Center colaboró en el funcionamiento/mantenimiento de los sindicatos?
63. ¿Cuáles fueron los principales retos en el proceso de formación de los sindicatos?
64. ¿Por qué algunos sindicatos se desarticularon después de su creación?
65. ¿De qué manera algunos sindicatos han logrado mantenerse funcionando en el tiempo?
66. ¿A qué razones podría atribuir el éxito del sindicato de la empresa Agrokasa?
67. ¿A qué razones podría atribuir el éxito del sindicato de la empresa Agrícola Chapi?
68. Se sabe que en la región, y en la empresa hay un bajo nivel de sindicalización, ¿a qué cree que se debe esta situación?

Cierre

Finalmente para concluir esta entrevista, ¿Cómo ve el panorama de la agroindustria/sindicalización de los trabajadores en Ica? ¿Se avanza? ¿Se ha estancado? ¿Se ha reformado?

¿Hay algo que le gustaría agregar a lo que hemos conversado?

¡Muchas gracias!

Guía de Entrevista a Actores de Organizaciones del Trabajo (CGTP)

Presentación

Buenas tardes/días, mi nombre es Ivonne Méndez, soy socióloga de la Pontificia Universidad Católica del Perú. En esta oportunidad, estoy realizando un estudio sobre el sindicalismo agroindustrial de Ica. Por tal motivo, me gustaría conversar con usted para conocer su opinión sobre el origen y trayectoria de las organizaciones sindicales (en específico el Sindicato de Agrícola Chapi y el Sindicato de Agrokasa). La entrevista solo será utilizada para fines de la investigación. Me gustaría poder grabar la entrevista. En caso lo prefiere o deseara, podría referirme a usted a través de un pseudónimo.

Datos Generales y laborales

1. ¿Cuál es su nombre o pseudónimo?
2. Edad
3. ¿Desde hace cuánto tiempo pertenece a la CGTP?
4. Principales objetivos de la organización en la que trabaja
5. Principales proyectos de la organización en la que trabaja (en general y respecto al sindicalismo)

Sobre la situación actual de la agroindustria y de los trabajadores

6. ¿Cuál es la situación actual de la agroindustria en la región Ica? (aumento en niveles de producción, el problema del agua, la mano de obra)
7. ¿De qué manera el TLC impactó en las condiciones laborales de los trabajadores de la agroindustria? ¿cómo lo hace actualmente?
8. De otro lado, me gustaría que me comente un poco sobre toda la normativa que regula la labor de los trabajadores agroindustriales: la ley 27360. ¿Qué opinión le merece dicha normativa?
9. ¿Cuáles son los principales impactos que ha generado la ley en las condiciones laborales de la agroindustria?
10. ¿De qué manera ha impactado el sistema de certificaciones al que están adscritos las empresas en las condiciones laborales del sector agroindustrial?

Sobre el surgimiento y la trayectoria de los sindicatos

11. ¿Conoce cómo se dio el proceso de formación de los sindicatos del sector agroindustrial? ¿Y en específico de las empresas Agrícola Chapi y Agrokasa?

12. ¿De qué manera la CGTP colaboró en el proceso de surgimiento de los sindicatos?
13. ¿De qué manera la CGTP colaboró en el funcionamiento/mantenimiento de los sindicatos?
14. ¿Cuáles fueron los principales retos en el proceso de formación de los sindicatos?
15. ¿Por qué algunos sindicatos se desarticularon después de su creación?
16. ¿De qué manera algunos sindicatos han logrado mantenerse funcionando en el tiempo?
17. ¿A qué razones podría atribuir el éxito del sindicato de la empresa Agrokasa?
18. ¿A qué razones podría atribuir el éxito del sindicato de la empresa Agrícola Chapi?
19. Se sabe que en la región, y en la empresa hay un bajo nivel de sindicalización, ¿a qué cree que se debe esta situación?

Cierre

Finalmente para concluir esta entrevista, ¿Cómo ve el panorama de la agroindustria/sindicalización de los trabajadores en Ica? ¿Se avanza? ¿Se ha estancado? ¿Se ha reformado?

¿Hay algo que le gustaría agregar a lo que hemos conversado?

¡Muchas gracias!