

**Grupo 12: Salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.**

**Condiciones de trabajo y posibilidades de sindicalización. El caso de UATRE en la seccional Corrientes ante la reestructuración productiva de la fase primaria de la producción del arroz en el 2002.**

**Melina Laura Ramos**

Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales. UBA.

mielramos@hotmail.com / ledaramos@ciudad.com.ar

El MERCOSUR (Mercado Común del Cono Sur), se trata de un proceso inconcluso y contradictorio donde de los distintos actores sociales (empresas, trabajadores y sindicatos, entre otros) se posicionarán de acuerdo a sus capacidades de reconversión, adaptación y potencialidades productivas. Este apartado parte de la premisa fundamental de que el impacto sobre la estructura productiva local y la capacidad de las empresas para incorporar innovaciones y competir en este nuevo contexto es fuertemente desigual.

A su vez, la comprensión de los cambios y continuidades experimentados por el subsistema arrocero de la provincia de Corrientes constituyen avances en la comprensión del impacto diferencial del Mercosur sobre los distintos tipos de agentes socioeconómicos involucrados en ese complejo agroindustrial (CAI), incluidos los sindicatos.

La competitividad ha estado relacionada en forma restringida a cuestiones vinculadas al tipo de cambio, costos relativos y precios, centrando la atención al nivel tecnológico de las explotaciones o de las industrias. Algunas variantes del mismo enfoque hacen mayor hincapié en la capacidad de conquistar y mantener “porciones” del mercado internacional. Habitualmente, el término “ventajas competitivas” se relaciona con este enfoque e indica la capacidad potencial de exportar de un país. Las limitaciones de este enfoque han sido señaladas en varias oportunidades. Una revisión de esta mirada implica sostener que un buen desempeño exportador no siempre significa alta competitividad. Ya que un tipo de cambio devaluado puede impactar regresivamente sobre los ingresos de los trabajadores.

Por lo tanto, para poder apreciar los niveles y fundamentos de la productividad alcanzados por los distintos actores del CAI arrocero, será necesario considerar una visión ampliada de la

productividad, donde la tecnología, la forma de organizar el trabajo, las experiencias acumuladas y las condiciones y medio ambiente de los trabajadores resultan fundamentales.

El objetivo de este apartado, entonces, es conocer el estado de las CyMAT con que operan estas agroindustrias desde mediados de los '80 hasta la actualidad, en la medida en que serán estudiadas sin desconocer la distintiva forma que adquieren en el medio rural argentino, en tanto escenario que condiciona las formas de intervención del sindicalismo.

Para ello fueron tomados factores de nivel macro a saber: las características de la estructura agraria; al sistema de producción; a las nuevas tecnologías; el sistema político; la forma y naturaleza del trabajo; la composición de la población activa en la fase primaria del CAI. En un contexto donde las instituciones del trabajo están atravesando un proceso de grandes y profundas transformaciones, los objetivos propuestos permitirán caracterizar la evolución de las CyMAT en el CAI correntino.<sup>1</sup>

*El nivel micro será el foco de nuestro análisis*, allí partiremos del enfoque renovador de las CyMAT, en contraposición al tradicional de Higiene y Seguridad que, desde una visión de conjunto considera el nivel macro con la situación de la empresa o establecimiento (nivel micro).

El *siguiente cuadro (Nº1)*, trata de establecer una síntesis del enfoque renovador de las CyMAT tomado en cuenta en este estudio.

Asimismo, consideramos que la producción del arroz como caso emblemático de la reconversión productiva de los '90 en las zonas Litoral y Mesopotámica de la Argentina bajo el marco del eje de integración regional MERCOSUR.

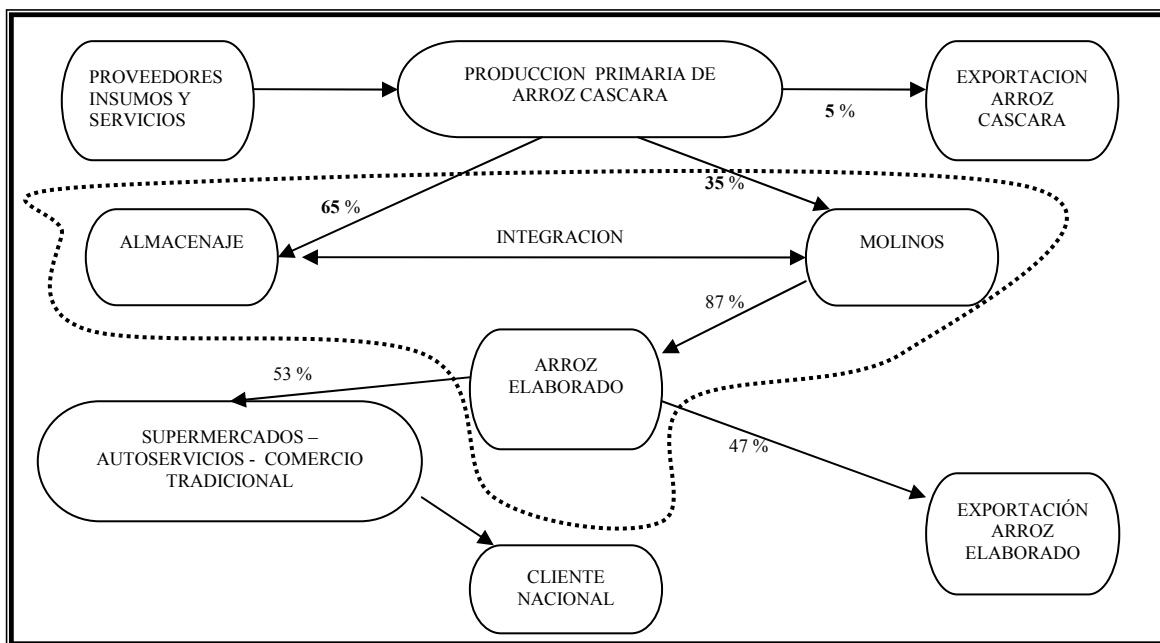
Dicha reconversión se expresa en: 1) el crecimiento productivo y exportador que se ha dado a partir de sectores capitalizados; 2) la concentración de la producción; 3) la incorporación del uso intensivo del capital; 4) la integración de la producción primaria con la industria agrícola como los molinos arroceros; 5) el incremento del uso de agroquímicos y fertilizantes y 6) el avance de la frontera agraria sobre suelos antes destinados a la ganadería. Todo lo cual sin duda ha llevado a la transformación de las características territoriales, en los aspectos

---

<sup>1</sup> El concepto "Complejo Agroindustrial" representa un espacio heterogéneo donde los diferentes establecimientos o agroindustrias no estarían en pie de igualdad para hacer rentables y duraderas sus producciones. Teubal, Miguel (1999). "Complejos y sistemas agroindustriales: aspectos teórico-metodológicos", en: Norma Giarracca (coord.). *Estudios Rurales Teorías, problemas y estrategias metodológicas*. (Buenos Aires: La Colmena).

laborales, económicos, sociales, políticos y sobre todo institucionales de las provincias donde se localiza dicha transformación y también en zonas articuladas a las mismas.

### Diagrama de la Cadena del Arroz



**Fuente:** Adaptación por los autores. SAGPyP (2005)

Los principales eslabones involucrados son tres: primero, la producción primaria de arroz de cáscara; segundo, el procesamiento industrial, que consiste en someter al arroz cáscara un proceso de secado, el descarrillado, el pulimento para obtener arroz blanco apto para el consumo y algunos subproductos y derivados (arroz partido); y tercero, los procesos de comercialización del arroz cáscara y del arroz blanco. Tal como se observa en el diagrama en porcentajes referenciales para un ciclo agrícola, el 35% de la producción anual de arroz cáscara se destina al procesamiento para la obtención de arroz blanco, y de este el 47% se exporta a Brasil principalmente.

**Cuadro N°1**

<i>Enfoques</i>	<b>Tradicional de Higiene y Seguridad</b>	<b>Enfoque renovador : Las CyMAT</b>
<i>El trabajo</i>	Es sinónimo de sufrimiento o castigo. Es una penosa obligación social. Fenómeno individual.	No es un castigo, sino un derecho y una necesidad para el desarrollo y trascendencia del sujeto. Existe un colectivo de trabajo.
<i>El trabajador</i>	No se tenían en cuenta las diferencias antropométricas. La OCT construye un "trabajador promedio".	No existe una el "trabajador promedio" ya que no todos somos iguales, existendiferencias atopométricas. De allí la importancia de la ergonomía.
<i>Riesgos y accidentes</i>	Cada trabajo implica uno o varios riesgos para la salud de los operarios, riesgos inherentes e indisolubles de la actividad. De allí la ne11gociación entre empleadores y trabajadores para fijar un precio monetario de dicho riesgo sobre la salud o mecanismo de compensación mercantil. Los accidentes y enfermedades profesionales son hechos fatales e imprevisibles, ante los cual había que resignarse y prever las indemnizaciones para reparar "expost" el daño Se culpabiliza a quienes son alcanzados por los riesgos y no a quienes organizan el proceso de trabajo.	Concepción global e integrada de los riesgos. Carga Global de trabajo. El proceso global se desarrolla en un contexto dado por las condiciones de trabajo que explican el impacto diferente de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores. Los riesgos en el trabajo interactúan entre sí de manera sinérgica y combinada. Se impone la necesidad de adoptar una concepción sistémica. Los accidentes pueden se prevenidos. Esto obliga realizar de manera periódica estudios para identificar los nuevos riesgos y sus transformaciones. Se impone una actitud permanente de "vigilia".
<i>La prevención</i>	Se limita al uso obligatorio de los equipos de protección.	Los equipos de protección son falibles, no estás diseñados ergonómicamente y no tienen en cuenta las diferencias antropométricas. Los trabajadores son al mismo tiempo víctimas y "sensores" de los riesgos, se convierte en una elemento decisivo para identificarlos, percibir sus consecuencias y proponer medidas para prevenirlos.
<i>Las disciplinas o ciencias intervinientes</i>	Resisten los enfoques pluri o multidisciplinarios.	Visión global, integrada y multidisciplinaria.
<i>Competitividad</i>	La salud de los trabajadores no era vista como una variable interviniente en el incremento de la productividad.	Las CYMAT tienen una influencia decisiva sobre la eficiencia de las empresas y organizaciones.
<i>Aspecto de interés no considerado en el enfoque renovador</i>	En un contexto de alta desocupación, el miedo conduce a los trabajadores que sufren dolencias a no declararlas o a disminuir su gravedad. Para evitar ser despedidos. Para poder adaptarse y resistir los riesgos los trabajadores construyen colectivamente sus " ideologías defensivas" (Dejours,C.). Y esto les permite a los trabajadores mitigar los aspectos negativos del trabajo. Esto muchas veces es pasado de largo por los investigadores.	

**Fuente:** Neffa, Julio C. (1995): "Las condiciones y el medio ambiente de trabajo(CyMAT). Presentación de la concepción dominante y una visión alternativa." Doc. CYMAT N°1. PIETTE-CONICET.

En un contexto de alta desocupación, el miedo a ser despedidos conduce a los trabajadores a no declarar o mitigar en su declaración la gravedad del impacto sobre la salud de sus condiciones de trabajo. Es aquí donde se plantea el gran problema entre conservar el empleo soportando las condiciones impuestas, o defender condiciones dignas de trabajo. Este dilema encuentra su respuesta al analizar las CyMAT en un caso particular de nuestra realidad argentina, partiendo de una visión de conjunto ya que la situación socioeconómica (nivel macrosocial) donde el fenómeno de desempleo repercute como un fenómeno disciplinador e inhibidor de la defensa de condiciones dignas de trabajo, se expresa en la flexibilidad con que es tratada la legislación vigente que regula los riesgos en el trabajo, así como también; la situación de las empresas (nivel microsociales), en las cuales cobra gran importancia las características económicas de la empresa, el sistema de relaciones laborales y las políticas de gestión llevadas a cabo.

A este nivel habría que distinguir dos niveles de observación: *las condiciones de trabajo en la empresa y las condiciones de trabajo del puesto*. Las condiciones de trabajo en la empresa comprenden: las dimensiones referidas al establecimiento: niveles de autoridad, sistema de control, sistema de comunicación, modo de gestión de los recursos humanos, sistema de reconocimiento, organización de la producción, entre otros; así como también aspectos tecnológicos a saber: tecnología y equipamiento. Por otro lado, para el análisis de las condiciones de trabajo del puesto será considerada en primer lugar: una descripción de la tarea (real) que lleva a cabo un trabajador en un puesto de trabajo conocido; en segundo lugar: los posibles riesgos (físicos, químicos, biológicos, tecnológicos) y, por último, los distintos factores de las CyMAT que influyen en la carga global de trabajo en sus tres dimensiones (física, mental y psicosocial).

Respecto a este tema, se observa que en la mayoría de los casos poseen agua potable en la vivienda y lugares de trabajo sólo en el casco de estancia y no en todos los campamentos de trabajo; también es llamativa la existencia de casos en donde carecen de tal condición de salubridad.

En cuanto a la existencia de unidad sanitaria (inodoro, lavamanos y ducha) en la mayoría de los casos poseen sólo en la estancia.

Los elementos de seguridad y ropa de trabajo no siempre son suministrados por el empleador como lo indica la ley anualmente o lo son y no son debidamente utilizados.

En todos los casos las empresas de la región occidental cuentan con botiquín y asistencia de primeros auxilios mientras que en la región oriental no siempre es así.

En todos los casos se contempla el traslado del trabajador enfermo o accidentado; por último en cuanto al uso de plaguicidas u otros agroquímicos tóxicos en la región occidental se encontraban guardados en lugares aislados mientras que, se evidenciaron casos en la región oriental de inexistencia de prevención de del riesgo que implica no guardarlos en lugares aislados.

Las falencias respecto a las condiciones de higiene y seguridad son evidentes, sólo en la región occidental y dados los altos índices de accidentes declarados se comenzaron a realizar una política de prevención del riesgo de trabajo, teniendo en su totalidad la posibilidad de darles curso.

A fin de analizar las *condiciones del puesto de trabajo* se reorganiza la matriz de trabajadores atendiendo a la manera en que los establecimientos censados operan con las CyMAT. A continuación se presentan cuatro grupos de trabajadores.

Analizar las CYMAT para el caso arrocero permite luego hacer una reflexión de acerca de las acciones concretas de UATRE respecto a temática y los alcances de las mismas. Para ello esta tesis dedicó una lectura cuidadosa de la Revista gremial “Pregón rural”, ya que allí se encontró abundante información relacionada a dicha temática que alcanza a las economías extrapampeanas, incluso a Corrientes pero no siempre al trabajador de los arrozales. Para quienes sus CYMAT son a veces olvidadas por los actores en juego. Por lo tanto, se sostiene que caracterizar al actor sindical respecto a esta dimensión es una tarea ineludible en tanto estas condiciones pueden mejorar o empeorar dependiendo de las acciones concretas, entre ellas, la del sindicato de peones rurales.

Es de relevancia remarcar la importancia que reviste el contexto social, económico, tecnológico, político e institucional para la comprensión de las transformaciones del accionar sindical hoy.

Se trata de delinear estos procesos estructurales, subrayando la relación existente entre el proceso de acumulación y el sistema de dominación reinante en Corrientes. También se hace referencia a los antecedentes y periodización del sindicalismo rural, ya que sirve de telón de fondo para analizar el caso correntino.

Las transformaciones que pueden ser observadas en el actor sindical no pueden ser disociadas del conjunto de mutaciones de las cuales forma parte. Tales como las que afectan la estructura agraria de la fase primaria del CAI; la tecnología y organización del proceso de trabajo; el tipo contrato que impera en la fase primaria del CAI y los principales antecedentes de sindicalismo agrario, incluyendo el régimen jurídico correspondiente.

En síntesis, estos cambios conjuntamente tienen su impacto sobre la relevancia y características del actor sindical en cuestión y en la configuración de las “instituciones del trabajo” las cuales el actor sindical reproduce y produce.

El estudio de las transformaciones del actor sindical a los largo de un período histórico, en un medio tan particular como el agro argentino, entonces, debería interesar no sólo como un ejercicio de erudición sino también como una posibilidad de entender qué está ocurriendo en el medio rural con las “instituciones del trabajo” en las cuales el sindicalismo es una parte constituyente fundamental.

Además, quisiera aclarar que la metodología seguida en este estudio pone énfasis tanto en los aspectos cualitativos como cuantitativos de la transformación de las condiciones y posibilidades de sindicalización en el CAI arrocero de la provincia de Corrientes, a fin de construir un marco analítico de comprensión de los cambios fundamentales y de la adaptación del sindicalismo rural a dichos cambios. Lo cual en el futuro puede facilitar el estudio comparativo entre casos más o menos disímiles.

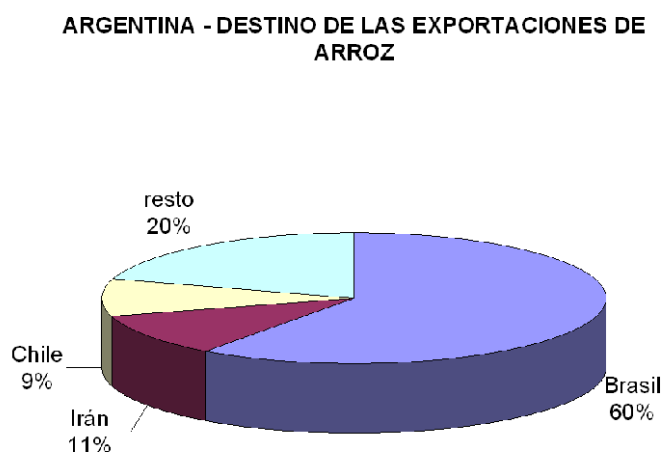
Los cambios en el CAI arrocero de la provincia de Corrientes deben ser entendidos en el marco de su interdependencia con el contexto externo; macroeconómico, político y productivo imperante.

No es posible descontextualizar el CAI arrocero de Corrientes del escenario regional dado que los actores involucrados en el mismo reconfiguran sus perfiles productivos en función de los tentadores precios internacionales del cereal. Hay que destacar que el arroz es uno de los principales cereales exportables al mercado mundial y que constituye la dieta básica de países como Brasil, Chile y países de oriente medio. Sin embargo la inserción del CAI arrocero de la

provincia de Corrientes resulta ser errática y desigual a su interior, donde sus trabajadores parecen ser los más castigados del complejo.

Brasil es el destino final del 60% de las exportaciones argentinas en a principios del año 2002. El segundo destino de las exportaciones argentinas ha sido Irán, con una participación del 11% del total exportado, muy lejos del volumen exportado a Brasil (muy discontinuas las exportaciones a este país en los últimos veinte años), y dentro de los países americanos, Chile participa como destino con el 9% del volumen total promedio exportado en las últimas dos décadas

Gráfico N°1



Fuente: Elaboración propia en base a datos del CFI. 2002.

Durante la década de los '90 se evidencian cambios estructurales en el sector primario del CAI arrocero correntino asociados a la búsqueda de una mayor productividad y competitividad externa. Siendo un sector predominante en la configuración del precio final del arroz, ya que es la etapa que requiere mayor elaboración o valor agregado. En tanto la



etapa industrial es muy simple y no agrega demasiado valor al producto. Sin embargo, el que lleva mayores ganancias es el sector comercial y financiero no productivo. Esto fundamenta la estrategia de integrar cada vez más las etapas de proceso.

Desde un punto de vista sociológico el CAI arrocero de la provincia de Corrientes en su etapa primaria es sumamente interesante de analizar, dado que en primer lugar, se trata de un cultivo mano de obra intensiva. Esto es dependiente y en su mayoría asalariado. Lo cual lo diferencia de la tendencia general de los cereales (como la soja) y se asemeja a otros cultivos como la fruticultura. Esta particularidad, convierte al cereal arroz en un caso paradigmático para analizar las condiciones y posibilidades de sindicalización en el agro argentino. Todo lo cual cobra mayor relevancia cuando se analizan tendencias generales como el incremento del trabajo temporario y el sub-contratismo a las que muchas Explotaciones Agropecuarias (EAP) parecen no escapar.

En segundo lugar, el CAI arrocero correntino en los '90 está conformado por actores heterogéneos e incluso ajenos al CAI tradicional. Por lo que resulta interesante la conformación de una tipología que ponga en evidencia dicha heterogeneidad, a fin de salir de la falacia muchas veces reiterada, por la cual se habla de “el campo” como un colectivo homogéneo y sin desigualdades internas.

Por otra parte y en relación a lo anterior, en Corrientes se evidencia una expansión de la producción hacia el este y centro de la provincia desplazando al sector tradicional arrocero y a sus actores. Siendo la zona ganadera donde se acrecienta la presencia de los grandes productores con mayores posibilidades de reconversión. Todo lo cual señala un fuerte proceso concentrador, que más que concentrar la propiedad concentra la producción y expulsa a los actores del CAI francamente debilitados como el sector cooperativo. A su vez esta concentración es incentivada por el fenómeno de desregulación de la economía que se da a mediados de los '70 y se profundiza en década de los '90 cuyo caso paradigmático es la eliminación de la Junta Reguladora de Granos, que deja al productor a merced de los vaivenes del mercado internacional.

Los cambios operados en el CAI arrocero de la provincia de Corrientes tienen importantes consecuencias en el mercado de trabajo. Si bien el período intercensal 1988-2002 deja entrever ciertas tendencias hacia el incremento de la terciarización del trabajo, como del empleo transitorio y la disminución de la demanda. El personal asalariado permanente de

acuerdo al CNA guarda todavía mayor proporción que el trabajo transitorio y la contratación de servicios a terceros de maquinaria agrícola por unidad de superficie. Paradójicamente, son estos trabajadores asalariados de los arrozales los actores más desprotegidos y pauperizados de la fase primaria del CAI arrocero de Corrientes.

Asimismo, esta tesis da inicio al estudio del actor sindical en el agro, centrándose en las condiciones y posibilidades de una existencia efectiva en el CAI arrocero de Corrientes. Una vez analizados las dimensiones estructurales fundamentales tales como las que afectan a la estructura agraria; al sistema de producción; a las nuevas tecnologías; a la forma y naturaleza del trabajo; a la composición de la población activa en la fase primaria del CAI correntino y a las condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores en los arrozales así como sus imaginarios, ideología y sistema político imperante llegamos a las condiciones estructurales del accionar de UATRE. A sus condiciones y posibilidades de convertirse en un actor representativo de los intereses y reclamos de los trabajadores en los arrozales correntinos.

El actor sindical en el caso correntino, está fuertemente limitado por dicha estructura que lo convierte en un sindicato cuyas estrategias son más defensivas que ofensivas, con un fuerte contenido corporativo, escasa democracia sindical interna y una con fuerte crisis de representación. Siendo un actor que tendría que tener una fuerte preeminencia en el sector esta no se hace evidente.

Por lo cual, se analizan las causas de este inmovilismo del actor sindical, entre las que se encuentran las fuertes relaciones de padrinazgo arraigadas en el CAI arrocero-ganadero y el caudillismo político de corte conservador y oligárquico imperante en la provincia de Corrientes.

El estado de conocimiento sobre el sindicalismo junto con las evidentes innovaciones tecnológicas y organizativas llevadas a cabo por las empresas transnacionales y los principales grupos económicos nacionales; así como también, las nuevas modalidades de regulación impulsadas desde los años '80 por los gobiernos conducen a preguntarnos: ¿qué ocurre con el sindicalismo que se había configurado a partir de las relaciones laborales precedentes? ¿Tiende a desaparecer o a reformular sus estrategias para subsistir? ¿Será desplazado por otras organizaciones o movimientos nucleados por intereses diferentes al trabajo? ¿Cuál es el sentido del accionar sindical hoy? Ésta es la problemática que va a ser la

guía del presente estudio acerca de las condiciones y posibilidades de sindicalización en la fase primaria del Complejo Agroindustrial del arroz en Corrientes.

El estudio entre otras cosas trata de evaluar el grado de “autonomía y subordinación” del sindicalismo rural en Corrientes a fin de concluir con una discusión acerca de la crisis por la que atraviesa el objeto de estudio poniendo énfasis en las causas que llevan a la difícil situación en la que se encuentra a principios del siglo XXI.

Si bien la ley del trabajador agrario es una sola, en esta ley hay varios convenios por actividad (arroz, yerba mate, citrus, horticultura, tabaco y ganadería). El convenio es el de 1973, se proponen condiciones de trabajo y salarios para el personal encuadrando aquellas personas que se desempeñan en las tareas de recolección y manipuleo de arroz; comprende a la provincia de Corrientes y Entre Ríos. Temáticas: forma de contratación del personal, funciones del delegado obrero, jornada laboral, alimentación y vivienda, traslado del personal, condiciones de higiene y seguridad, salarios, horas extras, aportes jubilatorios, cuota sindical, obra social, disciplina, trabajos realizados, infracciones, feriado, aguinaldo. No ha habido cambios desde entonces lo cual demuestra cierta desactualización de la legislación vigente. Los delegados nos dicen que este se va mejorando lentamente a través de la negociación del gremio a nivel nacional, sin embargo en Corrientes esto no se vislumbra en especial porque: "acá tiene que actuar la policía de trabajo, y acá en Corrientes prácticamente no existe".

Aquí se menciona uno de los tantos aspectos donde el convenio colectivo de trabajo regula en sentido negativo respecto a la ley que rige el sector de actividad las condiciones de trabajo de los peones rurales. El art.14 de la ley 22.248 dice: “la duración de la jornada de trabajo se ajustará a los usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones, debiendo observarse pausas para comida y descanso, que oscilarán entre (2) dos y cuatro y media (4 y ½) horas (...) de acuerdo a la época del año y la ubicación del establecimiento. Entre la *terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa ininterrumpida no menor a (10) diez horas*. Sin embargo, el Convenio firmado en comisión paritaria entre representantes de empresarios, UATRE y el Ministerio Nacional de Trabajo y Previsión Social en 1973, que comprende las provincias de Entre Ríos y Corrientes (con excepción de parte de los departamentos de Santo Tomé e Ituzaingó) y rige para el personal ocupado en tareas de recolección y manipuleo de arroz, establece que la jornada laboral “será

de sol a sol”, con pausas de (2) dos a ( 2 y ½ ) dos y media hs, con treinta (30) minutos de pausa para el desayuno y treinta (30) minutos por la tarde. Con lo cual en el convenio no se estaría considerando la pausa de diez horas entre jornada y jornada laboral.

En síntesis, el trabajador de los arrozales correntinos dispone de un marco jurídico avanzado, en especial si se lo compara con los trabajadores de los arrozales de otros países del MERCOSUR como Paraguay, sin embargo éste régimen jurídico es de limitada implementación. El escaso control por parte del Estado y las características del actor sindical en la zona explican este contrasentido.

A continuación el Cuadro N°2 fruto de la observación minuciosa a la tarea de los Mayordomos, Encargados o Auxiliares de Mayordomo.

Cultivo de arroz en Mercedes Corrientes. Fotografía de campo 2002.



**Cuadro N°2. Síntesis de las tareas, riesgos y cargas físicas correspondientes a al puesto de Mayordomo o Encargado de chacra arrocerá en la provincia de Corrientes. Fase Primaria o Agropecuaria. Marzo de 2002. Fuente: elaboración propia.**

Puesto	Tarea realizada o Actividad	Carga Física	Carga mental	Carga Psíquica	Riesgo
<p><b>Mayordomo o Encargado y Auxiliar de Mayordomo</b></p>	<p>Control y Coordinación de tareas. Tareas de logística. Tareas de investigación y experimentación de nuevas variedades. Coordinación de tareas con las que realiza la empresa subcontratista en cosecha y siembra. Trabajo en equipo con auxiliares y capataces. Sin embargo no se rompe la tradicional estructura jerárquica. Manejo de PC y uso de maquinaria programada. Cuando se trata de empresas diversificadas, quienes coordinan la hacienda ganadera no lo hacen en la arrocerá pero sí pueden experimentar actividades en las plantaciones de soja o maíz. Manejo de un sistema de comunicación radial que permite conectarse con todos los puestos de la estancia. Tareas de organización y administración de los recursos humanos. Contacto a diario con capataces y peones, priman las relaciones de padrinazgo. El Mayordomo es quien se comunica y es el canal o mediador entre la gerencia y los peones.</p>	<p>La mayor parte de la jornada laboral Permanece parado. Debe realizar Operaciones gestuales con manos y pies. Si bien sus esfuerzos no son intensos, los desplazamientos por la chacra se realizan durante jornadas largas en forma permanente. En las empresas más tecnificadas se ofrecen vehículos a los Trabajadores para mitigar el esfuerzo.</p>	<p>Corresponde a un trabajo no repetitivo, creativo y de mucha atención. Tiene iniciativa y se organiza libremente y trabaja en equipo. La coordinación de las tareas requiere precisión en operaciones mentales simples y complejas. El ritmo del trabajo depende de la fase en que se encuentre el ciclo del proceso productivo. Se trata de Ingenieros Agrónomos o de Licenciados en Administración de empresas. Dado que se trata de un puesto que requiere de capacitación y competencias definidas. Las empresas en pocos casos costean la capacitación del personal.</p>	<p>Tiene autonomía e iniciativa para efectuar o modificar el rumbo del proceso de trabajo. Gran Responsabilidad por la calidad del grano y por cumplir los plazos de entrega y llevar el grano listo para secar.</p>	<p>La autonomía para tomar decisiones puede llevar a Intervenciones inoportunas o incorrectas. Su salario real no supera el haber mínimo. Esto es compensado con un sistema de premios que, al momento del relevamiento se ve interrumpido. Pausas y descansos fuera de la legislación vigente. Riesgos de Enfermedad relacionados a la postura corporal; a la exposición solar y a los usos de agroquímicos e insecticidas.</p>

Cuadro N°3. Síntesis de las tareas, riesgos y cargas físicas correspondientes a al puesto de trabajo de Subencargado- Capatáz en la provincia de Corrientes. Fase Primaria o Agropecuaria. Marzo de 2002. Fuente: elaboración propia.

Puesto	Tarea realizada o Actividad	Carga Física	Carga mental	Carga Psíquica	Riesgo
<b>Sub-encargados o Capataces</b>	Control y vigilancia de las tareas de los peones (tractoristas, aguadores y peones generales.) Es el actor mediador entre el Mayordomo y los peones. Auxiliar y en algunos casos el responsable de la Administración del personal. Interviene en las tareas realizadas por los peones rurales (ver cuadro N° 3). Realización de múltiples tareas.	La mayor parte de la jornada realiza su trabajo parado, con desplazamientos continuos. Debe realizar Operaciones gestuales con pies y manos. Esfuerzos físicos relacionados al paleado, arreglo de tractores y acarreo de herramientas.	Tiene iniciativa, se organiza libremente y trabaja en equipo. En general creen que necesitan de asesoramiento y mayor capacitación. Corresponde a un trabajo variado; de atención; vigilancia e intervención en el proceso de trabajo.	Tiene cierta Autonomía para efectuar o modificar aspectos del proceso de trabajo, previa consulta con sus superiores. Responsabilidad por la correcta realización de las tareas.	La autonomía para tomar decisiones puede llevar Intervenciones inoportunas o incorrectas. Escaso reconocimiento social. Trabajo nocturno y sus consecuentes riesgos. Su salario real no supera el haber mínimo. Pausas y descansos fuera de la legislación vigente. Agotamiento y daños derivados de accidentes de trabajo. Enfermedades profesionales derivadas de la exposición solar en horas pico; la utilización de agroquímicos y plaguicidas, y del trabajo realizado en terrenos inundados. No utilización de la ropa de trabajo estipulada por ley.

Cuadro N°4. Síntesis de las tareas, riesgos y cargas físicas correspondientes al puesto de trabajo de Peón General en la provincia de Corrientes. Fase Primaria o Agropecuaria. Marzo de 2002. Fuente: elaboración propia.

Puesto	Tarea realizada o Actividad	Carga Física	Carga mental	Carga Psíquica	Riesgos
<b>Peones Generales. Aquí incluimos a los trabajadores estables o temporales; permanentes o transitorios. Empleados por la empresa matriz o subcontratistas.</b>	Preparación del terreno y siembra. Nivelación o Emparejado. Taipeado y Aguación o canalización. Tratamiento contra plagas y/o enfermedades. Fertilización. Cosecha. Acarreo. Tareas en balanza. Tareas de cocina Tareas de limpieza Tareas de mecánica y reparación. Los peones realizan turnos rotativos y en general múltiples tareas.	En el tractor la mayor parte del tiempo el trabajador se encuentra sentado o agachado reparando las máquinas. Quebrando su columna a intervalos regulares. En otras tareas los trabajadores se encuentran la mayor parte de la jornada parados, gesticulando con manos y pies y con desplazamientos continuos. Esfuerzos físicos relacionados con la preparación del terreno. Paleo y acarreo de objetos (gasoil, semillas, etc.)	La mayoría no tiene iniciativa, no trabaja en equipo (esto sólo se observó en puestos jerárquicos o en algunas cuadrillas de trabajo de empresas de servicios). Personal no calificado, pero en algunos casos con oficio reconocido, como por ejemplo, el de aguador.	Poca autonomía para efectuar modificaciones en el proceso de trajo. Responsabilidad por la correcta realización de las tareas asignadas y los niveles de producción alcanzados.	La autonomía para tomar decisiones puede llevar a intervenciones inoportunas o incorrectas. Incertidumbre y lapsos de desempleo que superan los tres meses anuales debido a la falta de estabilidad laboral dado que, en algunos casos, se los requieren cuando hay arroz húmedo. Escaso reconocimiento social. Trabajo nocturno y sus consecuentes riesgos. Su salario real no supera el haber mínimo. Pausas y descansos fuera de la legislación vigente. Agotamiento y daños derivados de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales derivadas de las altas temperaturas a la que es sometido el operario; la irritación ocular que puede ocasionar el grano; la exposición a los agroquímicos y plaguicidas. A esto se le suma las posibles parasitosis derivadas del trabajo en zonas inundadas. No utilización de la ropa de trabajo estipulada por ley.

Cuadro N°5. Síntesis de las tareas, riesgos y cargas físicas correspondientes a al puesto de trabajo del Secado en la provincia de Corrientes. Fase primaria o Agropecuaria. Marzo de 2002. Fuente: elaboración propia.

Puesto	Tarea realizada o Actividad	Carga Física	Carga mental	Carga Psíquica	Riesgo
<p><b>Sección Secado de Granos.</b></p> <p><b>Encargado del secadero.</b></p> <p><b>Legislación vigente: Ley 24.557 de Riesgos de Trabajo. Sancionada en 1995 y promulgada por decreto en octubre del mismo año.</b></p> <p><b>Aquí rigen los convenios realizados entre la empresa y el Sindicato de la Alimentación nucleado en la CGT San Martín.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Puesta en marcha y control del secadero mecánico.</li> <li>2. Control de temperatura de la cámara desecadora.</li> <li>3. Control del abastecimiento del secadero mecánico y de la salida del grano seco.</li> <li>4. Toma de muestras para controlar el grado de humedad del grano.</li> <li>5. Abastecimiento de leña para el horno del secadero.</li> <li>6. Tareas de limpieza y mantenimiento.</li> </ol>	<p>La mayor parte de la jornada laboral parado, con desplazamientos continuos.</p> <p>Debe realizar operaciones gestuales con pies y manos.</p> <p>Paleado de grano y leña y otros esfuerzos físicos de cierta intensidad.</p>	<p>Corresponde a un trabajo no repetitivo, de atención y vigilancia de la máquina.</p> <p>Los controles de temperatura y humedad exigen precisión y Operaciones mentales simples y concretas vinculadas a tareas simples (medir grado de temperatura, sumar, llevar registros).</p> <p>El ritmo del trabajo se adapta al del proceso del Secado mecánico.</p> <p style="text-align: right;">16</p>	<p>Tienen autonomía e Iniciativa para efectuar o Modificar aspectos del proceso.</p> <p>Responsabilidad por la calidad Del secado.</p>	<p>La autonomía para tomar decisiones puede llevar a Intervenciones inoportunas o incorrectas.</p> <p>Incertidumbre y lapsos de desempleo que superan los tres meses anuales debido a la falta de estabilidad laboral dado que lo requieren cuando hay arroz húmedo.</p> <p>Escaso Reconocimiento social.</p> <p>Trabajo nocturno y sus consecuentes riesgos.</p> <p>Su salario real no supera el haber mínimo.</p> <p>Pausas y descansos fuera de la legislación vigente.</p>



Las transformaciones ocurridas en el mercado y el mundo laboral modifican las condiciones de trabajo y sus efectos en la salud de los trabajadores. Uno de los cambios más evidentes es el aumento del desempleo estructural, lo cual, por un lado, provoca una “*polarización de la población activa*” la cual se pone de manifiesto en el aumento de empleos a tiempo parcial, trabajo temporal a corto plazo; y, por el otro, una “*transformación del proceso de trabajo*”, caracterizado por un medio ambiente de trabajo mecanizado o programado siendo las labores manuales cada vez menos frecuentes.

Podría decirse también, que las condiciones de trabajo se han deteriorado, se evidencian jornadas de trabajo que se prolongan más de lo acordado legalmente y no se respetan las pausas estipuladas, hay poco tiempo para el descanso y para el tiempo de no trabajo; se amplían el número de tareas a realizar, incrementándose las cargas psíquicas, físicas y cognitivas, hay un clima de agobio y las posibilidades de desarrollo profesional muy limitadas, así como también, las remuneraciones no superan el haber mínimo estipulado. En términos de Arias, R<sup>2</sup> en Latinoamérica hay un gran deterioro de las CyMAT en las últimas décadas, que se expresa en: la pérdida de diferentes conquistas laborales; el deterioro en las condiciones de trabajo y en el aumento del desempleo y del trabajo informal y no sindicalizado.

Todas las labores requieren un gran esfuerzo físico. La mayor parte de la jornada, los trabajadores se encuentran parados y doblando su torso a intervalos regulares.

Los tractoristas se encuentran sentados sobre las máquinas muchas horas de su jornada, cuando paran realizan las reparaciones del tractor lo que les obliga a agacharse o a acostarse en el piso a intervalos regulares.

El peón de secadero tiene una carga física distinta, en tanto la mayor parte de la jornada se encuentra parado (de manera estática y con desplazamientos continuos a los controles) y debe realizar operaciones con brazos y manos a intervalos regulares. En cuanto a la carga mental,

---

<sup>2</sup> Arias Dias, Rodolfo coordinador de la Salud en el Trabajo del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social de México, citado en la clase nº5 pág 7: “Condiciones y medio ambiente de trabajo” del curso de Formación a Distancia (2002). “Crisis del Régimen de acumulación y transformaciones del mundo del trabajo en el Ámbito Latinoamericano” Ceil –Piette. Campus Virtual CLACSO.

para los trabajadores su labor en el secadero no es repetitiva debido a la atención y vigilancia que requiere la máquina. Los controles de temperatura y humedad exigen precisión, en cuanto a las tareas que realizan los peones generales y tractoristas, resultan una carga mental relacionada con una tarea repetitiva, aunque esto se ve atenuado por la reciente ampliación de tareas, que muchas veces provoca un aumento en la carga psíquica de los trabajadores y un agotamiento físico debido a las jornadas de trabajo que resultan “interminables”.

En términos micro-económicos, es de destacar el extendido fenómeno la subcontratación de los servicios de cosecha y siembra, esto da lugar al establecimiento de nuevas relaciones laborales con la empresa, quien no se responsabiliza por las condiciones de trabajo del los peones. A este nivel, también hay que considerar los efectos nocivos del trabajo nocturno, que contrariamente a lo que demuestran trabajos desarrollados sobre esta temática lejos de aumentar los rendimientos, suelen resultar poco productivos y causar serios daños a la salud del trabaja.<sup>3</sup> Todo lo cual tiene gran importancia si se abre el debate acerca de las posibilidades e imposibilidades con que cuenta la clase obrera para llevar adelante sus reivindicaciones.

Las duras CYMAT de los trabajadores rurales no son desconocidas por UATRE. Si bien no he encontrado puntualmente para el caso de los trabajadores arrozales una medida concreta de mejoramiento de estas condiciones. Hay que destacar una serie de medida, algunos logros y actitudes que a nivel nacional encara UATRE para mejorar dichas condiciones.<sup>4</sup>

- 1) Campañas de alfabetización del peón rural.
- 2) Programa de Bibliotecas Rurales.
- 3) Campañas de vacunación.
- 4) Creación del Instituto de Capacitación y Empleo de UATRE.
- 5) En el 2006 UATRE firmó un convenio con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la Fundación para la Promoción de la Seguridad y la Salud en el trabajo (FUSAT) para capacitar a 10.000 trabajadores rurales de todo el país, en temas relativos a: riesgos

---

<sup>3</sup> Queinnec, Yvon (1997): *Trabajo nocturno, trabajo por turnos... vicios conocidos, vicios ocultos?*, en: documento de trabajo PIETTE-CONICET, Bs. As., Noviembre 1995.

<sup>4</sup> Estas mediadas surgen del análisis de la revista que publica UATRE “Pregón, rural” desde el año 2000 hasta el 2006.

derivados de la utilización de agroquímicos, riesgos mecánicos, electrónicos y biológicos, elementos de protección personal, ergonomía y primeros auxilios.

6) Campaña de erradicación del trabajo infantil en el agro. En este terreno se realizaron acciones concretas como

a) la presentación ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación, de un proyecto de UATRE que plantea que los trabajadores recuperen la asignación familiar por hijo, y que se restablezca la asignación por escolaridad.

b) “Programa Nacional de la juventud por una infancia rural sin trabajo infantil”.

7) Proyectos relacionados con la salud, la educación y el turismo social.

8) Red de Mujeres Rurales de UATRE en la provincia de Buenos Aires.

9) Programa de viviendas rurales encabezada por OSPRERA.

10) El Secretario General de UATRE, Gerónimo Venegas, fue designado miembro del grupo profesional de trabajadores agrícolas y designado miembro del comité ejecutivo Mundial de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA). Participando de encuentros organizados por la OIT a nivel internacional.

11) Campaña nacional por el blanqueo del trabajador rural.

El proceso de modernización en el sector arrocerero con mayor impulso desde la década de los 90’ se basa en la inversión de bienes e insumos de producción destinados a aumentar la productividad del trabajo por parte del sector tradicionalmente ganadero de la provincia.

El objetivo es aumentar la capacidad competitiva de las empresas a nivel de los mercados internos y externos mediante la reducción de los costos de producción por medio de: la introducción de tecnología ahorradora de mano de obra; la integración vertical y diversificación de los procesos y productos; la innovación en la organización de los procesos de trabajos; la intensificación de la jornada de trabajo y fundamentalmente la flexibilización en las relaciones salariales, dado que el arroz es un cultivo mano de obra intensivo. Dicha flexibilidad se expresa en una variedad de categorías laborales que van desde la subcontratación de las labores pasando por trabajadores temporales, eventuales, precarios, en negro y clandestinos.

La consolidación de escenarios regionales como el MERCOSUR, la apertura y la desregulación de las economías nacionales así como la creciente complejidad de la

agricultura, producto de las nuevas tecnologías y organización de la producción y el trabajo, con mayor dependencia de la fase comercial, servicios y de los grandes agro-negocios que integran la fase industrial son algunas de las variables que explican las condiciones y posibilidades de sindicalización en el caso arrocero correntino.

El impacto sobre la estructura productiva local y la capacidad de las empresas para incorporar innovaciones y competir en el nuevo contexto es fuertemente desigual. La comprensión de los cambios y continuidades experimentados por el sector primario del CAI arrocero de Corrientes constituyen avances en la comprensión del impacto diferencial del Mercosur sobre los distintos tipos de agentes socioeconómicos involucrados en ese complejo agroindustrial, donde los actores más débilmente posicionados parecen ser las pequeñas explotaciones, el sector cooperativo y sobre todo los trabajadores de los arrozales.

La entidad gremial que representa al trabajador arrocero, ha demostrado una estrategia adaptativa y defensiva frente a los cambios del escenario laboral, mostrándose ineficaz en algunas situaciones como las de desempleo y sin reacción para imponer sus propias estrategias.

A esto se le suma que la participación en la toma de decisiones dentro del CAI arrocero por parte del sindicato es débil. Su influencia se hace evidente a nivel nacional y sectorial, en el cual no siempre hay un conocimiento acabado de las condiciones de trabajo en los arrozales.