

SEGUNDA PARTE:
RECURSOS COMUNALES:
NUEVAS Y ANTIGUAS DIMENSIONES
DEL BIEN COLECTIVO

6. Comunidad campesina y empresa comunal: las nuevas relaciones en los espacios locales

MARIA FE CELI

El presente artículo, busca reflexionar sobre los cambios en la organización comunal para comprender quiénes son las comunidades campesinas hoy en día. Para ello nos concentraremos en las actividades empresariales de la comunidad campesina San Juan de Huayllay en Pasco y su Empresa Minera Constructora Asuntos Ambientales y Transportes Huayllay S.A, en adelante EMICONSAETH.

Este artículo plantea dos puntos sobre la relación empresa y comunidad. En primer lugar, que las características de la empresa y su éxito dependerán del propio proceso que haya tenido la comunidad campesina y su experiencia previa con otras experiencias empresariales. Segundo, la creación de una empresa comunal suele ser impulsada por un grupo y genera nuevas dinámicas e intereses en la organización comunal. Empresa comunal y comunidad se encuentran intrínsecamente relacionadas y entender su relación nos puede ayudar a comprender mejor las dinámicas actuales de las comunidades campesinas.

Además, escogemos el caso de EMICONSAETH porque entendemos que esta empresa comunal tiene características que la diferencian de otras, tanto en su forma de gestión y constitución así como en el rol que cumple la comunidad campesina con ella. La breve bibliografía sobre empresas comunales y en otras partes del país (Eguren 1988; Barrios 1986), muestra que las empresas comunales clásicas, en la mayoría de casos, buscan ser una fuente de mano de obra extra al trabajo agropecuario. En cambio, en el caso de EMICONSAETH es más una fuente de ingresos para lo cual lo primordial es ser eficaces, eficientes y cumplir con los estándares establecidos por las empresas a las cuales brindan

servicios. En este sentido, el caso que presentaremos demuestra una manera distinta de gestionar la empresa y las implicancias que ello tiene localmente.

1. BREVE HISTORIA DE FORMAS EMPRESARIALES COMUNALES

Las comunidades campesinas se han organizado de diferentes maneras para la explotación de sus recursos, a través de la misma organización campesina. Es decir, “siempre han tenido formas de explotación de sus propios recursos como alternativa que permite formar rentas que aseguren bases económicas de su vigencia institucional, al margen de sus contradicciones internas” (Cáceres: 1986: 40). En varios casos, estas formas de organización fueron promovidas desde el Estado como las granjas comunales, que en Pasco fueron muy populares, y las cooperativas comunales cuya constitución oficial se dio en 1946 con la creación de la Dirección General de Asuntos Indígenas. Posteriormente esta forma de organización se consolidó con la Ley 15037 de Reforma Agraria y la Ley General de Cooperativas No. 15260 promulgada en 1964, siendo ambas orientadas a promocionar esta forma organizativa en el centro del país como medio para promocionar las actividades pecuarias (Cáceres: 1986: 40-41).

Las empresas comunales, han sido poco estudiadas. Siguiendo a Cáceres, desde la década del 70 viene promoviéndose en las comunidades campesinas una nueva forma denominada *empresa comunal* y que ha sido oficializada en la Constitución de 1979 (Cáceres: 1986: 42). En la misma línea, Eguren afirma que las empresas comunales son la continuación de las Cooperativas Agrarias de Producción (CAP) creadas en la Reforma Agraria de 1969. Las define como “nuevas estructuras agrarias” con una existencia más aparente que real (Eguren: 1988:198). En otras palabras, formas de organización promovidas estatalmente pero que no son muy importantes ni están teniendo el éxito esperado. No obstante, volviendo a Cáceres, es importante destacar que, a mediados de los años 80, 60 comunidades campesinas del universo de 1568 tenían alguna forma de actividad empresarial. De éstas, el 30% se encontraban ubicadas en el departamento de Pasco. Es decir, a pesar de no ser tan relevante en el panorama nacional, la concentración en la región pasqueña nos muestra que su desarrollo ha sido distinto.

En este sentido, es fundamental lo señalado por Laos: “un aspecto significativo para la constitución y mantención de las empresas ha sido la cohesión interna que han tenido, lograda por una vida comunal muy intensa en defensa de sus territorios, éxitos colectivos, una confianza colectiva religiosa [...] incluso

más allá de la eficiencia técnica del proyecto o sus recursos” (Laos: 1998: 12). Asimismo, la actividad empresarial en el marco comunal es exitosa siempre y cuando no involucre la actividad agrícola de los comuneros, existe como una especie de complementariedad a la producción parcelaria familiar. También se puede decir que existe la autopercepción de que mantienen dificultades para la gestión y el conocimiento de las lógicas del mercado (Laos: 1998: 13).

Esta revisión de algunos trabajos realizados nos muestra algunos puntos que vale sistematizar:

1. Las comunidades campesinas se han organizado internamente para el manejo de sus recursos naturales.
2. Estas formas organizativas han sido diversas. Las que hemos mencionado además han sido producto de una política estatal de promoción de desarrollo en el campo (cooperativas y empresas comunales).
3. Las empresas comunales son las más recientes y son vistas como una opción de desarrollo. Sin embargo, la aproximación de dos autores nos muestra que las empresas comunales como forma de organización han necesitado un periodo para consolidarse y que incluso, a pesar del tiempo, sus miembros consideran no tener las herramientas para gestionarlas adecuadamente.
4. El éxito o el fracaso de la empresa comunal va a estar unido a las características de organización comunal.

A partir de estas cuatro ideas abordaremos el caso de EMICONSATH que es una empresa calificada como comunal, cuya descripción irá en la misma línea que lo mencionado en los párrafos anteriores pero también tiene ciertas diferencias en las que nos concentraremos y veremos, llegando a nuestro objetivo principal, cómo esta forma de organización reconfigura el espacio comunal.

2. HUAYLLAY: LA COMUNIDAD CAMPESINA, SUS EMPRESAS Y LA MINERÍA

La comunidad campesina San Juan de Huayllay es una de las comunidades indígenas reconocidas durante los años veinte del siglo pasado. Según sus estatutos fue reconocida el 9 de setiembre 1854; sin embargo, según los registros de SUNARP, sucedió el 26 de julio de 1929 bajo resolución suprema número

161 expedida por la sección de asuntos indígenas de la Dirección de Fomento. Varios entrevistados nos comentaron que la comunidad de Huayllay tiene una historia incluso prehispánica y cuenta con documentos de los siglos XVI y XVII que lo sustentan. Resulta interesante mencionar la definición de comunidad hecha en el primer capítulo de sus estatutos:

“La comunidad está integrado [sic] por familias que ocupan el territorio comunal y están ligados por rasgos sociales, culturales e históricos. El trabajo se identifica por ser empresarial y/o comunal, ayuda mutua, solidaridad en sus actividades agropecuarias, ganaderas, mineras y otras propias de una sociedad globalizada. La Comunidad Campesina de Huayllay es propietaria de todos sus recursos existentes dentro de su territorio: recursos minerales, aguas de riego, aguas termales, lagunas, áreas turísticas, santuarios, reservas arqueológicas, recursos agropecuarios, del subsuelo y sus aires”.

En esta descripción resalta, en primer lugar, la identificación del trabajo empresarial y su diferenciación con el espacio comunal, con lo cual podría notar la noción que son dos formas de comprensión distintas de generación de recursos. Por otro lado, sobresale el reconocimiento de la comunidad como parte de una sociedad globalizada lo cual busca distinguirse de una visión de “comunidad cerrada” que aún impera en muchos imaginarios. Finalmente, sorprende la indicación de que los aires y el subsuelo son propiedad de la comunidad, lo cual contradice la legislación nacional aunque por lo mencionado por los entrevistados, queda claro que se entiende que en la práctica no se da lo mencionado en su definición.

En 2009, la comunidad contaba con 1442 comuneros repartidos en siete caseríos y la matriz, como se le llama a la zona urbana del territorio comunal. La población de esta última tuvo un crecimiento acelerado desde 1998 cuando hijos y nietos de comuneros que no tenían donde vivir en el campo, empezaron a mudarse a la zona urbana. Por este motivo se creó la figura de la matriz que al momento de recojo de información era la zona con la mayor cantidad de población comunera:

Los comuneros se clasifican en pasivos y activos, y en calificados e integrados. En el primer caso se dividen entre los que no están obligados a cumplir cargos públicos pues no se encuentran o ya han cumplido con sus obligaciones en la comunidad campesina. De los activos, se dividen en integrados y calificados. Siendo los primeros, los recién incorporados a la comunidad y los segundos los que ya tienen un tiempo y pueden empezar a asumir cargos.

Para ser comunero es necesario ser hijo de otro comunero, contar con tres años de residencia en la comunidad y no ser comunero en otras comunidades campesinas. En el caso de los foráneos se decide en asamblea si pueden ser integrados a la comunidad. Hay un comunero por familia, siendo así la mayoría hombres. Sin embargo, por motivos de trabajo de los mismos, son más las mujeres las que asisten a las asambleas en representación de sus esposos. Según una de las autoridades comunales entrevistadas, se calculaba que entre 300 y 500 de los comuneros del padrón no vivían en Huayllay. Del mismo modo, es común escuchar que, actualmente, la principal motivación para ser comunero es *“ganar trabajo en la mina”*.

La comunidad campesina tiene una larga historia comunal de ser interlocutora frente agentes externos como las haciendas (Ramírez: 2002) o empresas mineras, como lo muestran los numerosos documentos de su archivo comunal. En el caso de las empresas mineras, los convenios marcos se han hecho durante el siglo XX. De los documentos encontrados, el más antiguo es de 1936 con la Compagnie des Mines de Huarón. Los más recientes fueron hechos en el 2006 y 2008 con las dos empresas que operan cerca de la comunidad. Durante este periodo de tiempo se han realizado numerosos acuerdos pero varios entrevistados manifestaron que no se han cumplido y que incluso en las negociaciones actuales se busca hacer cumplir retroactivamente los acuerdos. Asimismo, se ha establecido siempre trabajar a través de convenios marcos, como veremos en las siguientes páginas con respecto a EMICONSATH.

Esta interrelación constante hacia el exterior ha tenido en paralelo un proceso interno de cómo gestionar los recursos de diferentes formas, desde granjas comunales pasando por la cooperativa y algunas empresas comunales. El último intento de empresa comunal, llamado ECOSEM, para el 2009, ya había quebrado, motivo por el cual había quedado *“en espera”* y se había creado Emiconsath, una empresa que se gestionaría de manera diferente aprendiendo por los errores de la experiencia.

3. EMICONSATH: ETNOGRAFÍA DE LA EMPRESA

Historia de la empresa y relación con la comunidad

EMICONSATH nace el 6 de noviembre de 2005 por acuerdo de comuneros y entra en actividad en abril del año siguiente. Es una sociedad anónima abierta. Fue registrada con escritura pública por el presidente de la comunidad de

aquel entonces y actual gerente. Si bien EMICONSATH contempla dedicarse a múltiples rubros como la minería, comercio, turismo, construcción, medio ambiente, etc., al 2009 sólo está trabajando en lo que es minería y medio ambiente para la empresa Volcán en la operación Chungar.

La empresa surge como una empresa comunal más cuya administración estaba a cargo de la directiva comunal. Sin embargo, desde su creación ha experimentado diversos cambios. El principal fue que el presidente del directorio de la empresa no tuviera que ser forzosamente el presidente de la comunidad. Otro cambio fundamental es que el directorio se elegiría por la votación de todos los socios-comuneros y no a través de la asamblea comunal. Es decir, la empresa está conformada por comuneros pero su administración se hace de manera independiente de la comunidad. El directorio en funciones en el 2009 fue elegido el 9 de marzo de 2008 y estaría a cargo de la empresa hasta el 2010. Está compuesto por seis personas: un presidente y cinco fiscalizadores. Asimismo, se contrata un gerente que ve, junto con el administrador, la parte económica y administrativa. En cambio, el directorio se encarga de la representación legal, de fiscalización y de promoción de la empresa en coordinación con el presidente comunal. Actualmente, tienen algunas deudas pero el presidente del directorio afirma que van por buen camino. Nos comenta que los problemas que tienen se deben básicamente a la confusión de los comuneros de EMICONSATH con ECOSEM.

En este sentido, la empresa funciona como un ente de la comunidad pero con una administración independiente. Para explicar el tipo de relación que existe nos hacen una analogía con la relación padre-hijos. Es decir, la comunidad vela por los intereses de la empresa en las negociaciones y pactos con las empresas mineras como un padre lo haría por sus hijos. En palabras del presidente del directorio: *“La comunidad nos apoya a nosotros en los pactos colectivos que hace con las diferentes empresas mineras y acá yo tengo dos empresas mineras y le dicen “por favor me los atiendes, son mis hijos, van a pedir trabajo, no le piden bondades sino nosotros vamos a trabajar. No le estamos pidiendo una dádiva, regálame, vamos a trabajar. En esas cuestiones es lo que une la comunidad a las empresas”.*

En caso de incumplimiento, la comunidad campesina determina también las actividades políticas a realizarse. Según el presidente del directorio de Emiconsath, la ley minera estipula que la empresa minera debe dar prioridad a las personas de las comunidades aledañas, sin embargo esto no se ha cumplido. Por lo mismo, se decidió crear una empresa contratista comunal para asegurar los intereses de los comuneros y defender sus derechos. En este sentido, el

representante de Chungar nos confirma que antes había cuatro o cinco contratos de la zona pero que la prioridad siempre la ha tenido EMICONSAETH.

Como muestra de la relación con la empresa minera en relación a Emiconsath, se aprobaron los siguientes compromisos en el 2008, entre Chungar y la comunidad campesina Huayllay:

1. Dar *“trabajos inmediatos sin entrar en licitación con las demás empresas especializadas a la Empresa EMICONSAETH y empresas formadas por grupos de comuneros con contratos indefinidos de acuerdo a su constitución”*. Además se resalta que la empresa *“ratifica su compromiso de seguir apoyando a la empresa EMICONSAETH y se compromete a hacer partícipe de todas las licitaciones que haya, de acuerdo a la responsabilidad de trabajo y de acuerdo a su capacidad y se compromete en la ampliación en áreas de trabajo de la empresa”*.
2. Dar trabajos *“inmediatos en diferentes rubros en Alpamarca, Islay y Río Pallanga [operaciones de la empresa] sin entrar en licitación con otras empresas especializadas”*. Asimismo, *“se compromete en recomendar a la empresa Emiconsath a las otras unidades del medio, que serán las administraciones respectivas quienes tomarán la decisión”*.

Asimismo, la comunidad campesina elabora presupuestos de proyectos de otra índole como la instalación de viviendas prefabricadas y corrales en las once majadas de la granja comunal con sus respectivos paneles solares, para que sea financiada por la empresa minera y ejecutada por EMICONSAETH. El acta de la reunión señala que este punto queda pendiente para una siguiente reunión. Sin embargo, sumado a los acuerdos ya señalados, nos muestra una comunidad campesina muy empoderada con un manejo político adecuado y muy informada frente a la empresa minera, lo cual se demuestra en los pedidos para beneficio de sus miembros y sus empresas teniendo así aún más ganancia para sus comuneros.

Funcionamiento

En el 2008 hubo 673 socios. El día que conversamos con el presidente se cerraba el empadronamiento y reempadronamiento de socios antiguos, por ello no tenían cifras exactas pero calculaban que para el 2009 habría 730 socios en total. Hay dos requisitos para ser socio: ser comunero activo sin necesariamente haber pasado cargos y pagar cierta cantidad de acciones. En el 2009, los que entraron a la empresa tuvieron que pagar 590 acciones valorizadas en un sol.

Nos comentaron que los primeros socios comenzaron pagando 70 soles. No existe diferencia entre los socios, todos aportan lo mismo y los beneficios se dividen entre todos de la misma manera. Por familia sólo puede entrar un socio. Nos explican que si entran dos, un hogar estaría recibiendo más beneficios que el resto, lo cual es percibido como injusto. Por otro lado, si un comunero quiere cederle su derecho de ser socio a su hijo o hija, solo podrá hacerlo si son comuneros activos también. Además quien sea el o la socia en la familia dependerá de quién sea el comunero titular en la comunidad.

Anualmente por ley se tienen que reunir los socios-comuneros mínimo una vez. En el 2008 lo hicieron tres: para modificar el estatuto, para informar sobre el balance y para acordar el incremento de socios. Las utilidades, si las hay, son entregadas luego de la presentación de los balances. De lo ganado, mucho se va a pagar impuestos y reinvertirlo en la misma empresa para que siga creciendo. Esto también ha sido motivo de conflicto entre los socios. En la opinión del presidente de directorio, esto se debe a que muchas veces no se sabe lo que implica administrar una empresa. No obstante, a pesar de los conflictos, en el 2008, cada socio recibió 250 soles de utilidades.

Asimismo, a diferencia de otras empresas comunales, los socios no necesariamente trabajan en la empresa. La empresa fue creada *“para que trabajen terceros para terceros”*. Es decir que no todos los socios trabajan y que no todos los que trabajan son socios. Esto se debe a que las empresas piden mano de obra calificada y muchas veces no se encuentran personas que cumplan los requisitos en la comunidad. Se prioriza el contrato de mano de obra local pero si no hay, simplemente se busca en otros lugares. Es decir, la empresa está concebida principalmente para que la comunidad reciba los beneficios de la actividad económica por ser los accionistas de la empresa pero no por su fuerza laboral.

Esta forma de administrar la empresa, en el momento que estuvimos en campo, todavía no llegaba a ser aceptada por los comuneros y por ello se daban las discusiones. Por ejemplo en cuanto a los aguinaldos el presidente del directorio nos dice que:

“Dentro de una empresa lo que existe es utilidades y nosotros malentendemos [...] Estamos desterrando [estas ideas] pero como la costumbre es fuerte aquí, lo ancestral no se puede desterrar así de la noche a la mañana, va a tener que verse, darse un espacio y tiempo para ver cómo vamos... en el fondo, aguinaldo no existe.”

De este modo, vemos cómo la lógica de EMICONSATH es diferente a las formas de gestión previas y que, al momento del recojo de información, aún no calaba en la mayoría de comuneros pues entra en conflicto con la manera tradicional como se han gestionado las empresas. Es decir, eran un grupo de comuneros quienes impulsaban esta manera de hacer las cosas sin la anuencia de los socios comuneros.

En cuanto al trabajo interno de la empresa, en el 2009, sólo trabajan en Chungar donde se encargan del recojo de residuos y ciertos trabajos de construcción civil. Algunos de los trabajos que han realizado en el segundo rubro son la construcción de un puente con cilindros reutilizados en la laguna Huaroncocha y la construcción de calefacciones dentro de los pisos de las plantas de la empresa y de las casas de lámparas (donde se almacenan las que se utilizan para entrar a la mina). Tienen 54 trabajadores: 49 obreros –la mayoría huayllinos– y cinco administrativos (un gerente, un administrador, una secretaria, un residente que hace la contabilidad, un ingeniero que supervisa los trabajos).

Los trabajadores de EMINCONSATH reciben utilidades de acuerdo a la cantidad de días trabajados. El año pasado hubo un trabajador que llegó a los 362 días trabajados. De acuerdo al administrador, los casos de despido se dan mayoritariamente por faltas injustificadas repetitivas. Nos comenta que antes de despedir a alguien se le dan sanciones: amonestaciones verbales, una amonestación por escrito si reincide, luego con un memorándum y finalmente, si continúa, se despide a la persona. Nos dio el ejemplo de un ingeniero forestal que trabajaba para la empresa.

La edad de los trabajadores fluctúa entre los 25 y 45 años. La edad mínima para entrar es 21 años por imposición de la empresa minera para los obreros. Los trabajadores están obligados a firmar tarjetas diariamente (control de asistencia y hora de llegada). Esto se realiza por obligación del Ministerio de Trabajo. Asimismo, para ser contratados es necesario que pasen por una evaluación de la empresa Natclar¹. Ésta consiste en un examen médico y uno psicológico. También se toma una prueba para comprobar que sepan sumar ya que la mayoría sólo ha estudiado hasta la primaria. Los postulantes tienen tres posibilidades de postular.

1 Especializada en primeros auxilios y emergencias.

El jornal por ocho horas de trabajo depende del rango del trabajador. Existen tres tipos: 1) el ayudante (o “peón”, que realiza todo tipo de trabajo) al que se le da 25 soles. 2) el oficial (segundo en el rango) al que se le da 30 soles. 3) y el operario (rango principal que hace todo tipo de trabajos) al que se le da 35 soles. A los tres se les puede aumentar cinco soles de incentivo por su desempeño.

Los incentivos se van acumulando diariamente por cumplir correctamente las labores, es decir, por trabajar según los estándares de lo que es apropiado para la empresa. La acumulación de éstos se entrega al final de cada mes pero si la persona tiene una sola falta en el mes, se anula la posibilidad de recibir los incentivos acumulados. Los trabajadores deben cumplir 48 horas semanales divididas en seis días a la semana. Esto les permite además recibir “el dominical”, es decir, el pago del domingo aunque no se trabaje. Además, los trabajadores tienen la posibilidad de ascender ya que cada año los recategorizan según su desempeño anual. En otras palabras, la empresa cuenta con un sistema de jerarquías e incentivos establecidos basados en criterios de eficiencia.

El máximo número de trabajadores que han tenido ha sido 64, esto varía según la necesidad. Nos comenta que la crisis no ha afectado a la empresa porque ellos realizan un trabajo específico. Esto probablemente se deba a lo mencionado por el representante de la empresa minera, quien nos dijo que sí se había sentido pero que mantenían a EMICONSAETH por el acuerdo que tenían con la comunidad campesina.

Por otro lado, según el administrador, una dificultad que han encontrado es la poca mano de obra calificada en la comunidad por lo cual se ven obligados a buscar personas de otros lados.

4. LAS CONTINUIDADES Y LAS NOVEDADES DE EMICONSAETH

Lo expuesto en los puntos anteriores nos muestra que Emiconsath ha generado nuevas dinámicas por su forma de administrar las empresas y mantiene algunas prácticas que hacen que se le siga considerando una empresa comunal. A continuación pasaremos a explicar cuáles son estas:

En primer lugar, no se da preferencia a la comunidad por la mano de obra. Si hay alguien que pueda trabajar, bien, si no se busca afuera. La empresa no está hecha para tener trabajo sino para generar dinero, ganancias, utilidades. Una manera como se ve esto reflejado es en la separación del directorio de la

empresa de la directiva de la comunidad e incluso sin relacionarla a ningún ente de la comunidad, como por ejemplo podría ser un “comité de empresa”. En la práctica, podría ser casi como un comité pero formalmente es independiente, el directorio de Emiconsath no forma parte de la estructura de la comunidad campesina. La independencia con la que se rige haría pensar que se está dejando a “los que saben” hacer que la empresa tenga éxito y se puedan repartir las ganancias entre todos. Como nos explicaron, la experiencia de ECOSEM dejó lecciones y se ha aprendido que es mejor tener un grupo distinto para que luego no involucre a la institucionalidad comunal. Al grupo encargado se le pide cuentas y se le brinda facilidades.

Del mismo modo, el trabajo que realizan en la empresa se rige por estándares rígidos de seguridad. Esto implica la necesidad de capacitación y personas más preparadas y concientizadas sobre la forma de trabajo. Asimismo, se está gestando una cultura en lo que importa es el desempeño y no la pertenencia a la comunidad. Es decir, que si algún comunero no cumple con su trabajo no será mantenido en su puesto por ser de la comunidad.

Como muestra de que las lógicas son distintas, la descripción pareciera dar cuenta de una empresa con una forma de gestión empresarial distinta a la tradicionalmente comunal, donde lo que prima es la obtención de ganancias y no ser una fuente de mano de obra para la comunidad. En este sentido, como nos mencionaron los entrevistados, había tensiones y quejas por parte de algunos socios de la empresa por ejemplos como los aguinaldos y la reinversión de las ganancias para hacer crecer la empresa. Esto nos señala que la manera de gestionar esta empresa aún no es aceptada por toda la población. Probablemente porque es distinto a lo que se concibe como debe ser tradicionalmente una empresa comunal.

En este sentido, lo comunal de EMICONSATH son las utilidades a repartirse pues eso se divide bajo la lógica comunal clásica de beneficiar a todos por igual y a uno por familia. EMICONSATH cumple la función de suministrar utilidades a quienes se han empadronado como socios de la empresa. Durante la entrevista, el gerente se refería constantemente a los socios-comuneros para quienes el esfuerzo de trabajo está orientado. Estos socios-comuneros terminan teniendo un rol de accionistas o acreedores que pagan una cantidad de acciones.

La principal consecuencia de esta situación es que la comunidad, que empezaba a perder terreno frente al municipio, se revitaliza en tanto organización, pues la empresa ha generado un nuevo interés en ser comunero. Lo interesante

además es que muchas personas buscan insertarse en la comunidad para recibir una ganancia de la empresa pero no tierras. Es decir, la comunidad campesina deja de ser un espacio que dé acceso a tierras y se convierte en una especie de centro de inversiones y, en segundo plano, una agencia de empleo. Además, quienes trabajan en los cargos, aunque sea ad honórem, igual reciben beneficios. Como nos mostraba uno de los entrevistados, en los últimos años, la cantidad de empadronados en la comunidad ha crecido aceleradamente. Esto se debe a que se ha generado nuevas formas de ingreso (EMICONSATH pero también el turismo que se trabaja a través de esta empresa con la construcción de espacios de recepción turística), lo que hace que resulte ser interesante “ser comunero”, lo cual ya no se relaciona a tener un pedazo de tierra sino a obtener algún ingreso extra. Como nos menciona una de las personas entrevistadas:

“Antes no había mucho movimiento económico y nadie quería entrar. Cuando ha habido más movimiento de dinero es que ha aumentado. En la comunidad llevas una vida cómoda: tienes comida, carro, te pagan viajes, etc. Antes no era así, tú tenías que pagarte todo. Ahora no, se les paga todo, tienen una vida tranquila (...)”

Esta situación resulta interesante y creemos que se reconstituye la comunidad campesina porque se están creando nuevos tipos de comuneros y nuevas formas de relacionarse con esta organización campesina, que podrían traducirse en nuevas formas de entender el campesinado actual que no necesariamente está relacionado con el acceso a la propiedad para la realización de una actividad agropecuaria. Como nos comentaban, si todos los comuneros activos actuales decidieran pedir un pedazo de tierra, la comunidad no se lo podría dar pues ya todo está parcelado. No tenemos datos estadísticos de cuántos de los actuales comuneros cuentan con ese estatuto, pero uno de nuestros entrevistados afirmaba que era una tendencia cada vez mayor. Esto está trayendo a muchos comuneros que tal vez vivían en la matriz y no tenían una parcela a que se incorporen a la comunidad. Esta situación la hace crecer, la revitaliza y también la complejiza generando nuevos potenciales conflictos.

Uno de los potenciales conflictos encontrados es que la comunidad sigue manejando los mismos criterios de quiénes son comuneros (activos, integrados), sus funciones y características. Los comuneros que no tienen acceso a tierra tienen que cumplir con asistir a las asambleas y dos faenas al año. Sin embargo, al tener nuevos tipos de comuneros se debería aclarar roles y funciones. Suponiendo que Emiconsath quebrara se podría dar la posibilidad que los nuevos comuneros reclamen acceso a tierras u otros beneficios que no se les

pueda otorgar. En resumen, vemos una comunidad campesina que crece y se complejiza pero sus estructuras oficiales se mantienen a pesar de los cambios.

En segundo lugar, vemos que la comunidad crece y va adquiriendo potencial de negociación cada vez mayor ante las empresas mineras. En este sentido, coincidimos con Helfgott (2009) quien afirma que con este tipo de empresas se dan nuevas relaciones de poder en las que la comunidad se preocupa menos por temas de contaminación pero al mismo tiempo adquiere más poder, pues si no está de acuerdo con la empresa minera puede hacer una paralización no sólo comunal sino con la mano de obra trabajando en la empresa.

Entonces, empresas como EMICONSATH parecieran ser una nueva fórmula para la subsistencia de las comunidades campesinas en la actualidad, ante su pérdida de hegemonía en los espacios rurales frente a formas de organización especializadas, los municipios rurales que reciben presupuesto estatal y las empresas mineras. Al recoger la información presentada en este artículo en el 2009, las decisiones de cómo gestionar la empresa eran nuevas y aún no aceptadas por los socios comuneros. Quedaría ver qué resultados tuvieron. Por lo pronto, al 2012, EMICONSATH figura como una empresa activa ante la SUNAT y según un trabajador que estuvo en las operaciones mineras de Huayllay hasta el 2011, nos comentaba de manera informal que EMICONSATH “es la contrata más grande en la zona”. Indicios importantes para considerar que esta forma de gestionar ha sido exitosa.

Hay una necesidad de abrir la visión de la comunidad, de actualizar la ley en la que se contemple las diferentes variedades. En el caso que presentamos pareciera que la tendencia es la de ir de una comunidad campesina clásica a una comunidad empresaria, capaz de generar ingresos propios y generar interés por formar parte de la misma entre los habitantes de la zona. Si hay algo en común a todas las comunidades campesinas es su título de propiedad, y sigue siendo el criterio más importante de definición. La diferencia la hará la manera como usufructúan su propiedad. El caso de Emiconsath y la manera como articulan la empresa a diferentes actividades económicas como la ganadería, muestra que los comuneros interactúan con ella. La comunidad sigue generando nuevos recursos pero de maneras no tradicionales.

BIBLIOGRAFÍA

BARRIOS, Carlos y Mario PADRON (editores)

1986 *Comunidad Campesina y empresa comunal*. Serie de experiencias de desarrollo popular número 6. CLA/CEDEP/DESCO: s/l

CACERES, Victoriano

1986 "La empresa comunal. Alternativa de desarrollo de la comunidad campesina". En BARRIOS, Carlos y Mario PADRON (editores) *Comunidad Campesina y empresa comunal*. Serie de experiencias de desarrollo popular número 6. CLA/CEDEP/DESCO: s/l

EGUREN, Fernando

1988 "Revisión y balance de los estudios sobre reestructuración de empresas agrarias asociativas". En EGUREN, Fernando y otros (editores). *Perú: problema agrario en debate*. SEPIA II. Consulta: 3 de junio 2009. http://www.sepia.org.pe/facipub/upload/cont/874/cont/file/20080905055826_Eguren_sepia_2__1.pdf

HELFGOTT, Federico

2009 "Minería: Comunidad y Trabajo". *Revista Trabajo & desarrollo*. Lima: Número 5 Marzo 2009, pp.34-37. Consulta: 10 de enero 2012. http://www.plades.org.pe/publicaciones/revistas/vigilancia_social/revista_nro5.pdf

LAOS, Alejandro

1998 "El desarrollo de las comunidades campesinas: posibilidad o realidad" En LAOS Alejandro y Guillermo Valera (editores). *Comunidades Campesinas y desarrollo sostenible*. Lima: Grupo Allpa

RAMÍREZ, Bernardino

2002 *Pasco Rural. Modernización del Latifundio Algolán y la subsistencia de la comunidad ganadera pasqueña*. Rancas, Pasco: Municipalidad Distrital Simón Bolívar.