

UCUENCA

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

Carrera de Pedagogía de la Historia y las Ciencias Sociales

La lucha de los zafreros de la empresa AGROCATSA por la transformación de condiciones laborales, Catamayo (2008-2021)

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Pedagogía de la Historia y las Ciencias Sociales

Autora:

Jessica Marivel Juncal Pérez

CI: 1150788741

Correo electrónico: jesmar16200@gmail.com

Directora:

Mgt. María Gabriela Neira Escudero

CI: 0103134011

Cuenca-Ecuador

07 de septiembre del 2022

Resumen

El zafrero es un actor social, académicamente invisibilizado como objeto de estudio, ya que las investigaciones se han centrado en estudiar el lugar de trabajo, que es el ingenio azucarero, desde la perspectiva económica, administrativa, productiva, más no al trabajador o zafrero como sujeto de investigación. Tal es el caso de los *zafreiros* del cantón Catamayo de la empresa AGROCATSA, su historia laboral y organizacional solo es conocida por la memoria colectiva y no se ha hecho un estudio académico que abarque estos temas. Por tal motivo, el presente proyecto de titulación, se enfoca en analizar los factores que influyeron en la transformación de las condiciones laborales de los *zafreiros* del cantón Catamayo provincia de Loja, 2008-2021. Para ello se utiliza una metodología cualitativa, como fuente primaria a través de las entrevistas a profundidad de los informantes *zafreiros*, que detallan sus motivos para luchar por transformar sus condiciones laborales. Todo esto apoyado de los documentos del sindicato de trabajadores proporcionado por los informantes, y demás documentos bibliográficos. Esto ha permitido identificar mediante análisis el motivo de lucha de los *zafreiros* frente a un contexto laboral precarizado por modalidades de trabajo de contratación eventual, para lo que tuvieron que apoyarse de las leyes para crear una organización sindical y transformar sus condiciones laborales.

Palabras clave: Zafrero. Catamayo. Condiciones laborales. Sindicato.

Abstract

The sugar cane worker, called *zafretero*, is a social actor, academically invisibilized as an object of study. Research has focused on the workplace itself, which is the sugar mill from the economic, administrative, and productive perspectives, but not the worker as a subject. For this reason, this project analyzes the factors that influenced the transformation of the working conditions of the sugar cane workers in the Catamayo canton, province of Loja, 2008-2021. This research addresses part of their labor history and organization, so that they remain not only in the collective memory, but recorded in an academic study. For this purpose, a qualitative methodology is used. Depth interviews of the *zafretero* informants, who detail their motives to fight to transform their working conditions, are considered a primary source. Also, the documents of the workers' union provided by the informants, and other bibliographic documents supported this study. Through the analysis of the information mentioned, it has been possible to identify the reasons for the struggle of the *zafreteros* while facing a precarious labor context due to casual labor modalities, for which they had to rely on the laws to create a union organization and transform their working conditions.

Keywords: Saffron worker. Catamayo. Labor conditions. Union.

Índice de trabajo

Resumen.....	2
Abstract.....	3
Introducción	10
Capítulo 1: El zafrero en el cantón Catamayo	13
1.1. Breve reseña del Ingenio Monterrey del cantón Catamayo	13
1.2. Presencia del trabajador zafrero en el Ingenio de Catamayo	17
1.3. Creación de la empresa agrícola AGROCATSA S.A	19
Capítulo 2: Contexto laboral y factores que influyeron en la transformación de condiciones laborales	22
2.1. Contexto laboral antes del 2008	22
2.1.1. Sistema de Contratistas.....	23
2.1.2. La tercerización	25
2.2. Condiciones laborales antes del 2008	27
2.3. Factor 1: Intervención del Estado: El Mandato Constituyente No. 8.....	29
2.4. Factor 2: Constitución organización sindical	31
Capítulo 3: Urgente fortalecimiento sindical para consolidación de transformación de las condiciones laborales del zafrero.....	37
3.1. Debilidades y fortalezas del sindicato	37
3.2. El sindicato aprobado y vigente	40
3.3. De sindicato a comité de empresa	43
3.4. Consolidación de condiciones laborales	46
Conclusiones	51
Referencias bibliográficas	54
Anexos	58
Anexo 1: Lista de entrevistados	58
Anexo 2: Entrevistas	59

Anexo 3: Primer Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores de la empresa AGROCATSA	68
--	----

Índice de figuras

Figura 1. <i>Cortadores de caña de la empresa AGROCATSA</i>	16
Figura 2. <i>Acta de comparecencia MALCA</i>	20
Figura 3. <i>Tarjeta de Certificación de Trabajo de Zafrero de Catamayo</i>	24
Figura 4. <i>Tarjeta de certificación de trabajo firmado por la Tercerizadora</i>	26
Figura 5. <i>Acta constitutiva de asamblea general del sindicato</i>	34
Figura 6. <i>Firmas de asistentes de la asamblea general del sindicato</i>	35
Figura 7. <i>Ejemplar de Estatutos del Sindicato</i>	36
Figura 8. <i>Oficio al Ministerio de Trabajo (2009)</i>	38
Figura 9. <i>Ejemplar aprobación de estatutos del sindicato</i>	40
Figura 10. <i>Escudo del Sindicato de Trabajadores de AGROCATSA</i>	41
Figura 11. <i>Oficio cumplimiento de aportación ininterrumpida al IESS (2017)</i>	42
Figura 12. <i>Acta constitutiva del Comité de Empresa de Trabajadores (2019)</i>	44
Figura 13. <i>Suscripción del Primer Contrato Colectivo</i>	50

Índice de tabla

Tabla 1. <i>Condiciones laborales del zafrero de Catamayo (2008- 2022)</i>	47
--	----

Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Jessica Marivel Juncal Pérez en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "La lucha de los zafreros de la empresa AGROCATSA por la transformación de condiciones laborales, Catamayo (2008-2021)", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 07 de septiembre del 2022



Jessica Marivel Juncal Pérez

C.I.: 1150788741

Cláusula de Propiedad Intelectual

Jessica Marivel Juncal Pérez, autor/a del trabajo de titulación "La lucha de los zafreros de la empresa AGROCATSA por la transformación de condiciones laborales, Catamayo (2008-2021)", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 07 de septiembre del 2022



Jessica Marivel Juncal Pérez

C.I: 1150788741

Agradecimientos

Agradezco infinitamente en primer lugar a mis padres amados que con su esfuerzo y dedicación me brindaron sin condiciones todo lo necesario para poder realizarme como profesional, por enseñarme que a pesar de las dificultades nunca hay que dejar de luchar por lo que uno quiere. También a mis hermanos y hermanas, con su ayuda y consejos han sido mi compañía y alivio en todo momento.

Mi llegada a la Universidad de Cuenca, me permitió conocer amigas y compañeras sinceras, gracias a ustedes por apoyarme en mi vida personal y académica. Gracias infinitas Mgt. Gabriela Neira, por haber aceptado guiar este trabajo con sus valiosos conocimientos, por la motivación, paciencia y apoyo tras las dificultades que se me presentaron en este camino. Así mismo agradezco a la Mgt. Agatha Rodríguez por haber aportado en el desarrollo de este proyecto. Gracias a todos mis docentes de la carrera de Pedagogía de la Historia y las Ciencias Sociales por los conocimientos brindados durante estos años. Los más sinceros agradecimientos a los trabajadores y extrabajadores zafreiros de Catamayo por haber aceptado relatar sus vivencias laborales a través de las entrevistas y brindarme la documentación necesaria para cumplir con los objetivos propuestos en mi trabajo de titulación. A mis amigas, Lesly y Ariana por todo el apoyo que me han brindado todos estos años en las buenas y en las malas. Por último y no menos importante, gracias abuelita Amada y tía Katty, son una pieza fundamental en mi vida.

Marivel Juncal

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico principalmente a una persona de quien estoy orgullosa, a mi padre Segundo, gracias a su sacrificado trabajo me ha sacado adelante y me ha brindado una buena educación y valores. A mi madre Patricia, por su amor infinito y siempre ser mi apoyo en las buenas y en las malas. Dedicado también a Gael Nicolas, hijo mío, este logro va para ti también que te convertiste en uno de mis mayores motivos para luchar por mis metas.

Con cariño y respeto dedicado también para los trabajadores y extrabajadores de zafra en Catamayo, un trabajo digno de admirar.

Marivel Juncal

Introducción

La producción de azúcar en los ingenios azucareros en Ecuador involucra la participación que va desde los directivos o dueños del ingenio, trabajadores de fábrica y trabajadores de campo quienes abastecen de materia prima al ingenio. Dentro de este último grupo están los zafreros, su trabajo, el corte de caña, comprende una labor a destajo, es decir, dependiendo del fruto de su esfuerzo, se definirá la remuneración que recibirá, esto implica una presión y un desgaste físico importante, de ahí que, el sistema de contratación que se acostumbraba, durante muchos años, generó condiciones laborales adversas para este trabajador. Frente a esta situación, la organización sindical, derecho del trabajador ecuatoriano, representó un medio para que los zafreros se manifiesten por la defensa de sus legítimos intereses laborales, de manera conjunta.

La documentación bibliográfica sobre el zafrero ecuatoriano y sus condiciones laborales es poca, los estudios e investigaciones académicas han abordado como problemática u objeto de estudio a la fábrica o al ingenio, a donde pertenecen como trabajadores, más no a la mano de obra. Los estudios existentes abordan más aquellos ingenios de mayor relevancia histórica o tiempo de creación como son los ingenios de la Costa. En la Sierra, sobre la empresa AGROCATSA, perteneciente al Ingenio Monterrey del cantón Catamayo, los datos son mínimos. De hecho, a partir de la búsqueda bibliográfica y acercamiento sobre la historia laboral y sindical que no se ha abordado completamente en una investigación académica. Los zafreros, se convierten en actores sociales que se organizan en colectivo; capaces de cambiar las condiciones laborales con su lucha para defender en común sus derechos ante los preceptos o mecanismos anti laborales. Por tal motivo, este proyecto académico nuevo aspira a contribuir a la historia de la región, al ser el zafrero un trabajador que aporta al desarrollo económico y social del cantón.

Este proyecto plantea la siguiente pregunta ¿Qué factores influyeron en la transformación de las condiciones laborales de los zafreros de la empresa AGROCATSA entre los años 2008 y 2021? Para responderla, es importante analizar la influencia de esos factores para conocer como las condiciones laborales de los zafreros dejaron de ser adversas. Además, se analiza el contexto y condiciones laborales que tenían los zafreros antes del año 2008 para comprender su lucha colectiva. Así también, registrar la historia organizacional de este grupo social, ya que lo que mayormente se conoce ha sido a través de la memoria oral, por parte de los mismos zafreros.

Para desarrollar esta investigación se utilizó la metodología cualitativa etnográfica. Dentro de esta metodología está el tipo de entrevista a profundidad, que fue la fuente primaria de esta investigación. Eduardo Restrepo (2016) señala que esta entrevista permite que los entrevistados “nos relaten qué sucede en determinadas situaciones, así como que nos ilustren sobre las personas que participan, sus significados y demás” (p.53). El uso de esta herramienta permitió obtener información, personal y grupal, que hace referencia a las vivencias que han tenido los trabajadores. Ante las escasas fuentes históricas locales sobre el objeto de estudio, se realizó una entrevista preliminar a un zafero, que se complementa con seis entrevistas adicionales, dando un total de siete. Con la primera entrevista se pudo delimitar la temporalidad ya que en señalaban el 2008 un tiempo donde marcaron sucesos importantes en su lucha que se tratarán en el contenido del proyecto. También, se logró conocer que existen documentos del Sindicato de trabajadores: actas constitutivas, acuerdos legales con el Ministerio de Trabajo, convenios y otros que se utilizaron para el corpus bibliográfico que facilitaron los informantes conforme se les entrevistó. Se consideró una selección de informantes, como dirigentes o líderes sindicales, del mismo modo, zaferos que cuentan con varios años de trabajo y con sus relatos se analizaron las condiciones laborales antiguas, actuales y los cambios que se han logrado.

Añadiendo al corpus documental, se utilizaron fuentes bibliográficas existentes que abordan como tema al zafero y en concreto sus condiciones laborales ya sea en Ecuador y otros países, de ese modo se realizó un contraste de fuentes orales y escritas. Para sumar a la metodología, se tuvo prevista una visita a las instalaciones del Ingenio para una observación no participante y entrevistas semiestructuradas a los directivos del lugar. Sin embargo, se tuvo una negativa de ingreso por parte de los directivos del lugar, aludiendo a políticas de privacidad y confidencialidad. Pero, no fue un limitante para cumplir los objetivos propuestos ya que el trabajo se completó con las entrevistas, documentos del sindicato y demás bibliografía.

La organización del presente trabajo de titulación consta de 3 capítulos. En el primer capítulo, denominado “El zafero en el Cantón Catamayo” se realiza una reseña histórica del Ingenio Monterrey, para situar geográficamente al proyecto. Además de ello, se desarrollará la descripción de algunos procesos históricos que se dieron para la presencia del zafero de Catamayo, el trabajo que realiza el zafero y unas breves entradas a sus condiciones laborales. Así

también, se relata de manera general la situación de la creación de la empresa AGROCATSA, para describir y ahondar datos que explican el efecto en las condiciones laborales del zafrero en los siguientes capítulos.

Por otro lado, teniendo una visión general sobre la problemática del trabajo del zafrero, en el segundo capítulo “Contexto laboral y factores que influyeron en la transformación de condiciones laborales”, se tratará el contexto laboral del zafrero antes del 2008, en el cual se identifican situaciones de modalidades de trabajo que incidieron en las condiciones laborales del trabajador. Así también, se detallarán algunas de las condiciones laborales que tenía el zafrero previamente, es decir antes de 2008, como: jornadas, remuneración, contratos, etc. De ese modo, frente a esos hechos se procurará explicar los motivos de lucha y finalmente, analizar los factores que influyeron para que se dé una transformación de las condiciones laborales, como las leyes del código laboral, como el Mandato 8, así como la organización sindical.

Por último, y no menos importante, en el tercer capítulo “Urgente fortalecimiento sindical para consolidación de transformación de las condiciones laborales del zafrero” se detallarán las problemáticas que debilitaron al sindicato aun cuando se estableció el Mandato 8, que erradicaba el mecanismo de tercerización por el que se contrató inicialmente a los zafreros. Así también, se ahondará en las desventajas generadas por la creación de la empresa AGROCATSA, por la pérdida de reconocimiento jurídico a la organización sindical de los trabajadores. También, se describirán los procesos de ley que gestionaron los zafreros y demás trabajadores de la nueva empresa para cumplir con las funciones legales del sindicato. Finalmente, se enfatizará en el análisis de las condiciones laborales transformadas a partir del 2008, con las gestiones de la organización sindical en cuanto a la suscripción del Primer Contrato Colectivo de trabajo, documento en el cual se establecerán legalmente las condiciones de trabajo.

Capítulo 1: El zafrero en el cantón Catamayo

Este capítulo se centrará, mediante una reseña histórica del Ingenio Monterrey, en delimitar geográfica y mostrar los procesos históricos que mostrarán la presencia del zafrero en Catamayo. Así también, se señalarán unos breves antecedentes sobre los procesos del trabajo forzado que realiza el zafrero para entender en los siguientes capítulos y cómo iniciará la lucha para transformar sus condiciones laborales.

1.1. Breve reseña del Ingenio Monterrey del cantón Catamayo

En los fértiles valles del cantón Catamayo de la Provincia de Loja, en el año de 1959 se instaló el Ingenio Monterrey fundado por Don Alberto Hidalgo Jarrin, notable personaje porque contribuyó al desarrollo socioeconómico de la localidad generando trabajo con su empresa. En principio, Don Alberto se dedicaba a la ganadería, decidió invertir ese capital para pasar de ganadero a emprendedor azucarero. Luego de visitar otros ingenios y aprender algunos detalles importantes sobre el cultivo y producción de azúcar, se atrevió a instalar el ingenio en sus terrenos. Fue así que, para adquirirlo vendió “600 reses a un promedio de 1.000 sucres cada una; hacienda La Ceiba, en la frontera con el Perú, aproximadamente 500.000 sucres; la hacienda El Hato de Cayambe, en 200.000 y también una casa frente a la Alameda de Quito” en una cantidad similar (Benavides, 2001, p.142).

Al constituir la Empresa Monterrey-Azucarera Lojana Compañía Anónima (MALCA), Don Alberto, su esposa Marianita Gutiérrez e hijos, instalaron el ingenio que fue adquirido en Colombia con ayuda de técnicos locales, quienes fueron los primeros de Monterrey. Fue un arduo trabajo instalar el Ingenio, ya que pocos apostaban por el éxito que pudiera tener en Catamayo (Benavides, 2001). No obstante, en 1962, después de varios intentos, debido al complejo proceso de fabricación de azúcar y la poca experiencia de los técnicos, se obtuvo la primera producción de azúcar. Lleno de emociones Hidalgo junto a su esposa y trabajadores celebraron con azúcar, cuál carnaval por el importante logro. La perseverancia y fortaleza de Don Alberto dio frutos y a pesar de las adversidades cumplió su meta, a partir de la instalación del Ingenio, en la región (Cedillo, 2016).

En cuanto al proceso para la obtención del azúcar, inicia en los campos, adecuando los terrenos para la siembra de la caña por parte de los cañicultores, se abona con frecuencia liberando de plagas para obtener una caña de calidad, posteriormente, se procede a quemar la caña, luego de ello, empieza el trabajo en la fábrica. La caña llega al ingenio donde la planta es lavada, incluso esta agua es reutilizada como abono para la nueva plantación, más tarde pasan por cuatro molinos que exprimen los tallos y extraen el jugo, luego, el jugo de caña extraído pasa por algunos procesos como la ebullición, eliminación de agua y centrifugación, antes de que se obtenga, el producto final que es el granulado de azúcar blanca y morena que son empacados y distribuidos, no solo a la provincia de Loja sino a todo el Ecuador (Cedillo, 2016). La gran ventaja del azúcar del Ingenio Monterrey es que “el ciclo vegetativo de la caña en la Sierra puede llegar a ser de un año y por lo tanto la caña es más dulce” (Deidán, 2015, p.164). No sucede lo mismo con ciclos de la caña de la costa ya que, en esta región el ciclo dura solo 5 meses.

Cabe recalcar que, el Ingenio Monterrey a más de brindar trabajo a muchas familias de Catamayo, también tiene una vinculación social con el pueblo. MALCA, comprometido con sus trabajadores, brinda alojamiento a sus trabajadores en las villas dentro de las instalaciones del ingenio. Así también, el grupo Monterrey fundó la Fundación Alberto Hidalgo Jarrin que brinda atención médica, no solo a su personal, sino también al resto de población catamayense (Viva Catamayo, 2010). La generación de empleo desde sus inicios con su fundador ha sido la base de Monterrey, un ejemplo excepcional que es el dotar de apoyo social y económico, cristalizando una de las industrias más importantes del país.

En el Ingenio hay aproximadamente 1000 empleados que se distribuyen en las tres jornadas para completar las 24 horas. Así también, el Grupo Monterrey cuenta con dos compañías, MALCA Y AGROCATSA, la primera dedicada a las actividades industriales y la segunda a las actividades agrícolas. En MALCA existen trabajadores desde gerentes generales, jefes de departamentos, mecánicos, etc. AGROCATSA cuenta con: gerentes agrícolas, jefes de áreas (cosecha, logística y taller agrícola, transporte, riego, talento humano, seguridad industrial), albañiles, apuntadores, ayudantes, bodegueros, canaleros, choferes, cortadores de caña, despachadores, fumigadores, jardineros, lubricadores, mangueros, mayordomos, mecánicos, operadores, regadores, rejuntadores, entre otros (Primer Contrato Colectivo de Trabajo, AGROCATSA Agrícola

Comercial Catamayo S.A y Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agrícola Comercial Catamayo “AGROCATSA”, 2021).

Por lo antes expuesto, en el Ingenio Monterrey existe la división del trabajo al existir actividades para fábrica y campo. La división de trabajo se puede entender como la fragmentación de tareas, el cual se distribuye de manera individual o grupal. Así pues, siguiendo el pensamiento de Emile Durkheim, consiste en dividir el proceso de producción en diferentes funciones lo cual permite a los trabajadores especializarse en tareas determinadas, siendo cada tarea realizada por una persona o grupo de personas por separado (Merton, 2002). Esto también quiere decir que, una vez otorgado el rol de trabajo, cada individuo debe concentrarse en la tarea que se le ha asignado. De ese modo, se ahorra tiempo y la productividad aumenta para los fines de la empresa.

Ahora bien, en el Ingenio cada uno de los trabajadores ocupa su cargo según la división de trabajo, ya sea para el área agrícola para la obtención de caña y el área de fábrica o industria para su transformación de producto de azúcar granulado. Sumado a ello, aunque sea beneficioso para la productividad del ingenio, la división de trabajo representa una problemática ya que las condiciones de trabajo no son equitativas entre trabajadores de fábrica y campo.

Figura 1. *Cortadores de caña de la empresa AGROCATSA*



Fotografía: Miguel Guamán (2022)

En Ecuador, según Harari, Harari, Harari y Freire (2012) manifiestan que, a diferencia de los zafreros, los trabajadores de fábrica gozaron de mejores condiciones laborales, desde remuneraciones hasta mecanismos de protección y seguridad en el área de trabajo del ingenio. Dicha situación se reflejó en los trabajadores de campo, en especial el de los zafreros, su trabajo implica riesgo por las herramientas de trabajo, condiciones climáticas, condición de los campos o cañales y otros. Por ende, para reforzar esta afirmación, un informante zafrero mediante la entrevista nos relató que su trabajo se da de la siguiente manera:

El cronograma de nosotros de trabajo empieza desde las 5 de la mañana, en cada parada va recogiendo a la gente. Luego llegamos al cantero donde toca cortar la caña, se nos distribuye a cada cuadrilla que está integrada por varias parejas de cortadores. Somos 3 cuadrillas estables, la otra cuadrilla es eventual. Vamos al cantero, que es un lote de caña donde cortamos la caña, digamos para mañana está en Ballesteros para una cuadrilla, en el Arenal este otro cantero quemado para otra cuadrilla y si talvez no quieren mucha caña mandan a la cruda, se corta la caña cruda que se dice, con la finalidad de que trabajen todos y no pierdan mucho tiempo. Ese cronograma viene de allá de la empresa, los ingenieros le mandan en el WhatsApp el cronograma a los jefes de cada cuadrilla que son igual cortadores, entonces en ese papel está escrito tal cuadrilla se va a un lado, una al otro y así van distribuyendo la gente. También nosotros trabajamos en condiciones que dependen del clima, hoy estuvo templado entonces es bonito para trabajar, cuando hace sol quemamos demasiado y debajo del calentamiento del suelo eso nos afecta bastante a nosotros y la ceniza también nos afecta a la salud. Pero a la gente, todos mismo estamos enseñados y gracias a Dios no nos ha pasado una enfermedad grave. Otra parte de nuestro trabajo es que un cantero a veces se corta para el día o a veces se

termina para el medio día y nos vamos a otra cuadrilla para ayudarlo. Nuestro trabajo ya es desde las 6 hasta las 2 de la tarde si no se avanza hasta ese tiempo se corta para el otro día. A las 12 del día llega nuestro almuerzo que igual recoge el carro por nuestras casas. Y ya a las 2 de la tarde termina el trabajo, cada quien a su casa a descansar (Segundo Juncal, comunicación personal, 15 de noviembre del 2021).

Así como mencionó el informante, las condiciones en las que trabajan muchas de las veces dependen del clima e incluso, su jornada laboral empieza desde bien temprano. Mientras que, el trabajo de fábrica no depende de condiciones climáticas ni de condición de los suelos, tiene un horario más estable, de oficina o dentro de las instalaciones del Ingenio.

1.2. Presencia del trabajador zafrero en el Ingenio de Catamayo

En el trabajo de los ingenios azucareros podemos reconocer la herencia de prácticas más antiguas, incluso ciertas condiciones que recuerdan prácticas de mano de obra esclava. Recordemos que los jesuitas, desde finales del siglo XVI, instauraron las primeras plantaciones azucareras que fueron trabajadas por esclavos africanos (Fischer, 1983). Esta forma de trabajo se mantuvo hasta la expulsión de los jesuitas y como lo señalan Harari et al. (2012), luego por la ley de Manumisión de los esclavos (1851); aun después de estos hechos, tardó en acatarse y siguió el trabajo esclavista. Esto cambió cuando se consolidó la Hacienda y los trabajadores azucareros pasaron a órdenes de los hacendados, adaptándose a nuevas modalidades de trabajo. Fischer (1983) también expresa que se puede explicar la introducción de negros africanos en Ecuador pues, se necesitó mano de obra esclava para cumplir con determinados trabajos forzosos a base de explotación.

Es a inicios de 1970, cuando empezó a industrializarse la producción de azúcar y se dio un flujo migratorio de Sierra a Costa. Esto fue posible debido a que ingenios como “Valdez y San Carlos están a la vanguardia y no solo aumentan sus inversiones, sino que además aumentan su presencia en el mercado” (Harari et al., 2012, p.67), por ende, necesitaron más mano de obra para las actividades productivas. Sin embargo, Carola Lentz (1988) manifiesta, en ese sentido, que, los trabajadores zafreros se sometieron al trabajo por enganche, es decir su contratación era eventual, por parte del enganchador o mayordomo, quien por su cuenta los contrataba para ponerlos a servicio del empleador principal del ingenio. Por lo que sus condiciones de trabajo dependían del

mayordomo y los contratados no gozaban de beneficios a diferencia de un trabajador contratado de manera permanente.

Al igual que en los ingenios de la región Costa, en Catamayo la transición del contexto laboral de los trabajadores de zafra tiene características similares, desde la presencia de los jesuitas e incluso durante o los tiempos de la consolidación de las haciendas, aunque difieren en cuanto a la mano de obra esclava. Al respecto, Victoriano Albito (2004) en su libro *Cultura popular Los negros de Catamayo* manifiesta que:

Aquí en Catamayo se desarrolló una agricultura exuberante de propiedad de los hacendados herederos de los conquistadores, como de la posesión de las doctrinas (jesuitas) luego los hacendados entregaban a los negros pequeñas parcelas de tierras destinados a la agricultura hasta 1961 que la empresa MALCA adjudicó gran parte de las tierras para el cultivo de caña de azúcar, luego con la ley de Reforma Agraria, Provocó el Éxodo de la población negra y la desocupación de los mismos (p.22).

Cabe recalcar que los negros primero trabajaron para los jesuitas en actividades agrícolas, luego de su expulsión, sus propiedades pasaron a manos de adinerados de Loja que constituyeron las haciendas, en donde de esclavos pasaron a ser “arrimados” ya que, a cambio de su trabajo, los dueños les arrendaban terrenos para vivir, por último, algunos negros que quedaron en el lugar fueron parte de la población de lo que hoy es Catamayo (Albito, 2004).

Por su lado Harari et al. (2012) manifiestan que en “Catamayo, Loja, también se producía azúcar utilizando esclavos por lo que, con la manumisión, aquellos se dispersaron y llevaron al abandono este sector” (p.44). Sin embargo, existe información que prueba que es a mediados del siglo XX cuando se estableció el primer ingenio de azúcar o “turrón”, en Catamayo (Benavides, 2001). Para esa época ya se abolió la esclavitud, por ende, no fueron en calidad de esclavos, quienes trabajaban para la producción de azúcar, eran los arrimados que quedaron como pobladores de Catamayo. Dicho así, no como esclavos si no como aledaños del cantón empezaron su trabajo para la industria azucarera que emprendió después Alberto Hidalgo con el Ingenio Monterrey.

Según lo expresado, cuando se instaló en Ingenio Monterrey, la situación laboral se manejó como en los demás ingenios del país. Según Lentz (1988) esto se dio por parte de los mayordomos,

quienes, en representación de los dueños de las empresas, se encargaban de reclutar gente para los trabajos en el ingenio. Esta situación se ligó ante las leyes antiobreras reformadas en el Código de Trabajo. En ese sentido, se da el sistema de contratistas y la tercerización, motivo de descontento por la que estuvieron sometidos los zafreros varios años, estos sistemas de contrato laboral serán ahondados en el siguiente capítulo.

Por último, se puede señalar que el contexto laboral en la industria azucarera en Catamayo y a nivel nacional tuvo un desarrollo cambiante. En principio, fueron esclavos para los jesuitas, luego en calidad de arrimados y finalmente, como pobladores pasaron a trabajar como zafreros del Ingenio azucarero del cantón. Por consiguiente, la administración o políticas de las empresas en cuanto a la contratación a zafreros fueron las que definieron la buena o mala condición laboral de este trabajador. A su vez, se debe dar cierto valor a la intervención del Estado y los gobiernos con las reformas sobre todo en el código de trabajo que son los que determinan el contexto laboral del zafrero de Catamayo.

1.3. Creación de la empresa agrícola AGROCATSA S.A

En un contexto donde se erradica la tercerización de trabajo se entiende la creación de una nueva empresa por parte del grupo Monterrey. De ese modo, en el 2008 con la nueva constitución, el gobierno mediante decreto del Mandato Constituyente 8 puso fin a la tercerización laboral. Por ende, todos los trabajadores del ingenio que eran tercerizados debían ser contratados por la empresa MALCA, sin embargo, eso no se dio, ya que se creó otra empresa para acoger a dichos trabajadores. Esto se evidencia en la figura 2, que corresponde al acta de comparecencia firmado por representantes legales de la empresa MALCA y directores del Ministerio de Trabajo.

Figura 2. Acta de comparecencia MALCA

ACTA DE COMPARECENCIA

En la ciudad de Cuenca, al primer día del mes de septiembre de dos mil ocho, siendo las catorce horas diez minutos, en las oficinas de la Dirección Regional de Trabajo del Austro, en virtud del requerimiento realizado mediante Boleta Única No. 001-2008M, de fecha 25 de agosto de 2008, ante el Dr. Dúval Yáñez Chávez, Director Regional de Trabajo del Austro, comparecen por una parte el Ing. Francisco Gordillo Tobar, representante legal de Monterrey Azucarera Lojana C.A. MALCA., acompañado de sus abogados los doctores Dionisio Pardo y Eugenio Fernández; y la concurrencia de los doctores Cumandá Cárdenas y Marco Jaramillo Arias, Inspectores de Trabajo de esta Dirección Regional de Trabajo del Austro. Al efecto, siendo el día y hora señalados para la comparecencia, se le concede el uso de la palabra al Ing. Francisco Gordillo quien a través de su abogado el Dr. Eugenio Fernández manifiesta: "En primer orden a nombre de la empresa que represento deseo presentar mis agradecimientos al Señor Director Regional de Trabajo del Austro a los Señores Inspectores del Trabajo presentes, por haber dado curso a un diálogo que encuentre solución adecuada y de respeto para el personal propio de la institución, así como de los trabajadores que prestan sus servicios sujetos al cumplimiento del Mandato No. 008 y de su Reglamento. La propuesta que ha sido consensuada en esta diligencia, luego de escuchar los argumentos de las partes, es la siguiente: 1.- Todos los trabajadores que laboraban en un servicio tercerizado en calidad de zafreos serán contratados por una empresa agrícola de los mismos accionistas de la empresa Monterrey Azucarera Lojana C.A. MALCA, la cual mantendrá una relación directa y bilateral con cada uno de ellos y además reconociendo los derechos del artículo 171 del Código de Trabajo; así como también los trabajadores de la empresa PETROGLISO Y PRONTOCONSTRU. 2.- El personal que labora para la empresa TOBALTOURS serán asumidos por Monterrey Azucarera-Lojana con todos sus derechos." 3.- "Los trabajadores del señor Antonio Fernández Sisalima que desempeñan una labor de albañilería serán contratados como eventuales hasta que se cumpla la obra a ellos encomendada." La Dra. Cumandá Cárdenas manifiesta: "Me ratifico en el informe de inspección y verificación No. 44-08, del 23 de julio del 2008, además hago la entrega para que se adjunte al expediente, la documentación que me fuere entregada en la primera visita por la empresa Monterrey Azucarera Lojana y que consta de 69 fojas útiles de las tres empresas con las que trabajaban ALFINTRABAJO y TRATERPROVI, tercerizadoras de servicios complementarios y NEXOSGRUP intermediadora laboral. Que una vez que se ha llegado a un acuerdo garantizando la estabilidad de los trabajadores de mi intervención en la comparecencia y que de igual forma estaremos como Ministerio de Trabajo encargados de la vigilancia y cumplimiento del mismo." En este momento de la diligencia hace uso de la palabra el Dr. Marco Jaramillo: "Me ratifico en los fundamentos de hecho y de derecho del informe presentado con fecha 23 de julio de 2008, en razón de que se ha establecido un consenso con la empresa Monterrey Azucarera Lojana, y debido a que los trabajadores agrícolas van a pertenecer a una nueva empresa no siendo los riesgos laborales iguales de la empresa Azucarera Monterrey como de la nueva empresa, solicito se digne a la brevedad posible elaborar un nuevo reglamento y un nuevo comité de seguridad y salud, dando un plazo de noventa días para la presentación de este reglamento. Cabe destacar que sería importantísimo elaborar una ficha médica tanto para los trabajadores de la nueva empresa como para los de MALCA según lo dispone el Art. 412 del Código de Trabajo, que serán entregados conjuntamente con los Reglamentos de Seguridad y Salud". En esta diligencia el Dr. Dúval Yáñez Director de Trabajo, manifiesta que " una vez escuchadas tanto la propuesta presentada por el Dr. Eugenio Fernández, a nombre y representación de la empresa MALCA y los argumentos ratificatorios de los doctores

Fuente: Documentos "Sindicato de Trabajadores de AGROCATSA".

Fotografía: Marivel Juncal (2021)

Cabe recalcar que en dicha acta se establece que:

Todos los trabajadores que laboraban en un servicio tercerizado en calidad de zafreos serán contratados por una empresa agrícola de los mismos accionistas de la empresa Monterrey Azucarera Lojana C.A. MALCA, la cual mantendrá una relación directa y bilateral con cada uno de ellos y además reconociendo los derechos del artículo 171 del Código de Trabajo (Acta de comparecencia, Miembros de la Dirección Regional de Trabajo del Austro y Representantes de la empresa Monterrey Azucarera Lojana C.A. MALCA, 2008).

Surge la nueva empresa creada por el Grupo Monterrey donde incluso, la división del trabajo se verá marcada, no solo por la asignación de tareas si no también en términos administrativos. De ahí que, los trabajadores que se dedican a las actividades que tienen que ver

con lo que se denomina la fábrica o industria van a pertenecer a la empresa MALCA. Mientras que los trabajadores de campo –entre ellos los zafreiros–, serán contratados por la nueva empresa llamada “Agrícola Comercial Catamayo “AGROCATSA S.A”, en la que se acogerá a trabajadores dedicados a las actividades agrícolas del ingenio. Así pues, fue el inicio de la nueva empresa que desde su creación hasta la actualidad “tiene como objetivo realizar la siembra, cultivo, cosecha y transporte de caña de azúcar desde los diferentes lotes o área de cultivos hasta el Ingenio Monterrey, convirtiéndose en la abastecedora de la materia prima para la producción de azúcar” (Granda, 2015, p.8).

La creación de esta empresa marcó altos y bajos en las condiciones laborales de los zafreiros. En principio se generó un descontento ya que se la catalogó como una tercerizadora, no obstante, cumplía con términos legales para su funcionamiento y se informó al Ministerio de Trabajo quienes la aprobaron (ver figura 2). Así también, al ser una empresa que acogió a los trabajadores agrícolas, fue la encargada de salvaguardar todas las necesidades y cumplir con las políticas de ley para con el trabajador. De ese modo, al ser trabajadores de AGROCATSA, les facilita organizarse sindicalmente para negociar y cumplir con el objetivo que fue sustentar y mejorar sus condiciones laborales mediante la organización como se describe en los siguientes capítulos.

Capítulo 2: Contexto laboral y factores que influyeron en la transformación de condiciones laborales

En el capítulo anterior se dieron datos del trabajo del zafrero de Catamayo y sobre las complejas situaciones de su vida laboral. En este capítulo corresponderá, en principio, analizar el contexto laboral antes del 2008 durante el tiempo en que se mantuvieron mecanismos de trabajo por contratación eventual basados en las reformas del Código de Trabajo, que los zafreros consideraron antiobreros. Más adelante, se analizará, frente a ese contexto, la lucha y factores que permitieron la transformación de las condiciones laborales. Teniendo en cuenta la organización sindical como un factor importante, que en el apartado final se ahondará los altos y bajos que tuvo la organización para consolidar y transformar sus condiciones de trabajo.

2.1. Contexto laboral antes del 2008

La intervención del Estado ecuatoriano con sus reformas o políticas en el Código de Trabajo juega un papel fundamental en las condiciones laborales de un empleado, ya sean estas ventajosas o no. Si bien desde la creación del código de trabajo en 1938, se han incorporado numerosas reformas, unas a favor y otras consideradas en contra, siendo motivo de lucha por transformación o reivindicación por la clase trabajadora (Paz y Miño, 2019). Considerando que dichas reformas pueden seguirse ejecutando de acuerdo a las exigencias del gobierno. Dicho así, contradictoriamente algunas de esas leyes precarizan la situación de los trabajadores, tanto públicos como privados del país. De ese modo, las modificaciones en el Código de Trabajo a partir de los años 90, influyeron en la situación laboral y por ende en las condiciones laborales de los zafreros. Algunas de ellas fueron:

La flexibilización laboral se institucionalizó en la Ley de Régimen de Maquila y de Contratación Laboral a Tiempo Parcial (1990) que regula la contratación laboral de corta duración, renovable de manera indefinida y la suspensión no remunerada del contrato de trabajo por acuerdo de las partes; la Ley de Zonas Francas (1991) que permite que los contratos de trabajo sean temporales; la Ley 133 Reformatoria al Código de Trabajo (1991) que duplica el número mínimo de trabajadores (de 15 a 30) exigido para la conformación de toda organización sindical, elimina las figuras legales de la huelga solidaria y de la protección del dirigente sindical frente al despido, y fomenta la apertura de las maquiladoras en el país; la Ley para la Transformación Económica del Ecuador “Trole I” (2000) introduce la contratación por horas; el decreto 2166 (2004) y la

reforma al Código del Trabajo (2006) que amplían y regulan la intermediación y la tercerización introducidas en 1998 mediante reformas de ley (Herrera, 2015, p.8).

Harari et al. (2012) manifiestan que estas reformas menoscabaron las condiciones laborales del zafrero ya que “se los contrataba verbalmente e individualmente, sin posibilidades de organizar sindicatos, sin poder negociar sus derechos laborales, y sin acceso a la Seguridad Social, no tuvieron cobertura médica y las formas de trabajo eran fundamentalmente precarias” (p.134). En ese sentido se puede entender que los zafreros frente a esas disposiciones tuvieron el ímpetu por el cual forjaron su lucha. Agregando a ello, con las reformas antiobreras se establece que las condiciones laborales estuvieron marcadas por dos sistemas, el de los contratistas y la tercerización, como manifestaron los zafreros en las entrevistas.

2.1.1. Sistema de Contratistas

El sistema de contratistas fue utilizado en varios ingenios azucareros del Ecuador, que sustituyó al de los mayordomos, que se acostumbraba antes de los años 80. Por ello, Carola Lentz (1988) manifiesta que, en los ingenios de la Costa, la figura del mayordomo se encargó de reclutar mano de obra para abastecer las actividades de corte de caña. Así mismo, a ellos la empresa les pagaba tanto para su remuneración como la mano de obra reclutada, en ese sentido los mayordomos eran los que tenían relaciones laborales con los zafreros, los empresarios no tenían ninguna con ellos. Les otorgaban una tarjeta de trabajo, que solo duraba el periodo en que se realiza la zafra de mitad de un año, y debía ser entregada la siguiente zafra para poder ingresar nuevamente. Este sistema tiene similitud en el zafrero de Catamayo, aunque aquí le llamaron “capataz” o “contratista”. Sumado a eso, como se observa en la figura 3, consta la tarjeta de trabajo que se les entregó a los zafreros de Catamayo después de los años 90, esto por parte del contratista que disponía de sus servicios para los trabajos del ingenio.

Figura 3. Tarjeta de Certificación de Trabajo de Zafrero de Catamayo

CERTIFICADOS PATRONALES DE ENTRADA		SALIDA DEL EMPLEADO O TRABAJADOR	
<p>JOSE MIGUEL Nombre del patrono o razón social de la Empresa</p>		<p>Catamayo-Los Lugar del centro de trabajo</p>	
<p>Entró a mi servicio el <u>11</u> de <u>Abril</u> día mes</p>		<p>de 19 <u>94</u> año</p>	
<p>Salió de mi servicio el <u>30</u> de <u>Marzo</u> día mes</p>		<p>de 19 <u>95</u> año</p>	
<p>AVILA WILDEFONSO ENRIQUE H Nombre del patrono o razón social de la Empresa</p>		<p>Catamayo Lugar del centro de trabajo</p>	
<p>Entró a mi servicio el <u>01</u> de <u>Junio</u> día mes</p>		<p>de 19 <u>95</u> año</p>	
<p>Salió de mi servicio el <u>03</u> de <u>Abril</u> día mes</p>		<p>de 19 <u>96</u> año</p>	
<p>CORTEZ SALAZAR ANGEL BENITO Nombre del patrono o razón social de la Empresa</p>		<p>Catamayo Lugar del centro de trabajo</p>	
<p>Entró a mi servicio el <u>01</u> de <u>Junio</u> día mes</p>		<p>de 19 <u>96</u> año</p>	
<p>Salió de mi servicio el <u>30</u> de <u>ABRIL</u> día mes</p>		<p>de 19 <u>97</u> año</p>	

Fuente: Documento de un zafrero
Fotografía: Marivel Juncal (2021)

Así también, un zafrero manifiesta lo siguiente:

Fui a la empresa y llevé mi carpeta porque eso pedían, luego me mandaron con los capataces, el finadito Ávila, don Miguel Córdova, don Villacis, ellos eran los que nos contrataban, los contratistas, bueno los capataces. Nos mandaban con ellos porque eran los capataces, nos ponían a órdenes de ellos, ya sabían de trabajo, nos explicaban cómo era el trabajo y lo que necesitábamos para trabajar (Segundo Juncal, comunicación personal, 15 de octubre de 2021).

Con base en la figura 3 y el relato del zafrero, se puede afirmar que el trabajo de los zafreros se reguló por el control de los contratistas en el ingenio de Catamayo, similar a los ingenios de la costa que en este caso fueron llamados mayordomos, pero se mantenían los mismos procesos. De ese modo, ellos fueron los encargados de la mano de obra del ingenio durante la zafra de

Catamayo que duró 11 meses, fuera de ello los zafreros no tenían nada que ver ni con el contratista, mucho menos con la empresa, su periodo de trabajo terminaba.

Este sistema de contratistas fue el que limitó a los trabajadores de gozar estabilidad y sobre todo condiciones laborales formales al zafrero. Con las reformas del código de Trabajo, que se contrató de modo eventual y horas, a su vez al no ser estables y no tener una empresa legalmente organizada ya que dependían de los contratistas, menos pudieron conformar un sindicato para reivindicar sus derechos laborales.

2.1.2. La tercerización

El proceso de tercerización fue introducido con la Constitución ecuatoriana de 1998 y se reguló con la reforma del Código de Trabajo en el 2006. De ahí que, el reconocimiento de la intermediación laboral y la tercerización significa que los trabajadores podían ser comercializados en el mercado laboral” (Paredes, 2018, p.7). Así mismo, Cordero (2007) coincide que los trabajadores “no tenían estabilidad, pues se los rotaba de una empresa tercerizadora a otra, ya que su relación con estas empresas se configuraba mediante contratos eventuales a 180 días o mediante contratos a plazo fijo a un año” (p.37). La ley reformativa al Código de Trabajo del 2006 en su artículo 1 dispone el siguiente concepto sobre tercerización:

b) Tercerización de Servicios Complementarios. - Se denomina tercerización de servicios complementarios, aquella que realiza una persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa. La relación laboral operará exclusivamente entre la empresa tercerizadora de servicios complementarios y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución Política de la República y la ley. (p.1)

Este mecanismo tercerizador se adoptó en el Ingenio Monterrey dejando atrás el de los contratistas, aunque no tuvo cambios significativos debido a que, bajo los dos mecanismos, el trabajador no tenía relación directa con los directivos del ingenio. Su contratación se daba solo por terceros.

Figura 4. Tarjeta de certificación de trabajo firmado por la Tercerizadora

CERTIFICADOS PATRONALES DE ENTRADA Y SALIDA DEL EMPLEADO O TRABAJADOR	
<p>PU CARDENAS GUERRERO RUBEN Nombre del patrono o razón social de la Empresa</p> <p>Entró a mi servicio el <u>01</u> de <u>ABRIL</u> de 19 <u>2000</u> día mes año</p> <p>Salió de mi servicio el <u>28</u> de <u>FEBRERO</u> de 19 <u>2001</u> día mes año</p>	<p>CATAMAYO Lugar del centro de trabajo</p> <p>Nº Patronal <u>408100044</u></p> <p><i>[Firma]</i> Firma del patrono</p> <p><i>[Firma]</i> Firma del patrono</p>
<p>24 CORTEZ BARRAZAR ANGEL BENITO Nombre del patrono o razón social de la Empresa</p> <p>Entró a mi servicio el <u>07</u> de <u>MAYO</u> de 19 <u>2001</u> día mes año</p> <p>Salió de mi servicio el <u>8</u> de <u>Marzo</u> de 19 <u>2002</u> día mes año</p>	<p>CATAMAYO Lugar del centro de trabajo</p> <p>Nº Patronal <u>408100044</u></p> <p><i>[Firma]</i> Firma del patrono</p> <p><i>[Firma]</i> Firma del patrono</p>
<p>TRATERPROVI SERVICIOS CIA LTDA. Nombre del patrono o razón social de la Empresa</p> <p>Entró a mi servicio el <u>06</u> de <u>MAYO</u> de 19 <u>2002</u> día mes año</p> <p>Salió de mi servicio el <u>31</u> de <u>MARZO</u> de 19 <u>2003</u> día mes año</p>	<p>CATAMAYO Lugar del centro de trabajo</p> <p>Nº Patronal <u>406600682</u></p> <p><i>[Firma]</i> Firma del patrono</p> <p><i>[Firma]</i> Firma del patrono</p>

Fuente: Documento de un zafrero
Fotografía: Marivel Juncal (2021)

Con base en la figura 4, se observa que a partir del año 2002 la entrada y salida del zafrero ya no se firmó por el contratista sino con la empresa tercerizadora Traterprovi, una de varias por medio de la que los zafreros fueron contratados. La tercerización se dio ya que razón social u objetivo productivo del Ingenio era la fabricación de azúcar, mas no la obtención de materia prima como la caña de azúcar (Emis, 2002). En ese sentido, la obtención o cultivo de caña de azúcar no estaba dentro de sus actividades o razón social como ingenio, por ende, el recurrir a las empresas tercerizadoras o en su defecto lo que fueron los contratistas que abastecieron al ingenio de trabajadores para el corte de caña.

Así pues, ya sea por el sistema de contratistas o el de las tercerizadoras, el ingenio contrató a otra entidad para prestar un servicio que requirió en este caso la obtención de la caña de azúcar por medio del corte. La empresa lo realizó con el fin de desarrollar actividades que pudieran hacer ya que es un ingenio azucarero, pero les queda más fácil de esta forma porque, ayuda a la empresa a ahorrar dinero en contrataciones. Así también la empresa no se preocupó por tener empleados

“sin propósito” en la organización al finalizar la actividad. Sin propósito quiere decir que no tiene relación en incorporar a sus trabajadores en otras áreas, una vez finalizada la labor ya que su contrato fue temporal.

2.2. Condiciones laborales antes del 2008

De acuerdo con lo expuesto a inicios de este capítulo con el contexto laboral antes del 2008, se hizo hincapié en que las reformas o leyes gubernamentales y modificaciones en el Código de Trabajo inciden en las condiciones de los trabajadores. Sumado a ello, los sistemas opresores de contratistas y tercerizadoras se impusieron en las condiciones laborales de los Ingenios azucareros del Ingenio Monterrey, se puede destacar las siguientes:

- Contratación y estabilidad laboral

A mediados y finales del siglo pasado, en América Latina, las formas de contratación incluyendo la estabilidad laboral son similares en los ingenios azucareros. Por citar ejemplos, en México, la contratación y convenio de condiciones laborales se daba por parte del productor o con el representante del frente de corte. En realidad, “no se trata de una contratación puesto que no priva contrato alguno por escrito en esta relación laboral entre los cortadores y el ingenio” (Paré & Salazar, 1987, pp.53-54). Es decir, como en el caso de Ecuador la contratación la hacían los mayordomos de los ingenios, en su defecto, los zafreros no tenían vínculo con los representantes legales sino con sus contratistas (Lentz, 1988). En los ingenios de Ecuador se entregaba una tarjeta de certificación como en el caso del Ingenio Monterrey. Dicha tarjeta señalaba la entrada y salida del periodo de zafra, luego de esto los zafreros si querían volver a trabajar el ingenio debían presentar esta tarjeta (ver figura 3). Si hablamos de estabilidad, no hubo ya que solo eran trabajadores eventuales o temporales mientras duraba la zafra.

- Jornada laboral

En Ecuador, el Congreso Nacional estableció en 1916 las 8 horas de jornada laboral, promovido por las huelgas del movimiento obrero a nivel del país. Así también, hay que recalcar la huelga de los trabajadores del Ingenio Valdez por parte del sector azucarero, a más de pedir que se decreten las 8 horas laborales, exigían mejores salarios (Harari et al.,2012). Sin embargo, a finales del siglo XX no se rigieron del todo por esta ley, ya que en los ingenios existió la

tercerización que no garantizó los derechos del zafrero. Segundo Juncal que lleva 27 años como zafrero menciona que, “Antes si había las 8 horas laborales, pero ellos nos decían que trabajemos hasta las 6 de la tarde... trabajar de 6 a 6 cortando caña, claro cómo no éramos trabajadores estables, no teníamos hora de salida” (Segundo Juncal, comunicación personal, 15 de octubre del 2021).

- Salud

“Hay algunos problemas que se dan con mayor frecuencia en los trabajadores azucareros. Entre ellos tenemos:

Tuberculosis

Hernias inguinales y umbilicales

Trastornos músculo-esqueléticos

Enfermedad renal crónica

Dermopatías

Diarreas

Cardiopatías

Otros: salud mental” (Harari et al.,2012, pp.145-146).

Harari et al. (2012) agregan que, las condiciones climáticas y la emisión de ceniza por la quema de caña afecta a la salud de los zafreros, por ello las enfermedades antes mencionadas. Los autores añaden que, algunas cláusulas del Contrato Colectivo firmados por los trabajadores estables de Monterrey con la empresa, se les brindó la indumentaria, mecanismos de seguridad y protección en el trabajo y beneficios de Salud. Sin embargo, esto fue dirigido para los trabajadores que gozaban de estabilidad, más no a los zafreros que entraron a trabajar en el ingenio a partir de los años 90, debido a que no se ampararon de ello por ser trabajadores eventuales y tercerizados. Pero, si tuvieron afiliación al IESS durante el periodo de zafra, fuera de ese lapso no aportarían ni se podrían hacer atender en dicha institución. Esto debido a la tarjeta de certificación que entregaba el capataz al zafrero, donde firmaba su entrada y salida de la zafra (ver figura 3 y 4).

- Remuneración

Las políticas empresariales de los ingenios azucareros en el Ecuador difieren en algunos casos, sin embargo, se encuentran similitudes en cuanto a las condiciones laborales. Una de ellas la

remuneración, como se dio a mediados del siglo XX en el Ingenio San Carlos, Carola Lentz (1988) señala que:

Hasta hace pocos años que la empresa pagaba a los cortadores por tonelada de caña cortada estaba ligada a la ganancia del mayordomo: si al mayordomo se le concedía un aumento en su remuneración, la tarifa de los zafreros subía también automáticamente. De esta manera, se conformaba una parcial identidad de intereses entre las cuadrillas y su capataz y el mayordomo era un poderoso intercesor de los trabajadores eventuales frente a la gerencia en los asuntos de remuneración (p.179).

En el Ingenio Monterrey, los contratistas intermediarios o capataces (a diferencia que en los otros ingenios se les llama mayordomo) también ganaban por el porcentaje de caña que cortaban los zafreros. El zafrero de Catamayo cortaba 4 toneladas de caña que era la base más el avance de corte, lo cual ganaba un aproximado de 500.00 sucres que en dólares actualmente sería como ganar 500 dólares, sin embargo, el avance generaba un enorme desgaste físico (Segundo Juncal, comunicación personal, 15 de octubre del 2021).

2.3. Factor 1: Intervención del Estado: El Mandato Constituyente No. 8

La llamada Revolución Ciudadana, de corte progresista, bajo el mando del expresidente Rafael Correa dio un giro y cambio a la situación laboral del trabajador ecuatoriano que dio término a las leyes anti obreras decretadas desde los años 80 y 90. A ello se sumó el establecimiento del Buen Vivir, “principio constitucional basado en el ‘Sumak Kawsay’, que recoge una visión del mundo centrada en el ser humano, como parte de un entorno natural y social” (Ministerio de Educación). De ahí que no es ajeno que el progresismo de Correa tenga que ver con las innovaciones constitucionales que se lograron en su mandato. Un gobierno con grandes aspiraciones en cuanto a la defensa de los derechos laborales, intervenir en el marco socioeconómico y político en la sociedad para mejorar sus condiciones de vida. El correísmo y sus políticas influyeron en el trabajador y sus organizaciones con las reformas y leyes, en beneficio del trabajador, como parte de sus promesas de su campaña antes de llegar al poder y, que posteriormente fueron puestas en práctica.

Entre las políticas que beneficiaron al trabajador fue el Mandato Constituyente No. 8 que ponía fin a la tercerización laboral, a la que estaban sometidos los trabajadores con las políticas

neoliberales de los anteriores gobiernos de Correa. En ese marco, el Mandato se opone a la tercerización, como lo manifiestan textualmente en algunos de sus puntos ya que consideran:

Que, la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos del trabajador y los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas, de organización sindical y contratación colectiva;

Que, la tercerización de servicios, la intermediación laboral y la contratación por horas, precarizan la actividad laboral, desentienden y desconocen los convenios internacionales de trabajo e impiden la organización sindical y la contratación colectiva;

Que, es imperativo suprimir y prohibir estas formas extrañas y precarias de trabajo, para promover y recuperar los derechos laborales; (Mandato Constituyente No. 8, 2008, p.1).

Los considerandos evidencian el desacuerdo de la Asamblea ante las modalidades de trabajo que consideran no son las más adecuadas para el trabajador ya que vulnera sus derechos. A consecuencia de ello, se expide el mandato No. 8, para cambiar dicha situación que se manifiesta en algunos artículos como:

Art. 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

Art. 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas.

Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio (Mandato Constituyente No.8, 2008, p.2).

Ahora bien, como se ha mencionado a lo largo de los capítulos, un ejemplo de trabajo tercerizado fue el de los zafreros de Catamayo, es indudable que el decreto de este Mandato generó un cambio, principalmente tener un contrato legalmente y directo con la empresa y ya no con las tercerizadoras.

Dicha situación se establece por el acta de comparecencia (ver figura 2), emitida por los representantes legales del Ingenio al que pertenecían los zafreros y los ministros de trabajo quienes

eran los encargados de supervisar la ejecución de lo que estipulaba el Mandato No. 8. De ahí que, dicha política gubernamental beneficiara al trabajador zafrero como se estipula en el primer punto:

Todos los trabajadores que laboraban en un servicio tercerizado en calidad de zafreros serán contratados por una empresa agrícola de los mismos accionistas de la empresa Monterrey Azucarera Lojana C.A. MALCA, la cual mantendrá una relación directa y bilateral con cada uno de ellos y además reconociendo los derechos del artículo 171 del Código de Trabajo (Acta de comparecencia, Miembros de la Dirección Regional de Trabajo del Austro y Representantes de la empresa Monterrey Azucarera Lojana C.A. MALCA,2008).

Si bien con la eliminación de la tercerización el zafrero dio un paso a la transformación de condiciones laborales porque le otorgó estabilidad laboral, no despido intempestivo, e incluso la posibilidad de organizarse sindicalmente ya que esto no era posible con las leyes anteriores. De ese modo se puede rescatar que el Socialismo del Siglo XX de Correa fue pieza fundamental en la situación de trabajo mantenían los zafreros. Para agregar “Correa, con el Mandato No. 8 fue una gran ayuda lo que hizo, porque con lo que dispuso ahí recién se acabó con lo que es la tercerización” (Miguel Guamán, comunicación personal, 10 de noviembre del 2021).

2.4. Factor 2: Constitución organización sindical

Entre los 70 y 90 el sindicalismo entró en declive debido a las reformas de los gobiernos neoliberales que se hallaban en el poder. En ese sentido “las contrarreformas laborales, la persecución y descrédito sistemático fue la tónica con que se desprestigiaba a los dirigentes y organizaciones sindicales nacionales” (Vareles, 2016, p.2). De ahí que la conformación de un sindicato para el zafrero se tornó complejo debido a las políticas anti obreras que incidían negativamente en los artículos del Código de Trabajo ya establecidos.

Es necesario hacer una aclaración en cuanto a la organización sindical en el Ingenio Monterrey. En el Ingenio ya existía una organización legal y aprobada, el Comité de Empresa de Trabajadores de Monterrey Azucarera Lojana CETMAL creado en 1971 y era el único que negociaba el contrato colectivo para obtener beneficios laborales (Multicanal, 12 de febrero del 2015). Los fundadores del comité fueron zafreros que en conjunto con los trabajadores de las otras áreas del ingenio lo crearon, pero luego existió una controversia y excluyeron a los zafreros. En ese contexto y con las políticas anti obreras de los 90, los zafreros que quedaron fuera de los

beneficios de la contratación colectiva y se debieron regir a la tercerización, así pues, existieron dos cuadrillas de corte de caña, la de los estables amparados en el comité de empresa y la de los zafreros tercerizados (Miguel Guamán, comunicación personal, 10 de noviembre del 2021). Una vez precisada esa situación, se entiende que la lucha se da por la cuadrilla de zafreros tercerizados que luego fueron acogidos por la nueva empresa AGROCATSA.

Las organizaciones de trabajadores, en este caso, sindicato, es un derecho que tiene el trabajador. Según el Código de Trabajo ecuatoriano en su artículo 440, establece que si bien es un derecho formar un sindicato no se puede obligar a ningún trabajador a ser parte de él, a más de ello debe ser aprobado y amparado por la ley. En ese sentido, se podrá crear un sindicato siempre y cuando se cuente con más de 30 trabajadores que lo conformen, menos de esa cantidad no es aceptable. Dicho así, con base en los artículos del Código de trabajo ecuatoriano, compilado en el libro de Vjekoslav Darlic (1997), señala que algunos de los requisitos para fundar un sindicato legal son:

- a) Copia del acta de asamblea general constitutiva, con las firmas originales de todos quienes constituyeron la organización (Art. 439. numeral I del Código del Trabajo).
- b) Dos copias adicionales del acta de constitución señalada en la letra anterior. tan solo con la certificación del secretario de actas en el sentido de que la referida acta es fiel copia del original (Art. 439. numeral 2 del Código del Trabajo).
- c) Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional. autenticados así mismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado (Art, 439. numeral 3 del Código del Trabajo).
- d) Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad. sexo, profesión. oficio o especialidad y lugar o centro de trabajo, así como el domicilio de cada uno de ellos. (Art. 439. numeral 4 del Código del Trabajo).

De ese modo, los zaferos consideraron que la creación del sindicato podía transformar las condiciones laborales a las que estaban avocados, el crear un sindicato era necesario, sin embargo, ya sea por el sistema de contratistas o el de tercerizados, y no contar con los requisitos antes mencionados, tornó difícil la organización sindical, de manera legal. Así también, motivo de lucha eran las condiciones laborales como:

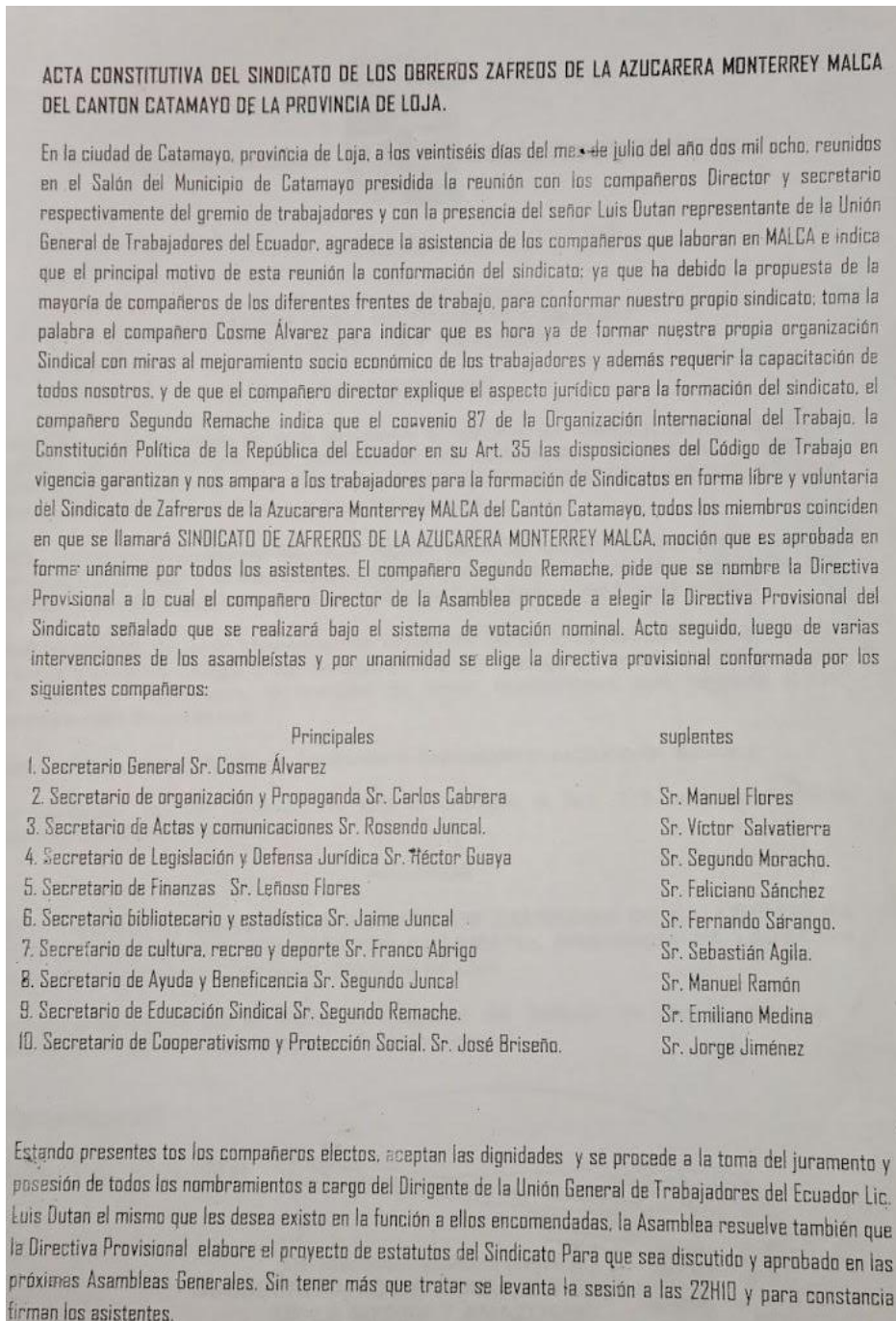
Los salarios que estaban por debajo de promedio que se tenía en otros ingenios, otro era el tema de los materiales necesarios para el trabajo, herramientas y materiales para el trabajo, protecciones para un trabajo bastante sacrificado se necesitaba de ciertas protecciones, incluso habían varios accidentes que se daba por no tener la indumentaria necesaria para trabajar, otra era que cuando querían botaban gente no indemnizan de manera justa entonces todo eso nos llevaron a tomar fuerza y hacer un objetivo de la organización en este caso la búsqueda de mejores condiciones laborales (Jorge Guamán, comunicación personal, 23 de noviembre del 2021).

Dicho así, producto de la lucha de las organizaciones laborales del Ecuador se da el Mandato 8, emitido por el correísmo. Sin duda fue un amparo para la clase obrera, sin dejar de lado que con la unión de las masas se pudo vislumbrar otra situación para los trabajadores ecuatorianos (Sigcha,2008). Esto también fue darle sostén a la lucha por la organización sindical que se dio por parte de los zafreros de Catamayo. Así manifiesta nuestro informante Segundo Remache fundador del Sindicato de zafreros en el siguiente párrafo:

Empieza la lucha otra vez cuando vino Correa. Yo me acogí a la ley de Correa, eso fue para mí para darme ánimo, decretó la estabilidad de la gente. Pero aun así éramos ya tercerizados y aunque salieron esas leyes venían delegados de la empresa a hacernos firmar individualmente el contrato para seguir siendo tercerizados. Justo aquí, yo reclamaba que como nos van a hacer firmar contrato si ya las leyes decían que éramos estables. Como ya se decretó la estabilidad y justo vino el Subsecretario de Cuenca Duval Yáñez, vino a la empresa a ver que se cumplía el decreto a ver a la gente y nos escondieron. Eso incluso salió en radio, y eso llamaron que si alguien de MALCA quiere dar a conocer eso que vayan a hablar. Entonces por la noche nos fuimos a ver a Modesto Irene, a comentarle que la empresa nos escondió del Subsecretario, entonces Modesto Irene llama al alcalde y nos dicen que vayamos al Municipio para ayudarnos (Segundo Remache, comunicación personal,19 de noviembre del 2021).

El mandato emitido fue consecuente para formar legalmente el sindicato de zafreros, dejando así sepultadas a las tercerizadoras. Con el apoyo de asesoramiento de la alcaldía, las nuevas reformas al código del trabajo del país, pero sobre todo al principal factor que es la organización de trabajadores se pudo formar el Sindicato de Trabajadores de la empresa Agrícola Comercial Catamayo “AGROCATSA” que en principio se llamó “Sindicato de obreros zafreros de la Azucarera Monterrey MALCA”, que cumplían con los requisitos que pedía el Código de Trabajo mencionado en párrafos anteriores. Para muestra unos ejemplares.

Figura 5. Acta constitutiva de asamblea general del sindicato



Fuente: Documentación “Sindicato de Trabajadores de AGROCATSA”
Fotografía: Marivel Juncal (2021)

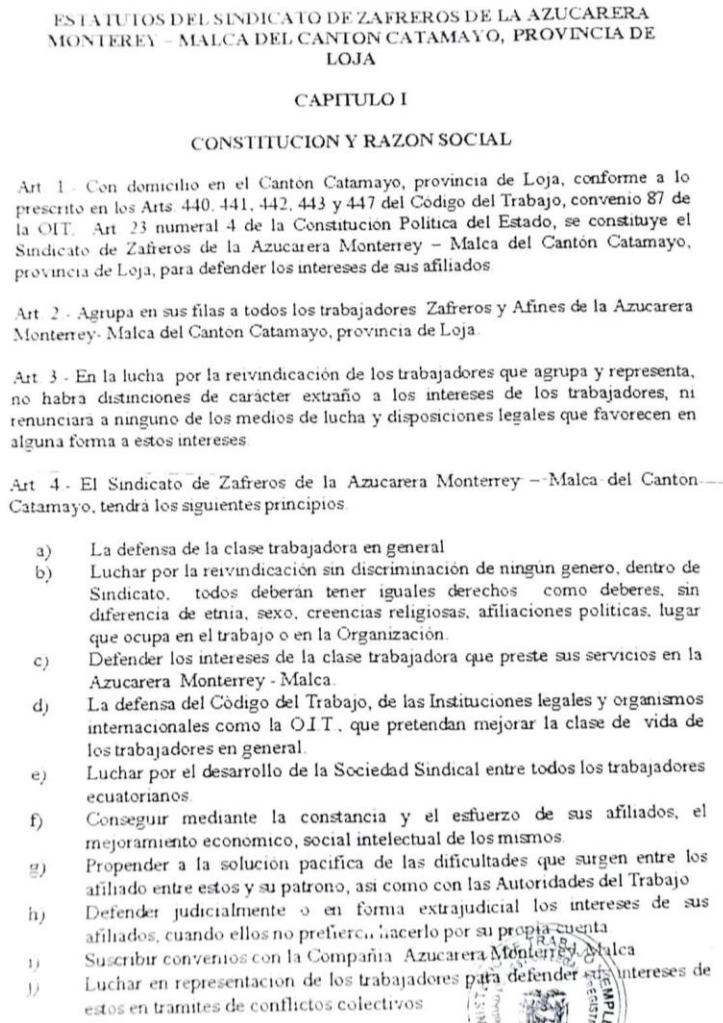
Figura 6. Firmas de asistentes de la asamblea general del sindicato

CONTINUACION DE LA NOMINA, IDENTIDADES, N° DE CEDULA DE CIUDADANIA Y FIRMAS DE LOS ASISTENTES A LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA DEL SINDICATO DE CAJEROS DEL INGENIO MONTEPEY DE AZUCARERA LOUANA MALCA S.A

NOMBRES Y APELLIDOS	NRO. CEDULA	FIRMA
Segundo Angel Romacho	11022 2484-5	Segundo Romacho
Luis Felipe Calva Gama	720357703-8	Luis Felipe
Manuel Flores	11025 1648-3	Manuel Flores
Segundo Nozacho	07024643-5	Segundo Nozacho
Carlos Cabrera	1103320 675	Carlos Cabrera
Tom Reinhold Bricin	11023 9676-7	Tom Reinhold Bricin
Julio Sebastian Apila	1102905740	Julio Sebastian Apila
Manuel Antonio Arico	070377128-5	Manuel Antonio Arico
Eusebio Fausma	110275421-6	Eusebio Fausma
Jaques Juncal	010284824-7	Jaques Juncal
Jorge Lincez	79006787-5	Jorge Lincez
Hector Huero	730434400-1	Hector Huero
Pablo Viscio Longo	1900378899	Pablo Viscio Longo
Jaime Juncal	110391669-6	Jaime Juncal
Miguel Candova	110264010-7	Miguel Candova
David Rosendo Juncal	110286711-0	David Rosendo Juncal
Viscío Medina	110345357-8	Viscío Medina
Franco Calva Gama	110267654-8	Franco Calva Gama
Hector Guaya	110250226-9	Hector Guaya
José Pérez	110428276-8	José Pérez
Feliciano Sanchez	1102059024	Feliciano Sanchez

Fuente: Documentación “Sindicato de Trabajadores de AGROCATSA”
Fotografía: Marivel Juncal (2021)

Figura 7. Ejemplar de Estatutos del Sindicato



Fuente: Documentación “Sindicato de Trabajadores de AGROCATSA”
Fotografía: Marivel Juncal

De ese modo, la presencia de las organizaciones sindicales como un derecho, tiene un rol importante e indispensable en la mejora de condiciones laborales del empleado ecuatoriano y en este caso en el de los zafreiros. Fue un logro importante crear un sindicato legalmente representado para poder subsanar la crítica situación laboral afectada por las desventajas estipuladas con las reformas del código de trabajo.

Capítulo 3: Urgente fortalecimiento sindical para consolidación de transformación de las condiciones laborales del zafrero

En el capítulo anterior se identificó que el Mandato 8 contemplaba la erradicación de la tercerización laboral y, a su vez, daba paso a que los zafreros de Catamayo puedan crear su organización sindical para la transformación de condiciones de trabajo. Sin embargo, el sindicato se debilitó por la creación de una nueva empresa: AGROCATSA. En este capítulo se describirán los problemas que tuvo el sindicato de zafreros ya que perdieron reconocimiento jurídico al no contar con la nominación en relación a la empresa que empezaron a prestar sus servicios. Así también describir los procesos con la tramitación legal que cumplieron los trabajadores de AGROCATSA para restablecer el sindicato. Para llegar al último apartado en donde se detallará el proceso de transformación de las condiciones laborales amparadas en las cláusulas del Primer Contrato Colectivo de trabajo.

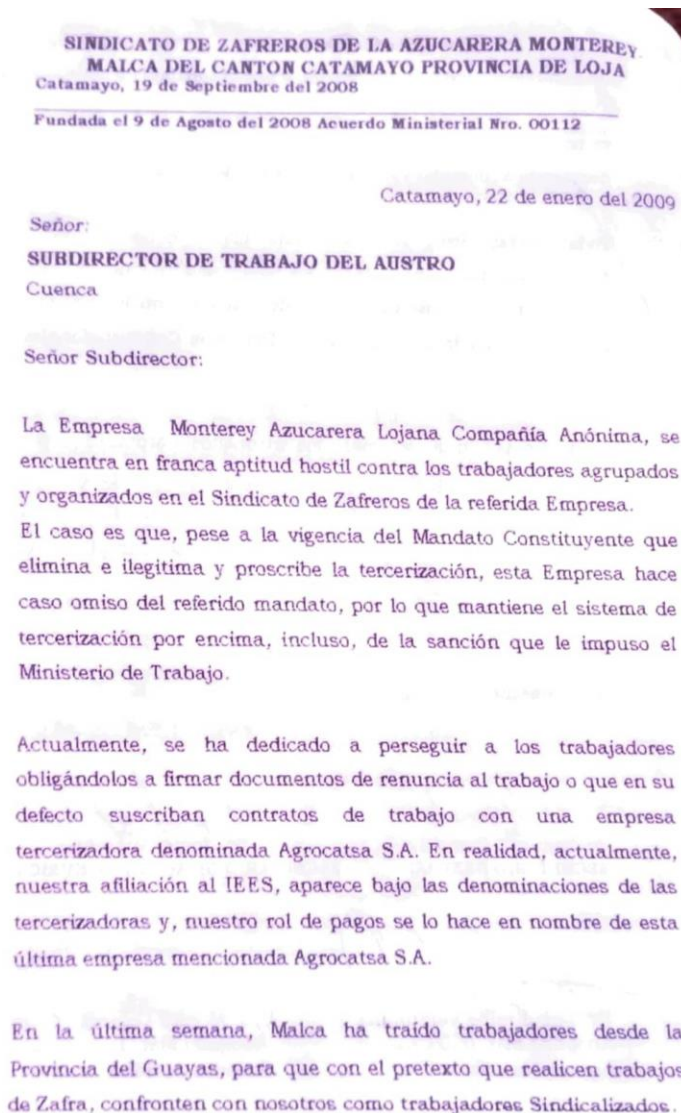
3.1. Debilidades y fortalezas del sindicato

Una vez emitido el Mandato 8 que erradicó la tercerización, la empresa MALCA tenía que acoger a todos los trabajadores que fueron contratados por las empresas tercerizadoras. MALCA, era la empresa principal, sin embargo, los accionistas del Grupo Monterrey crearon a la nueva empresa AGROCATSA, que se dedicaba a la producción de azúcar, mas no la obtención de la misma (ver figura 2). Por tal situación, MALCA Y AGROCATSA, funcionaron como empresas afines, es decir, compartían actividades productivas, aunque se especializaban en dos momentos distintos. AGROCATSA, se dedica a la obtención de la materia prima, es decir, la caña de azúcar, inicia los procesos de preparación de los suelos para la siembra hasta terminar en la quema y corte de la caña, que será entregada al Ingenio. Por su lado, MALCA, se encarga de la producción industrial donde la caña de azúcar mediante procesos de fábrica se transforma en el granulado de azúcar para ser comercializado a fin, una razón legal (Bermeo, 2012).

De ese modo, el futuro del sindicato se vio debilitado ya que tenía el nombre y estaba dirigido en su relación laboral con la empresa MALCA; “Sindicato zafreros de la azucarera Monterrey MALCA del cantón Catamayo de la Provincia de Loja”, esa nominación correspondía a la relación laboral con MALCA, tras la creación de AGROCATSA queda sin efecto legal la

agrupación. Esto requería que se dé un cambio que legalice su sindicato, en relación con la recién creada empresa ya que fue la que les acogió como trabajadores. Muchos trabajadores consideraron la creación de AGROCATSA como una nueva forma de tercerización, lo que generó descontento para los zafreros. Esto se corrobora en la figura 8, con el oficio dirigido a un representante del Ministerio de Trabajo por parte del sindicato de zafreros en cuanto al descontento por la falta de aplicación del Mandato 8, donde se erradicó la tercerización laboral.

Figura 8. *Oficio al Ministerio de Trabajo (2009)*



Fuente: Documentación “Sindicato de Trabajadores de AGROCATSA”
Fotografía: Marivel Juncal (2021)

Como se observa en la imagen, para el año 2009 los zafreros ya estaban al servicio de la empresa AGROCATSA, sin embargo, rechazaban tal situación aludiendo a que no se estaba cumpliendo con el Mandato 8. No obstante, como se recalcó anteriormente, MALCA y AGROCATSA, eran empresas complementarias que pertenecían a un mismo grupo económico, amparados en la ley, la primera transformaba y comercializaba el azúcar y la segunda abastecía de materia prima para esos procesos. De ese modo, los zafreros, por falta de conocimiento en el tema tenían que ceder ya que la nueva empresa se constituyó legalmente y no violentaba ningún apartado del Mandato 8. Así también, los directivos del Ingenio MALCA en concreto no iban a referirse al sindicato de zafreros ya que no tenían relación al no ser trabajadores de su empresa, al contrario, AGROCATSA era la empresa dirigida para los cortadores.

El sindicato fue legal ya que se creó antes de la creación de la empresa AGROCATSA, este hecho e incluso todos los requisitos y funciones contaban con el nombre ya mencionado (ver figuras 5, 6 y 7). Así mismo, no hay que desmerecer este primer sindicato ya que tuvo logros importantes que benefician significativamente a los zafreros, hasta la actualidad. Por ende, Jorge Guamán, ex trabajador de AGROCATSA y ex miembro de la directiva del sindicato menciona:

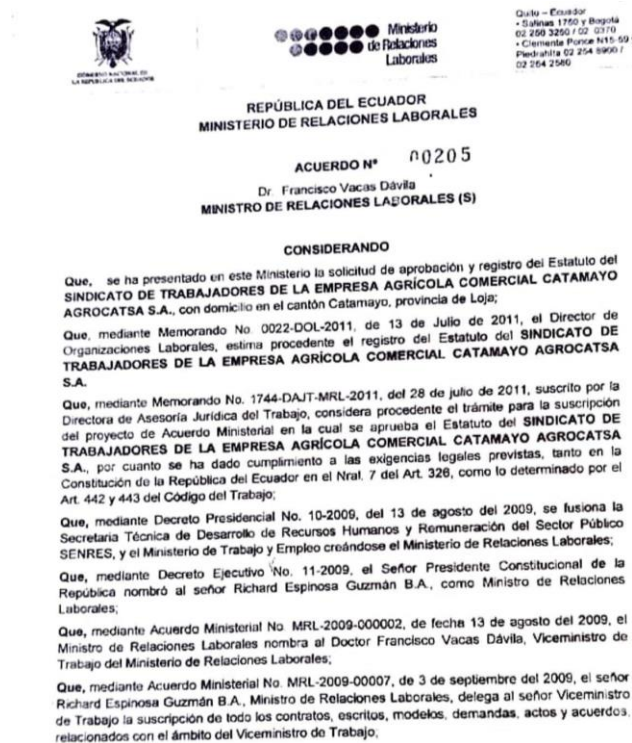
De alguna manera se logró con esfuerzos de la primera organización, porque era un tema distinto el que se veía que se daba desde el 2008 para atrás. Entonces se logró un cambio que poco a poco fuimos ganando terreno. Es una evolución, poco a poco se fue logrando unos beneficios que a la larga son los que tienen actualmente gracias al primer sindicato que hicimos. Por ejemplo, con la organización desde el 2008 se logró mejorar los sueldos que son los que tienen ahora (Jorge Guamán, comunicación personal, 24 de noviembre del 2021).

Existieron documentos que corroboraron lo que mencionó Jorge Guamán, no obstante, hubo una pérdida de algunos documentos del sindicato, por lo tanto, no se puede citar en este trabajo, con el fin de compararlos. Para agregar, a pesar de que el sindicato se debilitó por la creación de la empresa AGROCATSA la figura 8, da cuenta que seguía en sus funciones como salvaguardar los derechos de los trabajadores rechazando todo forma de mecanismo de trabajo que fuera en contra de lo que contempló en Mandato 8.

3.2. El sindicato aprobado y vigente

Debido a la conformación de empresa, los zafreiros empezaron sus labores en la empresa AGROCATSA, aun cuando esto no fue de su agrado. Algo que ignoraban es que, al ser una empresa legal y productiva, podían conformar sin ningún problema un sindicato de trabajadores, cumpliendo con los requisitos que solicitaba la ley. Por tal motivo, con mejor capacitación y asesoramiento jurídico, agilizaron los trámites para hacer el cambio de nombre y funciones del sindicato que se encontraba en vigencia, dado que había perdido fuerza. Cabe recalcar que, el sindicato fue impulsado y sus fundadores fueron cortadores de caña, pero a ellos se unieron los demás trabajadores agrícolas, tales como: regadores, mangueros, operadores, etc., por todas las áreas agrícolas (Antonio Granda, comunicación personal, 30 de abril del 2022). De ese modo, el sindicato inicialmente se llamó “Sindicato zafreiros de la azucarera Monterrey MALCA del cantón Catamayo de la Provincia de Loja”. En la figura 9, se puede observar que con los nuevos trámites de ley se llamó y se mantiene el nombre de “Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agrícola Comercial Catamayo “AGROCATSA”.

Figura 9. Ejemplar aprobación de estatutos del sindicato



Fuente: Documentación “Sindicato de Trabajadores de AGROCATSA”
Fotografía: Marivel Juncal (2022)

En la imagen anterior se observa que la nueva denominación de la agrupación fue “Sindicato de trabajadores de la empresa agrícola comercial Catamayo AGROCATSA S.A”, cumpliendo con los nuevos cambios como la razón de dependencia con la empresa AGROCATSA. Asimismo, el documento corresponde a la aprobación de los estatutos, requisito que corresponde al Art, 439. numeral 3 del Código del Trabajo para legalizar un sindicato. Además, los estatutos son un conjunto de normas, requisito indispensable que sustentan legalmente al sindicato, en su contenido se establece su denominación, su domicilio, fines internos, la aprobación de ley, determina sus derechos y obligaciones, sus representantes, y demás reglamentos que regulan los fines, estructura y funcionamiento del sindicato, esto según consideren sus afiliados. De ese modo, son las pruebas fehacientes que se da la constitución voluntaria del sindicato, ya que los estatutos son discutidos por todos los socios para su aprobación en el Ministerio de Trabajo ecuatoriano (Darlic, 1997).

Figura 10. Escudo del Sindicato de Trabajadores de AGROCATSA

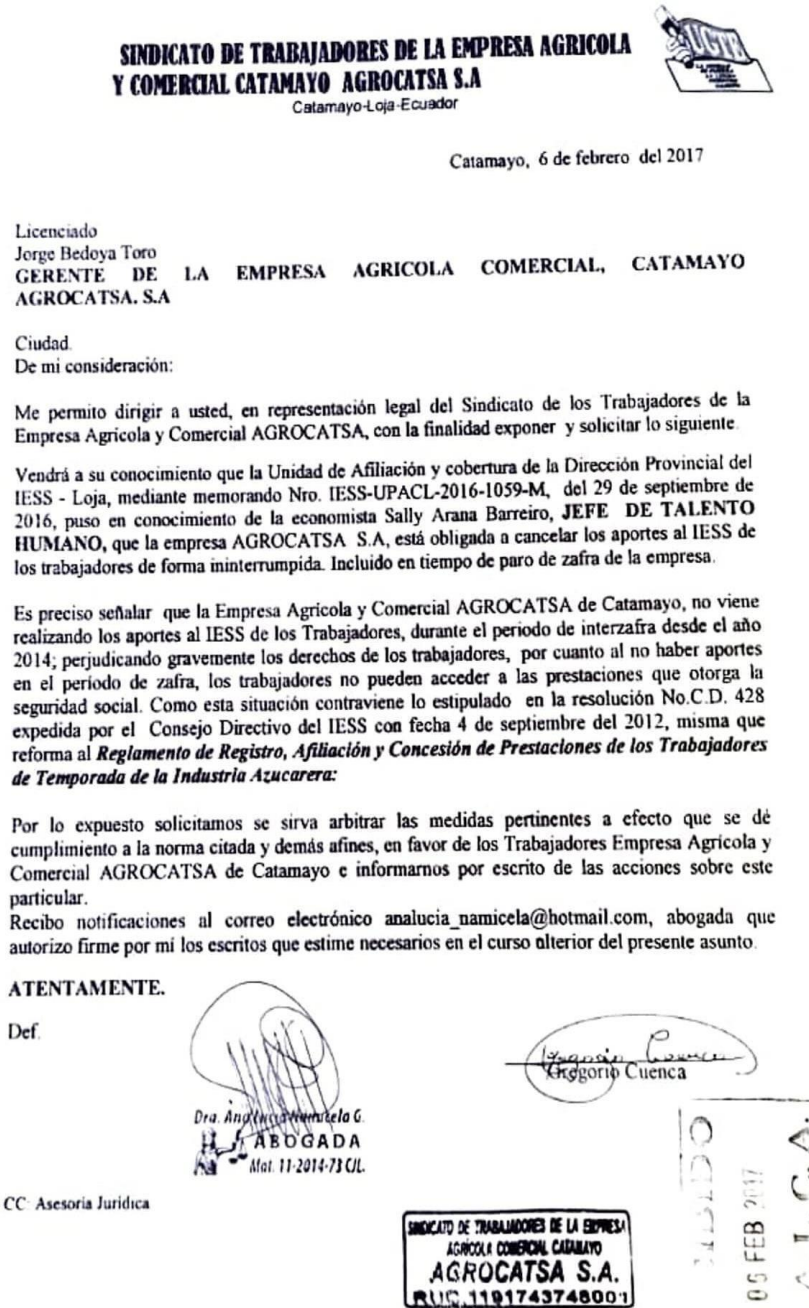


Fuente: AGROCATSA Catamayo
Tomada por: Marivel Juncal (2021)

Una vez consolidado y legalizado el sindicato, se aseguraron muchos beneficios para los trabajadores de AGROCATSA. En el grupo no solo estaban los zafreros, sino todos los trabajadores de la empresa, esta normalización permitió que los trabajadores tomarán mayor fuerza. Uno de los logros más significativos para el sindicato fue que ganaron jurídicamente su aportación ininterrumpida al IESS, incluidos los 2 meses de paro de zafra. Como se puede observar en la figura 11, el documento firmado por la representante jurídica del Sindicato, exigiendo que se cumpla dicha gestión que se estipuló, en la ***Reforma Resolución No. C.D. 428 de 4 de septiembre del 2012, al Reglamento de Registro, Afiliación y Concesión Prestaciones Trabajadores Temporada Industria Azucarera sobre aportes como régimen seguro general obligatorio***, y que

en vías legales ganaron en el 2016 ya que la empresa no cumplía voluntariamente con dicha resolución (Antonio Granda, comunicación personal, 30 de abril del 2022).

Figura 11. Oficio cumplimiento de aportación ininterrumpida al IESS (2017)



Fuente: Documentación “Sindicato de Trabajadores de AGROCATSA”
Fotografía: Marivel Juncal (2022)

Como se mencionó anteriormente, la resolución fue emitida en el 2012, sin embargo, como se observa en la imagen, la representante del sindicato exige que se cumpla lo acordado ya que la empresa desde el 2014 no realizó las aportaciones al IESS de manera continua. Situación que dio paso a un juicio entre el sindicato y los directivos de AGROCATSA, donde los primeros salieron beneficiados por ley. Finalmente, la empresa cumplió, ya que fue un acto legal y desde el 2016 los trabajadores de AGROCATSA, gozan de su estabilidad y sobre todo los aportes continuos al Seguro Social, para de ese modo aprovechar los privilegios en cuanto a salud o beneficios económicos. (Miguel Guamán, comunicación personal, 10 de noviembre del 2021).

3.3. De sindicato a comité de empresa

Por medio del Sindicato de AGROCATSA, los zafros tuvieron un significativo respaldo para defender sus derechos y transformar aquellas condiciones laborales que antes del 2008 e incluso algunos años después de ese periodo, les aquejaban. A pesar de ello, tuvieron obstáculos como la denominación de su organización que no les permitió cumplir de manera rápida el objetivo principal de su organización que era firmar el primer contrato colectivo de trabajo. El contrato colectivo es un acuerdo entre una empresa y la organización de trabajadores legalmente constituida. Así mismo, está constituido por cláusulas negociables que a su vez se convierten en obligaciones tanto para el empleador y sus empleados. Constituye un beneficio ya que entre sus cláusulas se detallan unas mejores condiciones laborales en cuanto a: indumentaria de trabajo, jornada laboral, salud y seguridad, vacaciones, remuneraciones, subsidios por alimentación, subsidio por salud y demás aspectos en cuanto a su trabajo (Derecho Ecuador, 2018).

En cuanto a contrato colectivo, Harari et al. (2012) mencionan que, en los ingenios azucareros del Ecuador, las organizaciones de trabajadores se conforman por sindicatos y comité de empresa que es el único que puede firmar un contrato colectivo con la empresa que presta sus servicios. Así pues, para alcanzar la meta de firmar el contrato colectivo se debe crear un comité de empresa. El comité de empresa, es una organización laboral, al igual que el sindicato busca la defensa o reivindicación de sus derechos que les garanticen mejores condiciones de trabajo. No obstante, a diferencia del sindicato, el comité tiene que reunir más requisitos para su creación, como se observa en la figura 12, la asamblea constitutiva con más del 50% de trabajadores

presentes. De ese modo Estrella (1997), analiza que según el Código de trabajo el comité de empresa debe reunir lo siguiente:

- 1a. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en Artículo 448 (más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa);
- 2a. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio del Trabajo y Bienestar Social y posteriormente registrados en la Dirección General del Trabajo;
- 3a. La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo, que existan en la empresa; y,
- 4a. Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad (p.45).

Figura 12. Acta constitutiva del Comité de Empresa de Trabajadores (2019)

ACTA CONSTITUTIVA DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL SINDICATO DE SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGRÍCOLA COMERCIAL CATAMAYO "AGROCATSA" Y APROBACIÓN DEL PROYECTO DEL PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En la ciudad de Catamayo provincia de Loja, a los seis días del mes de julio de 2019, siendo las 19h30, previa convocatoria realizada por la directiva del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agrícola Comercial Catamayo "AGROCATSA", se reúnen en sesión extraordinaria en la sede del Sindicato, los miembros del Sindicato, con la finalidad de tratar el siguiente orden del día:

1. Constatación del Quórum reglamentario
2. Apertura de la sesión
3. Elección del Comité de Empresa para la negociación del Primer Contrato Colectivo de Trabajo
4. Análisis y autorización para la presentación y aprobación del Primer Contrato Colectivo de Trabajo.
5. Aprobación del Proyecto del Primer Contrato Colectivo de Trabajo.
6. Asuntos varios

Primero. - *Constatación del quórum reglamentario.* En este punto se tomó lista a todos los miembros del Sindicato de trabajadores, lo cual, ya finalizada la lectura de la lista, se dio el paso al siguiente punto.

Segundo. - *Apertura de la sesión.* El Señor Olivio Granda, Secretario General del Sindicato, dio la bienvenida a todos los presentes, agradeciendo el apoyo y compromiso de cada miembro para llevar adelante todas las metas que hemos trazado para el adelanto de nuestro gremio, además por hacer conocer la necesidad de presentar y negociar el Primer Contrato Colectivo de Trabajo, por tal motivo es necesario realizar la elección del Comité de Empresa, así como analizar y aprobar el proyecto del Primer Contrato Colectivo, por lo que pidió analizar y resolver estos puntos, con este afectuoso saludo dio por iniciada la sesión.

Tercero. - *Elección del Comité de Empresa del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agrícola Comercial Catamayo "AGROCATSA".* Ante este planteamiento los asistentes resuelven conformar el Comité de Empresa, para que nos represente ante las autoridades del Trabajo y presenten el proyecto del PRIMER CONTRATO COLECTIVO,

Fuente: Documentación "Sindicato de Trabajadores de AGROCATSA"
Fotografía: Marivel Juncal

Una vez precisado lo anterior, se destaca que el Sindicato de trabajadores empieza a idear la estrategia del bien común, conformar la directiva para el Primer Contrato Colectivo. Por ello, el grupo sindical trató de reunir todo lo que pedía el código de trabajo para un Comité de empresa, cumpliendo con los requisitos de ley, uno de ellos lo representa la figura 12. Dicho proceso no fue fácil, ya que los directivos de la empresa en vista de un fortalecimiento de trabajadores, aun cuando las leyes les amparaban, se acogieron a sus correctivos y empezaron a despedir gente. Así pues, Antonio Granda, trabajador y ex miembro del Sindicato, señala:

El día que despidieron a 10 personas, nos iban a despedir masivamente. Entonces pensamos que podíamos hacerlo porque nos faltaba gente para negociar el contrato colectivo. Entonces hubo la moción del compañero Édison Diaz, que se cobre menos para ingresar los socios y se aprobó. Ahí, con eso se inscribieron 118 socios más, entonces eran 118 y habíamos 110 y llegamos 218 y la empresa contaba con un total de 390 trabajadores. Entonces pasábamos el número de trabajadores requeridos para un comité de empresa. Ahí se formó por cuenta, hicimos el pliego de peticiones a las 10 de la noche porque el día anterior ya habían votado gente. Entonces, nos pusimos de acuerdo en 15 cláusulas más, dando un total de 55 cláusulas. Al otro día había despido de gente, y como nos faltaba sacar copias de cédulas de los socios para poder enviar a Loja, nos quedamos hasta las 3 de la mañana. Entonces, rogamos al hermano de un compañero que trabaja en un carro de cooperativa que vaya a dejar el documento en el Ministerio de trabajo en Loja ya que teníamos que trabajar, se hizo todo a escondidas. Unos compañeros temían, pero se presentó eso y paró la botada de la gente. Entonces trajimos al inspector del Ministerio de Trabajo para negociar pronto el contrato con la empresa, porque había rumores que iban a despedir gente otra vez. A los 3 meses nos llamaron a negociar las cláusulas, con mi hermano negociamos como 30 cláusulas. En ese tiempo despidieron a mi hermano que era secretario general, entonces no acabo de negociar el contrato. Entonces se llamó a elecciones para que empiecen todas las actividades del sindicato. (Antonio Granda, comunicación personal, 30 de abril del 2022).

A lo que Olivio Granda, ex trabajador de AGROCATSA y ex secretario general, agrega:

La gente que estaba con nosotros a través de las luchas que hemos tenido porque el Sr Carlos Luis Cabrera lo botaron porque él estaba peleando el contrato colectivo en defensa de los trabajadores, luego vino el Sr Gregorio Cuenca. Luego entre yo, durante mi administración trabajé y cambiamos de asesor. Cambiamos por la doctora Estefanía González, entonces gracias a la doctora a mi gestión y la de todos los compañeros y se empezó en primer lugar hacer el primer contrato colectivo y discutir tanto la empresa como nosotros, discutir los estatutos, ponernos de acuerdo la empresa como nosotros. Sin embargo, la empresa tomó sus correctivos y me despidieron tanto a mí como a más dirigentes. Viendo mi despido, yo tomé la iniciativa, había disputas de la empresa como trabajadores, que querían ser candidatos y me vi en la posibilidad de que todavía no

acababan mis funciones, mis funciones acababan cuando la empresa me liquidaba y también el sindicato de trabajadores tenía que darme una liquidación a mí, entonces hasta ahí yo tenía que firmarles todo esto. Faltando 7 cláusulas, les deje armando nuevo directorio, ahí va el señor Miguel Guamán como secretario general, el señor Víctor Granda como asesor jurídico, y muchos compañeros más. Dimos la vuelta nuevamente para que quedara una persona responsable para que siga. Eso es en cuanto a nosotros nos ha pasado, hemos venido luchando, trabajando por que todo es para el bienestar de todos los trabajadores que trabajan para AGROCATSA, como para los otros que lleguen después a fines y el sindicato no solo está conformado para los trabajadores que pelearon si no para más trabajadores. Para eso se formó una organización (Olivio Granda, comunicación personal, 16 de abril del 2022).

Por lo expuesto, se cumplió con los requisitos de ley, el Comité de empresa se creó con más del 50 % de trabajadores de la empresa AGROCATSA. Así también, AGROCATSA al ser una empresa con el objetivo de obtener la caña de azúcar, tiene diferentes ramas de trabajo como cultivo, siembra, cosecha, corte, operadoras, etc. Por tal motivo, la organización está conformada por los trabajadores de las diferentes ramas de trabajo de la Empresa. Después de una larga lucha, en el establecimiento de la Dirección Regional de Trabajo y servicio Público en Loja, se suscribió con fecha de 30 de agosto del 2021, el primer contrato colectivo entre los representantes de la Empresa Agrícola AGROCATSA y los miembros del Comité de Empresa de Trabajadores. Miguel Guamán, secretario general auguró muchos éxitos, ya que en el contrato consta la mejora de condiciones laborales como estabilidad, remuneraciones extras, alimentación, salud y demás beneficios para los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2021).

3.4. Consolidación de condiciones laborales

Una vez precisado que los mandatos del Estado favorables en el Código de trabajo, y sobre todo con la organización de trabajo que vela por la defensa y mejora de condiciones laborales se hará un análisis de las condiciones laborales transformadas a partir del 2008. Esto, con base en las entrevistas a profundidad y la documentación utilizada a lo largo de la investigación.

En ese sentido, Harari et al. (2012), investigaron detalladamente la situación de las condiciones laborales de los trabajadores de la zafra en Ecuador. Por ende, enfatizan que desde el año 2008 se mejoró de cierto modo, la situación nacional de los zafreiros, ya que una vez erradicada la tercerización, tuvieron mejores beneficios de trabajo. No obstante, agregan que es un proceso

lento, y que aún falta por subsanar totalmente la precarización de condiciones de trabajo. De todos modos, en la Tabla 1, se puede observar algunas de las condiciones laborales establecidas, a partir del 2008.

Tabla 1. Condiciones laborales del zafrero de Catamayo (2008- 2022)

Condiciones laborales a partir del 2008	
Condición laboral	Descripción
Contratación y estabilidad laboral	Los zafreros estables, ya no firman ninguna tarjeta de entrada y salida de trabajo al patrono.
Jornada laboral	Jornada de 6 de la mañana a 2 de la tarde (8 horas laborales Al medio día tienen 15 minutos para el almuerzo.
Remuneración	El pago sigue siendo a destajo o avance, no obstante, por ley cortan 6 toneladas de caña, pagándoles el sueldo básico, a partir de ello se suma la cantidad según el avance. Además de ello gozan de utilidades, décimo tercer sueldo correspondiente a Navidad y décimo cuarto correspondiente a rubros para útiles escolares de sus hijos.
Salud	Los zafreros tienen derecho a atenderse en el dispensario médico del Ingenio o en las instalaciones del IESS.

Indumentaria de trabajo	La empresa proporciona ropa de trabajo, herramientas y protecciones de trabajo a los zafreros (machetes, guantes, rodilleras, gafas, etc.)
Aporte al IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social)	El aporte es de 12 meses consecutivos incluido el periodo de zafra (ver figura 11)
Organización laboral	Los zafreros son parte desde el 2008 del Sindicato de Trabajadores de AGROCATSA. El sindicato es reconocido por parte de la empresa.
Transporte	Cuentan con camiones que los recogen y regresan a sus domicilios terminada la jornada laboral. A más de ello hacen recorrido por sus domicilios donde sus familiares envían la vianda con almuerzo para los zafreros.

Fuente: Entrevistas (ver anexo 2) y Primer Contrato Colectivo (ver anexo 3)

Elaboración: Propia

La información en la tabla, detalla las condiciones laborales que se han alcanzado y que han transformado, dando valor al sindicato como protagonista en la contienda impulsada por los zafreros, como parte de los trabajadores de la empresa AGROCATSA. Para acotar, Jorge Guamán ex trabajador, manifiesta que:

Como sindicato, ya teníamos representación para no permitir más abusos. Entonces nos empezaron a dar herramientas más seguidas, también la protección, vestimenta y algo que logramos que se suba el valor que se ganaba en ese entonces por tonelada. Esos fueron algunos logros que se venían dando, incluso cuando había horas extras, feriados, ya nos reconocían el doble, y eso no había antes entonces era los primeros logros que se venían a dar. El tema de comisariato, décimo tercera remuneración, aguinaldos, utilidades, navidad, todo ese tema se logró, porque incluso la empresa invirtió en esos temas (Jorge Guamán, comunicación personal, 24 de noviembre del 2021).

Así también, cabe recalcar que con el significativo logro que fue la firma del contrato colectivo, las condiciones señaladas y algunas adicionales en la tabla 1 se encuentran amparadas en las cláusulas del contrato colectivo. Tenemos algunas como:

Cláusula 4.- NÚMERO DE TRABAJADORES. - Para los efectos de cumplimiento del Art. 246 del Código de Trabajo, el Sindicato “AGROCATSA” declara que el número de sus afiliados es actualmente de 171 miembros y para los mismos efectos, la Empresa declara que el número actual de sus trabajadores es de 319.

Cláusula 7.- DURACIÓN DEL CONTRATO. - El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá una duración de dos años a partir de su suscripción, y será revisable total o parcialmente, faltando 60 días para que se cumpla el plazo, se propondrá y discutirá el proyecto del Segundo Contrato Colectivo de Trabajo, que podrá presentar cualquiera de las partes, a fin de que sea analizado, tratado, aprobado y suscrito a la fecha de vencimiento del plazo de revisión del proyecto del segundo contrato colectivo, o en su defecto se aplicarán las disposiciones contenidas del Art. 248 del Código de Trabajo. De no suscribirse el segundo contrato colectivo se mantendrá la vigencia del Primer Contrato Colectivo con todos los beneficios de ley adquiridos.

Cláusula 8.- DE LA ESTABILIDAD E INDEMNIZACIONES ADICIONALES.- La empresa no podrá despedir a sus trabajadores estables y permanentes amparados por este Contrato Colectivo de Trabajo, obligándose a garantizar a sus trabajadores una estabilidad en sus puestos de trabajo por el tiempo de DOS AÑOS contados a partir de la fecha de suscripción del presente Contrato Colectivo, sin embargo las partes, conservan el derecho contemplado en los artículos 172 y 173 de la codificación del Código de Trabajo, para terminar el contrato individual de trabajo mediante la solicitud de Visto Bueno, observando los requerimientos señalados en este contrato colectivo y en el Código de Trabajo.

Cláusula 9.- DE LAS JORNADAS DE TRABAJO. - Las jornadas de trabajo serán de máximo ocho horas diarias y cuarenta semanales de acuerdo a lo establecido en el Art. 47 del Código del Trabajo.

Cláusula 29.- ATENCIÓN MÉDICA SOCIAL. - La Empresa mantendrá la atención médica para los trabajadores, igualmente sus familiares [...] para el efecto la empresa celebrará un convenio con la Fundación “Alberto Hidalgo Jarrin” del cantón Catamayo, para que se cobre una tarifa mínima por la atención, dichos valores serán descontados de los salarios de los trabajadores. El servicio social, con una trabajadora social, prestará atención en las oficinas de la empresa en lo concerniente a su labor específica y demás trámites de prestaciones que otorga el IESS a sus afiliados.

Cláusula 22.- ROPA DE TRABAJO. - La Empresa entregará a todos los trabajadores la ropa de trabajo de acuerdo a sus actividades, esto incluye la entrega de equipos de Protección Personal (EPP's) que necesite para un desarrollo adecuado de sus funciones, de conformidad a las normativas internas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (Primer Contrato Colectivo de Trabajo, AGROCATSA Agrícola Comercial Catamayo S.A y Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agrícola Comercial Catamayo “AGROCATSA”, 2021). (ver anexo 3)

Figura 13. *Suscripción del Primer Contrato Colectivo*



Fuente: Página oficial del Ministerio de Trabajo
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/08/IMG-20210830-WA0117-1536x743.jpg>
Fotografía: Ministerio de Trabajo (2021)

De este modo, es ineludible simplificar la lucha por parte de los zafreiros frente a la coyuntura que representaban las reformas al Código de Trabajo, ya que muchas de ellas influyeron de manera negativa en sus condiciones laborales. Así también, amparándose en el derecho de la organización sindical, en conjunto con los demás trabajadores de AGROCATSA y siendo parte del sindicato lograron reivindicar y transformar su situación laboral. Es así que Miguel Guamán secretario general del Sindicato, menciona que fue un proceso complejo aun “cuando los derechos son exactos en el código de trabajo, no se trata ni de pedir ni mendigar si no de exigir lo que está establecido en el mismo código de trabajo” (Miguel Guamán, comunicación personal, 10 de noviembre del 2021). De todos modos, sus anhelos por mejores condiciones hoy por hoy se encuentran acogidas por ley en el contrato colectivo, que ha sido el ansiado y principal motivo de su organización sindical.

Conclusiones

Después de finalizar la investigación, se puede decir que sobre el zafrero ecuatoriano hay documentos escasos, pero los hay. Añadiendo que con información básica del zafrero en Catamayo se pudo nutrir el contenido de este proyecto. Esto fue posible con la metodología cualitativa utilizada, con la técnica de las entrevistas a profundidad, se pudo hacer un levantamiento de información que mayormente reposaba en la memoria colectiva de este trabajador azucarero. Así mismo, entablar diálogo con este sujeto fue clave para conocer la existencia de documentos sindicales que dan una prueba fehaciente que hubo un proceso de organización. Los relatos de los informantes pudieron dar paso a delimitar una temporalidad, esto en cuanto a señalar el 2008 como punto clave para el empoderamiento por luchar por mejores condiciones de trabajo. Debido a que, en ese tiempo el colectivo tomó fuerza por el amparo de las leyes reformativas al Código de Trabajo que recayó en formar legalmente su organización de trabajo.

En cuanto al contexto y motivo de lucha por transformar sus condiciones laborales se encuentran los mecanismos de trabajo de contratación temporal de zafreros, regulados en ley y de lo cual se escudaban los dueños del Ingenio. Puesto que, el reclutamiento de zafreros para el corte de caña, los empresarios prefirieron recurrir a contratistas para evitar responsabilidades patronales, luego, a las empresas tecerizadoras. Se agrega que el período de zafra de 11 meses daba para que el trabajador sea contratado eventualmente. Si se generaban “lazos de amistad” con el contratista, el zafrero podía volver a el siguiente periodo de zafra, de lo contrario quedaba fuera de este trabajo. De modo que la contratación a tiempo provisional, influía para que el cortador de caña no tenga ningún tipo de respaldo jurídico.

Así mismo se puede concluir que hubo una marcada estratificación social entre los trabajadores de campo y fábrica. Si se habla de grupos sociales se puede inferir que ocupan posiciones diferentes en la sociedad. Esta jerarquía se evidenció porque la duración del ciclo de zafra era temporal, pero las actividades de fábrica para la obtención del azúcar granulado duraban y hasta la actualidad todo el año, la empresa no para de producir. Por ende, se entiende la contratación eventual del zafrero; los trabajadores de fábrica tuvieron posibilidad de estabilidad. Los zafreros se situaron en un estrato bajo por ser trabajadores de campo eventuales al no contar

con la relación laboral directa con los empleadores principales del ingenio, sino a través de intermediarios. De ahí que con la creación de la Empresa AGROCATSA, se trató de dividir las actividades del ingenio adjudicando la responsabilidad patronal de los zafreros a esta empresa. Con la nueva empresa se trató de mejorar la producción del ingenio, aun cuando hay mejoras de relación laboral, sigue existiendo una jerarquía entre trabajadores agrícolas y de fábrica.

Las condiciones laborales de los zafreros tuvieron también un impacto desfavorable debido a la falta de conocimiento en temas referentes al Código de Trabajo y personería jurídica. En principio, los mecanismos de trabajo por los que se les contrató estaban regulados bajo la flexibilización laboral, motivo para que los directivos de la empresa no atendieran las peticiones por una contratación permanente por parte de los zafreros. Así también, el no estar capacitados en cuanto a los requisitos que se necesitaban para organizar un sindicato y obtener la personería jurídica, influyeron en el proceso complejo para fundar el sindicato de trabajadores, el debilitamiento que tuvo cuando se creó la nueva empresa y, por último, suscribir el reciente Primer Contrato Colectivo de Trabajo. En tal caso, la lucha por parte de la organización sindical del zafrero continúa en vista de que el Código de Trabajo está sujeto a cambios que, en su defecto, se consideren anti obreros.

Para la transformación de condiciones laborales, se puede establecer la influencia del factor político y social. El factor político, con la acción gubernamental incidió para que terminen los mecanismos de contratación por intermediarios y sean los directivos principales del ingenio quienes por ley establezcan las necesarias condiciones laborales para el trabajador. El factor social, el grupo de referencia que fue la organización sindical el promotor principal para encabezar la lucha frente a las autoridades de la empresa para la defensa y transformación de su vida laboral. Así mismo, ante la creación de la empresa AGROCATSA, el factor político influyó para que se acaten los preceptos contemplados en la eliminación de cualquier forma de flexibilidad de trabajo, y cumpla las responsabilidades laborales con sus empleados.

En este proyecto de titulación se pudo ver que, gracias a la memoria colectiva, quienes, con sus vivencias de vida laboral, permitieron elaborar la información necesaria para el desarrollo de este estudio. Las entrevistas a profundidad, permitieron explorar un colectivo que, en su

mayoría, cuenta con varios años de trabajo, experiencia en dirigencia sindical, altos y bajos en el trabajo, y otros aspectos que da paso a que, en un futuro con esta metodología se profundice en historias de vida. Historias de vida que mostraran contextos sociales más completos destacando actores o líderes que encabezaron estos procesos. Aun cuando se abordó en el trabajo la historia organizacional, es muy extensa y falta por investigar a futuro. Es viable, ya que los informantes cuentan con su propia documentación, del archivo sindical, da cuenta que hay una historia de organización laboral y que existe más historia del zafrero por contar, mejor aún escribir y registrar.

Referencias bibliográficas

- AGROCATSA. (2012). *Reglamento Interno de seguridad y salud en el "Agrícola Comercial Catamayo AGROCATSA S.A"*. Loja: Gráficas "LIZETTE".
- Albito, V. (2004). *Cultura Popular Los negros de Catamayo*. Loja: Offset Imagen.
- Asamblea Constituyente. (30 de mayo de 2006). Ley núm. 2006-48. *Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios*.
https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=74605
- Asamblea Constituyente. (30 de abril de 2008). Mandato Constituyente núm. 8. *Elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador*.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-8.pdf>
- Benavides, H. A. (2001). *Catamayo en su devenir histórico*. Loja: IMPRENTA COSMOS.
- Bermeo, M. (2012). *Herramientas AD-HOC de clima para diferentes tipos de organizaciones*. [Tesis de maestría en Dirección de recursos humanos y desarrollo organizacional, Universidad del Azuay].
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/2924/1/09162.pdf>
- Bravo, E. (2010). *Caña, azúcar y etanol Posibles impactos de los agrocombustibles en el Ecuador*. Quito: Acción Ecológica. <https://www.accionecologica.org/cana-azucar-y-etanol-posibles-impactos-de-los-agrocombustibles-en-el-ecuador/>
- Cedillo, F. (2016). *Catamayo Actualidad, historias, relatos y vivencias de mi tierra*. Santiago.
- Cordero, A. (2007). La actividad de tercerización laboral. *EL EMPRENDEDOR*(2).
<https://doi.org/36-45>
- Darlic, V. (1997). *Organizaciones sindicales 1934-1996*. Quito: ILDIS.
https://biblio.flacsoandes.edu.ec/shared/biblio_view.php?bibid=126038&tab=opac
- Deidán, A. (2015). Los ingenios azucareros en el Ecuador: establecimiento, industrialización, y economía de mercado. En E. Almeida, *Monopolios y poder en la Historia del Ecuador* (págs. 244-245). Quito: Superintendencia de Control del Poder de Mercado.

- <https://www.scpm.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/downloads/2019/08/Libro-Monopolios-y-Poder-en-la-Historia-del-Ecuador.pdf>
- DelaCruz, G., Vélez, G., Montoya, J., & Caballero, M. (2018). *Tercerización Laboral de los de Caña en el Sector Agroindustrial del Valle del Cauca y sus efectos sobre las Pensiones*. Cali: Universidad Libre.
- https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/15663/TERCERIZACION%20CORTEROS_DIGITAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Derecho Ecuador. (10 de mayo de 2018). *Contrato Colectivo*. DerechoEcuador.com: <https://derechoecuador.com/contrato-colectivo/>
- Ministerio de Educación. (s.f.). *¿Qué es el Buen Vivir?*. <https://educacion.gob.ec/que-es-el-buen-vivir/>
- Emis. (24 de enero de 2022). *Monterrey Azucarera Lojana C.A. MALCA (ECUADOR)*. Recuperado 29 de junio de 2022, from Emis: https://www.emis.com/php/company-profile/EC/Monterrey_Azucarera_Lojana_CA_Malca_es_3565468.html
- Estrella, G. (1986). *La organizacion sindical en el Ecuador: surgimiento y situación actual*. [Trabajo de investigación individual de XIII Curso de Seguridad Nacional y Desarrollo, Instituto de Altos Estudios Nacionales]. <https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/4172/Estrella%20Aguirre%20Gustavo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fischer, S. (1983). *Estado, clases e industria. La emergencia del capitalismo ecuatoriano y los intereses azucareros*. Quito: El conejo. https://ecuador.fes.de/fileadmin/user_upload/pdf/indice_libros-estado-clases-0046.pdf
- Granda, T. (2015). *Declaratoria de impacto ambiental Empresa Agrícola Comercial Catamayo "AGROCATSA S.A"*. Catamayo: MAE Loja.
- Harari, R., Harari, H., Harari, N., & Freire, F. H. (2012). *Machete, sudor y enfermedad Condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras de la zafra en Ecuador*. Quito: Oxigenio. <https://www.ifa.org.ec/docs/machetesudor.pdf>
- Herrera, G. (2015). *Situacion, estrategia y contexto de los sindicatos en el Ecuador*. CLACSO. <https://doi.org/http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20150407122930/VFSindicatosEcuador.pdf>

- IESS. (4 de septiembre de 2012). *Reforma Resolución No. C.D. 347 de 12 de enero de 2011, al Reglamento de Registro, Afiliación y Concesión Prestaciones Trabajadores Temporada Industria Azucarera sobre aportes como régimen seguro general obligatorio*. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=9981&p_country=ECU&p_count=428
- Lentz, C. (1988). Los "Pilamungas" en San Carlos. En S. Pachano, *Población, migración y empleo en el Ecuador* (págs. 167-196). Quito: ILDIS. https://ecuador.fes.de/fileadmin/user_upload/pdf/290%20POBMIG1988_0119.pdf
- Merton, R. (2002). La división del Trabajo Social de Durkheim. *REIS:Revista Española de Investigaciones Sociológicas*(99), 201-212. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=292168>
- Miño, J. P. (29 de abril de 2019). *Reformas al Código del Trabajo*. Historia y presente: <https://www.historiaypresente.com/reformas-al-codigo-del-trabajo/>
- Multicanal. (12 de febrero de 2015). *CETMAL se apresta a celebrar 44 años de creación*. Multicanal Catamayo: <https://www.multicanalcatamayo.com/video-cetmal-se-apresta-a-celebrar-44-anos-de-creacion/>
- Paré, L., Juárez, I., & Salazar, G. (1987). *Caña brava: trabajo y organización social entre los cortadores de caña*. México: Biblioteca de Ciencias Sociales y Humanidades. <https://core.ac.uk/download/pdf/48393441.pdf>
- Paredes, S. J. (2017). *Evolución del derecho de sindicalización en el Ecuador a partir de la constitución de 1998*. [Tesis de maestría en Derecho con mención en Estudios Judiciales, Instituto de Altos Estudios Nacionales]. <http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/4815>
- Porras, A. (2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código de Trabajo. *Foro, Revista de Derecho*(19), 15-41. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/419/414>
- Restrepo, E. (2016). Informante y entrevista etnográfica. En *Etnografía: alcances, técnicas y éticas* (págs. 50-60). Envién.
- Sigcha, A. (23 de mayo de 2008). *El Mandato 8 sepulta la tercerización laboral*. Voltairenet.org: <https://www.voltairenet.org/article157173.html>

Ministerio de Trabajo. (2021). *Ministerio del Trabajo*. Empresa Agrícola AGROCATSA suscribe el Primer Contrato Colectivo con el Comité de Empresa de Trabajadores: <https://www.trabajo.gob.ec/empresa-agricola-agrocatsa-suscribe-el-primer-contrato-colectivo-con-el-comite-de-empresa-de-trabajadores/>

Vareles, J. (2016). *Organizaciones sindicales en Ecuador*. Relats: <http://www.relats.org/documentos/ORGVareles.pdf>

VivaCatamayo. (2010). *Ingenio Monterrey*. Viva Catamayo: <https://vivacatamayo.org/ingenio-monterrey/>

Anexos

Anexo 1: Lista de entrevistados

Segundo Remache, trabajador de AGROCATSA y ex secretario general del sindicato

Segundo Juncal, trabajador de AGROCATSA, ex miembro del sindicato

Olivio Granda, ex trabajador de AGROCATSA, ex secretario general del sindicato

Miguel Guamán, trabajador de AGROCATSA, actual secretario general del sindicato

Jorge Guamán, ex trabajador de AGROCATSA, ex miembro del sindicato

Rosendo Juncal, trabajador de AGROCATSA, ex miembro del sindicato

Antonio Granda, trabajador de AGROCATSA, ex miembro del sindicato

Anexo 2: Entrevistas

Entrevista 1

Segundo Julio Juncal Quito, 51 años de edad, trabajador de la empresa AGROCATSA se desempeña en el área de campo en calidad de zafrero, trabaja desde 1994 hasta la actualidad.

Fecha: 15 de octubre del 2021

Ingreso y contratación

Yo entré a trabajar en el ingenio por mi papi, él ya trabajaba como cortador y nos dijo que había buenas compensaciones que empecemos a trabajar allí, y con mi hermano fuimos a pedir trabajo. Fui a la empresa y llevé mi carpeta porque eso pedían, luego me mandaron con los capataces, el finadito Ávila, don Miguel Córdova, don Villacis ellos eran los patrones, bueno los capataces (risas). Nos mandaban con ellos porque eran los capataces, nos ponían a órdenes de ellos, ya sabían de trabajo, nos explicaban cómo era el trabajo y lo que necesitábamos para trabajar. Yo fui con mi hermano, entramos igualitos a trabajar.

Es un trabajo pesado, lo sabía porque mi papi ya trabajaba cortando caña, yo sabía a lo que me metía. Todo es acostumbrarse, agarrar maña como dicen.

Sobre el trabajo del zafrero

Uhhh, antes entrábamos a las 7 y no teníamos hora de salida, se suponía que salíamos a las 3 de la tarde, pero era bueno quedarse porque pagaban las horas extras, a veces llegaba a las 6 o a las 7 a mi casa, a bañarme, comer y luego descansar para salir a trabajar al otro día a la misma rutina. Antes éramos tercerizados eso nos jodia. Ya cuando llegaba al campo donde tocaba trabajar comíamos y ya comenzábamos a trabajar a cortar caña. Vera había y aún hay por ingenieros de campo y los capataces, los ingenieros supervisan cuanto hay que cortar, donde, ellos ordenan a los capataces y los capataces a nosotros. Antes había tres cuadrillas, una de los estables y las dos que éramos nosotros los tercerizados, entonces ellos nos distribuían, por ejemplo, una cuadrilla a un terreno, digamos al arenal, otra en ballesteros u otra en los campos de la empresa, así Otra cosa que le puedo decir, mi ropa era un pantalón, busos, zapatos gruesos, gorras por ese tremendo solazo que hace en Catamayo de tanto solía olía a ropa quemada nosotros...Ahhhh también el machete era lo principal, si no con que corto (risas). No teníamos carro que nos vaya a ver a la casa como ahora, antes bajaba al parque de Catamayo ahí iba un carro grande con cajón, no como ahora que

tenemos la chiva que nos recoge en la casa. La comida tocaba llevar el desayuno, la tonga como le decimos. El almuerzo igual nuestras esposas o en ese tiempo mi mamita iba al parque a dejar la vianda y el carro iba a recoger para llevar a donde nosotros estábamos trabajando. Éramos tercerizados, de tanto luchar es que ahora tenemos más cositas que nos ayudan a trabajar, ya desde el 2008 todo cambio.

¿Por qué le 2008, acaso hubo un cambio ahí en su trabajo?

Claro pues... es que antes éramos tercerizados, solo contratos. Después ya fue cambiando por la lucha de nosotros y también talento humano, han estudiado eso, ósea que nos dijeron que trabajen a las 5 de la madrugada para comenzar a trabajar desde las 6 que trabajemos por que más tarde calienta el sol, que trabajemos hasta las dos de la tarde.

Interrupción ¿Qué serían las 8 horas laborales?

Si, 8 horas laborales. Ósea antes si había las 8 horas laborales, pero ellos nos decían que trabajemos hasta las 6 de la tarde...imagínese trabajar de 6 a 6 cortando caña, claro cómo no éramos trabajadores estables, no teníamos hora de salida, como le digo desde el 2008 ya cambio la cosa y porque nosotros mismos tuvimos que luchar para que respeten nuestros derechos. También por nuestra lucha es que ahora tenemos protecciones y nos dan la ropita, mejor dicho, todo lo necesario para trabajar, y el machete nos dan cada mes.

Sobre indumentaria de trabajo

Igual desde el 2008, antes íbamos vestido con lo necesarios, ahora nos dan las gafas, las rodilleras, las gorras, los sombreros, los ponchos...la ropa, pantalones, zapatos...eso...Ah también el machete nos cambia mes a mes y toca estar afilando (risas), es que todos los días cortar se desgasta.

Sobre accidentes

Claroooo, cuando hay una caña mal cortada quedan unas puntas y esas en lo que se alza la caña nos puede hacer doler los ojos, entonces las gafitas ahora nos protegen bastante y también que las hojas de la caña no nos corten la vista. De accidentes hubo compañeros cortados la pierna es que es por la posición para cortar y va todo el peso a la caña, pero a veces se resbala y nos jode la pierna, entonces a veces hay cortados las piernas o las manos, pero ya nos dieron rodillera también protegen, los ponchitos también en estas lluvias no nos dejan mojar. Yo si me he cortado los dedos de las manos, de los pies, las piernas, pero no mucho. Pero gracias a dios los de la empresa si

siempre nos han llevado a hacer atender allá en el dispensario médico, para que voy a hablar mal y también por eso que ya vieron que había bastantes accidentes y porque luchamos es que ya nos comenzaron a dar las protecciones. También el accidente más riesgoso y feo que tuve fue en la vista me raye con una hoja de caña, gracias a dios me recupere. Y la ceniza que a veces se nos queda en la garganta, los ojos siempre acabamos manchados de ceniza, parecemos los negritos tomeños (risas). Igual aguantar esos solazos, uno piensa que ya no avanza...o cuando llueve, todos mojaditos cortando caña en esos barro.

Sobre afiliación al IESS

Ósea eso ya cuando entre mismo, en el 94 mismo ya comenzamos mismo, pero a veces nos aportaban y otras veces no, entonces tocaba ir a Loja a hacer revisar para que nos aporten, unos no iban entonces decían que porque la gente no iba a reclamar que les aporten.

Pagos de sueldo

Eso eran unas tiritas, nos pagaban en fundas de papel, envuelto con una tirita ahí decía cuanto y que mes se pagaba, nos pagaban en el cantero o en el lugar que estuviéramos trabajando en el campo o nos llamaban a la empresa para ir a ver el dinero.

Ahora nos pagan en cuenta de banco que tenemos en el Banco de Loja. Es que eso igual a partir del 2008 nos pagan en el banco porque en ese tiempo estaba el contratista Espinoza y hubo el problema que lo habían seguido como que le querían robar, desde ahí para la seguridad mejor nos depositan en el banco de Loja. Entonces la empresa hizo convenio con el banco de Loja para que abramos nuestra cuenta y que ahí nos depositen la quincena que era antes, antes nos pagaban en quincena.

Sobre beneficios

Ósea eso del comisariato para sacar comida tenían los estables, pero nosotros como zaferos sacábamos en cualquier tienda la comida, pero después ya hicieron convenio con el Portal del Valle, con Doña Patty que tenía un supermarket, después al último hasta el día de hoy estamos con don Oswaldo Celi y con TIA, ahí podemos sacar la comida y eso nos descuentan. Y eso de la fundación teníamos atención para nuestras esposas e hijos, igual nos descontaban, pero ahora ya no tenemos porque la empresa no les paga en la fecha que es y eso nos perjudica porque no se puede atender la gente. También ahí sacamos el azúcar que nos da la empresa.

¿Cómo es esto de que la empresa les da el azúcar?

Es que como trabajadores de todo el Ingenio nos dan libras de azúcar y retiramos ahí en el comisariato donde sacamos la comida, igual por lucha de nosotros, nos dan por cargas es decir nuestros hijitos, nos tocó luchar. Como le digo igual a partir desde el 2008 porque luchamos. Antes nos daban un quintal, pero a veces cambiábamos por arroz y eso al ver la empresa ahora solo nos dan por libras.

¿Por qué menciona que las condiciones de su trabajo cambiaron a partir del 2008?

Es que a partir del 2008 por lucha de nosotros creamos la compañía que se llama AGROCATSA (Agrícola y Comercial Catamayo S.A), luchamos y luchamos para que lo hagan valer porque los trabajadores que pasamos en el campo nos minorizaban por ser tercerizados. Ya creando nuestra compañía y que el Ingenio mismo lo creo con todas las de la Ley es que comenzamos a hacer valer nuestros derechos.

¿Usted es una persona estable o sigue siendo tercerizado?

Gracias a Dios ya tengo mi estabilidad, antes era mala la situación, por ejemplo, era solo contratos lo que duraba la zafra que eran 10 o 11 meses nos liquidaban y después de eso la empresa no tenía nada que ver con nosotros. Para volver a trabajar si nos llamaban los capataces que iba a comenzar la zafra entonces volvíamos a pedir trabajo y para que si nos daban. Ya en el 2008 es que me hice estable. Antes teníamos la compensación, eso era bueno era del gobierno, ahora tenemos esos décimos en agosto y en diciembre y si nos ha ayudado, aunque la empresa es privada, pero si tiene intervención en el estado, incluso las utilidades no son mucho, pero algo mismo. Con Correa, la verdad que sí, hizo buenas cosas por el bienestar de los trabajadores, como que tuvimos más derechos.

Entrevista 2

Segundo Ángel Remache, 62 años de edad, trabaja en la empresa AGROCATSA, en el área de campo como zafrero, desde el año 1900 hasta la actualidad.

Fecha: 19 de noviembre del 2021

Sobre creación del sindicato

Nosotros empezamos a crear un sindicato en el 97, yo primero no fui dirigente ni nada solo apoyaba. Quien fue cabecilla para el movimiento de sindicato fue un compañero que le decíamos “Liliana” y Rene, ellos fueron, entonces ahí fue que andábamos por un lado y otro haciendo sesiones y reuniones para hacer un sindicato de zafreros. Miguel Paredes fue secretario de los estables, él llega diciendo que él iba ayudarnos, y nosotros necesitábamos de quien acogernos y quien nos asesore y ahí fue don FINADO Raúl Paz él era el que nos ayudaba y asesoraba. De ahí nombramos secretario y todo eso, ahí se nombró a Lionso Flores de secretario él fue el primer secretario general del sindicato en el año 1997. Con eso se aprobó el sindicato fue legal, pero. En Ballesteros llevaron la policía y nos quisieron llevar, pero mostramos papeles y vieron que era todo legal.

Los estables no nos daban entrada y no nos dejaban trabajar. Primero había mayordomos trabajaban para la empresa, después vino la tercerización. De ahí fue que la pelea seguíamos trabajando como cuatro meses y no nos pagaban. Nosotros ya no nos dieron jefes, después hubo tercerización entonces para no dejarnos de eso vino la organización. En ese entonces, se tumbó el sindicato por acción del secretario general. Luego de ello entre yo, antes no era nada solo apoyaba, me gustaba reclamar (risas). El gerente me decía que trabaje que no reclama y yo le decía que yo reclamaba los derechos del trabajador, necesitamos todos los que trabajamos no solo yo, nunca tenía la idea que solo para mí sino para los demás.

El primer sindicato legal

Luego de que se acabó ese sindicato. Empieza la lucha otra vez cuando vino Correa. Yo me acogí a la ley de Correa, eso fue para mí para darme ánimo, decretó la estabilidad de la gente. Pero aun así éramos ya tercerizados y aunque salieron esas leyes venían delegados de la empresa a hacernos firmar individualmente el contrato para seguir siendo tercerizados. Justo aquí. Y yo reclamaba que como nos van a hacer firmar contrato si ya las leyes decían que éramos estables. Como ya se decretó la estabilidad y justo vino el Subsecretario de Cuenca Duval Yáñez, vino a la empresa a ver que se cumplía el decreto a ver a la gente y nos escondieron. Eso incluso salió en radio, y eso llamaron que si alguien de MALCA quiere dar a conocer eso que vayan a hablar. Entonces por la noche nos fuimos a ver a Modesto Irene, a comentarle que la empresa nos escondió del

Subsecretario, entonces Modesto Irene llama al alcalde y nos dicen que vayamos al Municipio para ayudarnos.

Nosotros paralizamos a la gente del corte para luchar y que firmen para la estabilidad. Recogimos firmas para respaldarnos. Desde ahí empezamos con el alcalde Héctor Figueroa, Luis Veintimilla, Doctora Mónica ellos nos ayudaron. Entonces le dije al doctor Luis Veintimilla para crear la directiva para que empiece a funcionar y ayude a la gente, aunque en ese tiempo los compañeros no querían apoyar, escondidos no nos dejaban los jefes de trabajo. Algunos me trataban mal por querer crear el sindicato. Para formar la directiva le pedí ayuda al doctor

Después el doctor Veintimilla llamó a la UGTE a la central y luego vino el Licenciado Luis Dutan para formar la directiva, ahí ya estuvimos 40 y ahí se formó la directiva porque se necesita 30 trabajadores más 1 para formar un sindicato. Pero la empresa no quería ceder y hacer valer nuestro sindicato. Yo las pelea que hacía y enfrentaba con el Mandato No 8 a la mano.

Entrevista 3

Miguel Guamán, trabaja en la empresa AGROCATSA, en el área de campo en calidad de zafrero, a más de ello ocupa el cargo de secretario general del sindicato de trabajadores.

Fecha: 10 de noviembre del 2021

Todo surge en el 2008 a medida que nos obligaron que firmemos el finiquito porque realmente lo que da la Ley era que pasemos con nuestros años de servicio, pero como en esos tiempos éramos tercerizadora la estabilidad laboral no pasaba a lo que era el tiempo de zafra, ósea lo que duraba el tiempo de zafra se acababa la estabilidad laboral. Entonces Aquí viene que justamente cambia la razón social de la empresa, crean AGROCATSA. Anteriormente teníamos un sindicato que no era reconocido, pero ya a la hora de crearse esta empresa nuestros principales dirigentes que en ese Tiempo era Carlos Luis Cabrera, actuó rápido y crearon al apuro lo que es el sindicato de AGROCATSA, entonces ese rato lo crearon porque mientras estábamos en lucha ellos ya presentaron los papeles y como la ley también es bien exacta, que una vez que ya se presenta los papeles ya los que están inscritos ahí obtienen los derechos por ser directiva, que establece lo que es un año de sueldo. Entonces una vez que se presentan los papeles ellos ya empezaron a regir como directiva, entonces la empresa ya no podía más dividir. Después vienen las reuniones que eran las casas para sacar fondos y ver como solventar los gastos ya que en sí crear un sindicato son rubros los que hay que pagar, se paga el seguro, todo lo que son facturas del SRI, todo eso es lo que se declara.

Sobre el auge del sindicato

Ahí es lo que se crea el sindicato en un rato de apuro, pero cometimos un error porque ya había otro sindicato de zafreros de MALCA, pero ya no debía ser ese si no de AGROCATSA porque ya pasamos a ser parte de esa empresa e incluso deberíamos ser Comité de empresa porque es el único que puede firmar el contrato colectivo, e incluso llamarse así le da más poder y potestad entre las demás organizaciones. Por la falta de capacitación, fue una de las grandes fallas que tuvimos en ese tiempo porque ahora ya sabemos el significado y la diferencia de un sindicato y un comité de empresa, ósea también conforme los cursos vamos aprendiendo, hasta dónde podemos llegar los diálogos, a que entidades debemos de concurrir en caso no se llegue a cumplir las actas. Ahora ya sabemos el significado y porque es el sindicato porque antes no teníamos ni idea, pensábamos que

el sindicato era simplemente ir a pelear patrono para que regale algo, cuando los derechos son exactos en el código de trabajo y no se trata ni de pedir ni mendigar si no de exigir lo que está establecido en el mismo código de trabajo.

El Estado

Correa, Con el Mandato No. 8 fue una gran ayuda lo que hizo ahí, porque con lo que dispuso ahí recién se acabó con lo que es la tercerización y después en el 2014 se hizo una pelea también una demanda para nosotros pasar directamente. Por eso dice AGROCATSA que nosotros tenemos la estabilidad laboral desde el 2016. Pero ganamos un juicio donde nosotros peleábamos que éramos trabajadores estables y que teníamos que pasar nuestras aportaciones al seguro continuamente. Se ganó el juicio y de lo que vienen sucediendo del 2016 para acá una parte de la empresa y otra nosotros para la aportación al seguro es decir ya no hay eso de que hay dos meses que se quedan sin pagar al seguro sino pasamos a seguro consecutivo.

Beneficios que empezaron a tener

Hay lo que se llama el PPS que contiene todo lo que es indumentaria de trabajo, gafas, zapatos, rodilleras y más. En realidad, lo que obliga a que la empresa otorgue eso es el mismo Código de Trabajo, ahí mismo los artículos manifiestan que la empresa dotará a sus trabajadores de las prendas de trabajo dependiendo el área que pertenezca. Y tenemos lo que llamamos coach que tiene que ver con lo que son riesgos de trabajo. Y el seguro lo que es con las enfermedades profesionales es decir cuáles son las enfermedades que se dan por realizar nuestro trabajo.

Otro caso de lo que tengo conocimiento es que ya hubo un primer Sindicato hace años, que fue lo que ahora es el Comité de CETMAL. Fue creado por cortadores, y mantenía todas las áreas como los de corte, riego, bombas. Como fue pasando el tiempo fueron eliminando las áreas. Entonces a los principales fundadores que fueron los cortadores los quitaron y los que estamos actualmente quisimos formar parte de ellos, pero recibimos un egoísmo en esa parte. Y pensar que lo que ellos lograron solo era para ellos, ese pensar ellos de que mientras menos somos más nos toca. Pero fue un gran error de ellos porque mientras más hubieran recogido a la gente más se hubieran fortalecido, pero es algo que se lamentan el día de hoy porque ahora hay dos comités de empresa y ahí son más difíciles las negociaciones. Porque por ejemplo ahora están con la renegociación de CETMAL, pasa un año y están con la renegociación de AGROCATSA.

Nosotros no sabíamos que iban a crear la empresa AGROCATSA, fue como un balde de agua fría cuando después nos avisaron.

Anexo 3: Primer Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores de la empresa AGROCATSA



PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA AGRÍCOLA COMERCIAL CATAMAYO "AGROCATSA" Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGRÍCOLA COMERCIAL CATAMAYO "AGROCATSA"

En la ciudad de Loja a los 30 días del mes de agosto del año 2021, ante el Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Loja, Ab. Franco Leonado García Celi, y la suscrita Secretaria Regional del Trabajo de Loja, Ab. Sandra Maritza Torres Guarnizo, quien certifica, comparecen: por una parte, la Empresa Agrícola Comercial Catamayo "AGROCATSA", la misma que en lo posterior se llamará "La Empresa", representada legalmente por su Presidente el Ing. Carlos Arturo Ignacio Valdivieso Eguiguren; y, por otra parte, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agrícola Comercial Catamayo

PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2021 - 2023 | 9



Cláusula 1.- DEL RECONOCIMIENTO DE LA EMPRESA AL SINDICATO.- La Empresa reconoce al Sindicato "AGROCATSA" como la única organización sindical representante de los trabajadores amparados por el Código del Trabajo y este Contrato Colectivo, en consecuencia, sólo la Directiva legalmente reconocida podrá tratar con el patrono cualquier asunto relacionado con la aplicación, interpretación o reforma de este instrumento.

Cláusula 2.- AMPARO DEL CONTRATO.- Este contrato colectivo ampara a todos los trabajadores estables del Sindicato "AGROCATSA", salvo a aquellos que se encuentran excluidos por mandato de la ley, al amparo de los principios de la Constitución de la República, Art. 326 literal 7 y Art. 220 del Código de Trabajo.

Este contrato no ampara a los trabajadores con contratos a prueba, de aprendizaje, de obra cierta, por tarea, a destajo, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, contratos eventuales, contratos

12 PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2021 - 2023



ocasionales, a tiempo parcial, contratos de naturaleza precaria o extraordinaria.

Se excluyen del presente Contrato Colectivo a los funcionarios, representantes de empleadores y/o empleados que ocupen cargos de dirección, responsabilidad de confianza, y/o administración que constan en el Anexo 1; y, que Agrocatsa contratará a partir de la firma del presente contrato colectivo; y en general, para los cargos de igual o mayor nivel que la empresa creare a futuro.

Cláusula 3.- DE LOS REPRESENTANTES.- En relación con el presente contrato, la parte empleadora designa como su representante legal al Gerente General o a quien haga sus veces, los trabajadores a su vez designan como su representante legal del Sindicato al Secretario General o a quien haga sus veces, conforme al estatuto de la organización.

Cláusula 4.- NÚMERO DE TRABAJADORES.- Para los efectos de cumplimiento del Art. 246 del Código de Trabajo, el Sindicato

PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2021 - 2023 | 13



AGROCATSA
Agrícola Comercial Catamayo S.A.

"AGROCATSA" declara que el número de sus afiliados es actualmente de **171 miembros** y para los mismos efectos, la Empresa declara que el número actual de sus trabajadores es de 319.

Cláusula 5.- REUNIONES DEL GERENTE CON LA DIRECTIVA DEL SINDICATO.- El Gerente de la Empresa o su delegado, recibirá periódicamente a los dirigentes del Sindicato para resolver asuntos exclusivamente de carácter obrero patronal, o los derivados del presente Contrato Colectivo.

El Sindicato solicitará reuniones con anticipación, y se programará las reuniones de acuerdo a la disponibilidad de la agenda de los participantes, salvo en casos urgentes, presentará un memorando indicando los puntos a tratarse en cada reunión, al término de este tiempo, se recibirá a la dirigencia y los puntos resueltos o no, constarán en un acta que será firmada por un representante de la Empresa y de los Trabajadores. Las reuniones se mantendrán de forma mensual.

14

PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
2021 - 2023



AGROCATSA
Agrícola Comercial Catamayo S.A.

semanales a sus trabajadores por carga hasta un máximo de cinco cargas; entendiéndose por carga al trabajador, la o el cónyuge o en unión de hecho legalmente reconocida, los hijos menores de dieciocho años e hijos con discapacidad sin importar la edad.

Cláusula 21.- DEL COMISARIATO.- La Empresa contratará el servicio de comisariato para suministrar a precio preferencial a los trabajadores y a sus familias, artículos de primera necesidad de acuerdo a su capacidad de pago, para ello se celebrará un convenio con un proveedor del servicio y con la participación activa del sindicato.

Cláusula 22.- ROPA DE TRABAJO.- La Empresa entregará a todos los trabajadores la ropa de trabajo de acuerdo a sus actividades, esto incluye la entrega de los Equipos de Protección Personal (EPP's) que necesite para un desarrollo adecuado de sus funciones, de conformidad a las Normativas Internas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (Anexo 2). En caso de daño o deterioro de alguna prenda de la ropa de trabajo o

28

PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
2021 - 2023

Sindicato de Trabajadores de
la Empresa Agrícola Comercial
Catamayo "AGROCATSA"



Cláusula 6.- DERECHOS ADQUIRIDOS Y LA ANTIGÜEDAD.- La Empresa garantiza los derechos adquiridos por los trabajadores, incluido la antigüedad a partir del **01 de septiembre del 2008**, fecha en la cual iniciaron sus labores en la Empresa.

Las partes contratantes convienen en que se apliquen dentro de las relaciones laborales, las nuevas disposiciones y normativas que se promulguen en lo posterior y durante la vigencia del contrato, siempre que mejoren las condiciones de los trabajadores, ni mermen o disminuyan sus derechos. Las que fueran aplicables de acuerdo al Código de Trabajo.

Cláusula 7.- DURACIÓN DEL CONTRATO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá una duración de dos años a partir de su suscripción, y será revisable total o parcialmente, faltando 60 días para que se cumpla el plazo, se propondrá y discutirá el proyecto del Segundo Contrato Colectivo de Trabajo, que podrá presentar cualquiera de las partes, a fin de que sea analizado,

PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
2021 - 2023

15

Sindicato de Trabajadores de
la Empresa Agrícola Comercial
Catamayo "AGROCATSA"



(EPP's), será obligación de la empresa contar con stock mínimo y será obligación del trabajador presentar la prenda y/o (EPP's) deteriorado para su inmediata reposición. El trabajador se compromete a dar un buen uso y cuidará de la ropa de trabajo y (EPP's) entregados por la Empresa.

Cláusula 23.- SEGURO DE ACCIDENTES PARA EL TRABAJADOR.- La Empresa contratará un seguro de accidentes para cada uno de sus trabajadores amparados por este Contrato y mientras dure la vigencia del mismo por la cantidad de USD 5.000.00 (cinco mil dólares), en caso de muerte accidental, pérdida accidental de extremidades o vista, o incapacidad permanente, amparando al trabajador en cualquier lugar del país y durante las 24 horas del día, cantidad que será entregada a los derecho habientes una vez cumplidas las formalidades exigidas por la aseguradora, la póliza incluirá también gastos médicos por accidente por un monto de USD 3.000 (tres mil dólares).

Cláusula 24.- AYUDA POR FALLECIMIENTO DE

PRIMER CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
2021 - 2023

29