aset

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

Los trabajadores y el trabajo en la crisis

MODALIDADES DE INTERMEDIACION EN LOS MERCADOS DE TRABAJO RURALES

Susana Aparicio[♦]

Paula Berenguer[♦♦]

Víctor Rau[♦♦♦]

Los mercados de trabajo agrarios han sido tradicionalmente caracterizados como basados en trabajadores estacionales, con empleos precarios y organizados en espacios que incluyen áreas geográficas distantes, satelizadas a través de "enganchadores" que ponían en contacto a subempleados rurales con los demandantes situados en lugares lejanos. Como modelo ideal, detrás de estas caracterizaciones estaba presente como supuesto que, a medida que la agricultura se industrializara, se iba a generalizar un mercado de trabajo formal, desapareciendo la intermediación laboral.

Sin embargo, la creciente modernización y tecnificación de la agricultura ha implicado cambios que no van en la dirección esperada. Producciones altamente capitalizadas e intensivas en mano de obra muestran que se han creado nuevas figuras que reemplazan al tradicional enganchador. Tal es el caso de los contratistas de mano de obra temporal. Estos actores cumplen el rol de vincular oferta y demanda de trabajadores, no sólo en circuitos locales sino también incluyendo el reclutamiento de fuerza de trabajo en circuitos nacionales, de países limítrofes e inclusive urbanos. Por otra parte, pueden llegar a tener un rol importante en la organización de la cosecha, ya que en muchas ocasiones su función incluye numerosas tareas que van más allá del reclutamiento de trabajadores.

En la Argentina, los principales complejos agroindustriales, las empresas integradas, han sido, históricamente, organizadores de muchos de los mercados de trabajo regionales. Inclusive, estas relaciones de intermediación, muchas veces complejas, han modificado pautas de reclutamiento de trabajadores, incluyendo, por ejemplo, la contratación de trabajadores de origen urbano - portadores de símbolos y culturas heterogéneas. Ahora los asalariados estacionales de la agricultura no son

[♦] Investigadora CONICET-Instituto Gino Germani. UBA
[♦♦] Becaria Maestría UBA-Facultad de Agronomía
[♦♦♦] Becario de Doctorado- CONICET-Instituto Gino Germani. UBA

necesariamente de origen campesino, inclusive los campesinos semiasalariados tienen ciclos ocupaciones complejos, con intermitencia de actividades urbanas y rurales. Pero, sin embargo, las redes de amigos y parientes siguen funcionando como organizadoras informales de la seguridad social, de la búsqueda de nuevos empleos, del contacto con potenciales intermediarios y/o empleadores. Una nueva figura también aparece en este vínculo: es el capataz de cuadrilla, muchas veces un vecino que les consigue el trabajo pero que, además, es el intermediario entre el contratista y el trabajador, cumpliendo diversos roles, inclusive el de reclamar en nombre de los trabajadores o de sancionar en nombre del contratista.

En el presente trabajo se estudia este nuevo fenómeno social comparativamente en algunas agroindustrias argentinas altamente demandantes de mano de obra estacional; como son la actividad lanera en la Patagonia, la producción yerbatera en extremo Nordeste y la citricultra tucumana, mostrando de qué manera funcionan estos nuevos mecanismos y las negociaciones que se entablan en aquellos espacios sociales.

1- ENGANCHADORES Y CONTRATISTAS

La figura del “enganchador” remite generalmente a las fases de constitución de mercados de trabajos regionales, donde los elementos propios de la relación salarial aparecen a menudo como una formalidad encubridora de mecanismos coercitivos, prácticas y orientaciones precapitalistas de los actores sociales. En este sentido ella resulta representativa del funcionamiento tradicional de muchos mercados de trabajos en América Latina.

En los estudios sobre "sistemas de enganche" en actividades como la agricultura o la explotación minera, los enganchadores frecuentemente aparecen vinculados con el problema de las migraciones laborales. Estos sistemas se interpretan en el contexto latinoamericano como parte de un proceso de transición hacia un tipo de explotación agropecuaria de carácter capitalista de gran escala, en muchos casos orientada a la exportación, concretamente contribuyendo a la formación de una masa de trabajadores asalariados necesaria para la participación en los procesos productivos en distintas actividades y en diferentes épocas a lo largo del año.

Los procesos históricos de los que dan cuenta Campi (1991), Lagos (1991), Rutledge (1987) y Reboratti (1983) en el noroeste de Argentina son indicativos de la manera en que se va configurando la institucionalización de las relaciones laborales en

el agro. La penetración del capitalismo en estas áreas, se ve necesitada de establecer relaciones de tipo salarial con una fuerza de trabajo que, con frecuencia, carece de las modernas nociones de una economía monetaria, en áreas donde el derecho formal no se corresponde con el consuetudinario y donde, muchas veces, la fuerza de trabajo posee alguna relación con medios de producción propios.

Elementos coercitivos, extraeconómicos y extralegales de diversa índole se involucran en el funcionamiento del sistema de enganche. La firma de un "contrato" de conchavo por engaño, el adelanto de bienes que implicaba luego la obligación de trabajar para saldar la deuda, o la simple adjudicación de una deuda inexistente, la retensión forzosa y el incremento del endeudamiento en el lugar de trabajo, son otros tantos elementos vinculados al funcionamiento tradicional de los mercados laborales organizados en torno a la producción primaria. Lo determinante en estos casos es que el trabajador no establece el contrato con vistas a la paga, tampoco posee información clara acerca del tipo de trabajo que deberá realizar, ni las condiciones que le serán impuestas, ni el tiempo de duración del vínculo, es decir, su libertad se encuentra restringida tanto para establecer la relación como para interrumpirla.

Las formas de retribución del trabajo que incluyen sólo una parte del salario en efectivo y el resto comprende vales, anticipos y endeudamiento, constituyeron en muchos casos complejos sistemas para la captación y retención de mano de obra (Campi, 1991). Los ingenios azucareros de Salta y Jujuy a fines del S. XIX y principios del XX reclutaron campesinos empobrecidos de Catamarca y La Rioja. La estructura agraria de la provincia de Catamarca sufrió desde mediados del siglo XIX un proceso de minifundización por sucesivas divisiones de las parcelas, mientras que el empobrecimiento en La Rioja se relaciona con la declinación del comercio con Chile. "En medio de esta pobreza llegaron los contratistas en busca de trabajadores temporales" (Rutledge, op.cit.: 249) y en ese contexto cobran importancia los mecanismos de endeudamiento. Estos agentes, generalmente un comerciante o acopiador del pueblo campesino, vinculaban a los pequeños productores endeudados y potenciales trabajadores con las oportunidades de empleo, percibiendo una "comisión" como retribución a la tarea desempeñada. Fueron conocidos como "enganchadores" pero también se utilizó la denominación de "contratista", especialmente en los obrajes madereros, aunque en este último sector era común que el contrato con el intermediario

incluyera el corte de los árboles, es decir que la dirección del trabajo también podía recaer en el enganchador. En este último caso, este doble rol de "enganchador" y "empresario de cosecha", llevaba a que algunos autores caracterizaran a este agente como "disciplinador" de la mano de obra (Salvatore, 1980).

En las diferentes producciones analizadas en este estudio percibimos la coexistencia de características "modernas" y "tradicionales", y situaciones en las que lo "tradicional" es reelaborado y cobra vigencia. El "contratista" propiamente dicho es un agente moderno, organiza la mano de obra como una empresa del sector terciario que vende sus servicios. Sin embargo, varios de los mecanismos propios del sistema de enganche en muchas ocasiones son aún claramente perceptibles y estos agentes por lo general aparecen como representantes de las formas más precarias de los vínculos laborales.

2- LAS TRAYECTORIA DE LOS CONTRATISTAS DE MANO DE OBRA Y SUS CAPITALES

Actualmente, coexisten en el país distintos sistemas de intermediación para el aprovisionamiento de la mano de obra de cosechas intensivas. Estas formas aparecen vinculadas a la *complejidad de la recolección*, a los *capitales* involucrados en la actividad y a las *características de la organización de la actividad*, especialmente la existencia de requerimientos diferenciales de clasificación o selección del producto. Estos elementos condicionan el papel del intermediario mucho más que las necesidades de *volúmenes de mano de obra* necesaria, como sucedía en el sistema de enganche tradicional. No obstante, algunas de las funciones del enganchador aparecen nuevamente en los sistemas de intermediación actuales, aunque muchas veces estas funciones tradicionales son ejercidas por el capataz.

El sistema productivo estudiado en la provincia de Chubut es la explotación ganadera ovina, caracterizada por el uso extensivo del suelo, la escasa inversión de capital y la reducida ocupación de mano de obra permanente. La esquila es el evento dentro del sistema productivo lanero que demanda la conformación de una masa de trabajadores de temporada, de perfil masculino y relativamente baja calificación. Estos trabajadores están sometidos a condiciones precarias de trabajo.

A partir de 1940 la esquila en la región Patagónica adoptó un perfil organizativo y técnico más especializado (Salvia, 1987). La difusión de las máquinas esquiladoras

con manijas múltiples automáticas determinó una reducción en el tiempo requerido para la esquila en cada uno de los establecimientos ganaderos, lo que incrementaba la productividad del trabajo y generaba tiempos muertos de la mano de obra permanente contratada en las estancias. La caída en la rentabilidad de las empresas, vinculada a factores ambientales y del mercado de productos, impulsó a la búsqueda de una reducción del número de trabajadores permanentes. La demanda de mano de obra se inclinó hacia la contratación de trabajadores de temporada. Inicialmente la oferta de trabajadores se hallaba localizada fuera de la región -Salvia lo menciona para la provincia de Santa Cruz, pero lo mismo ocurrió en Chubut- : llegaban para la esquila trabajadores de Chile, de provincias del litoral (Entre Ríos, Corrientes), Buenos Aires y La Pampa. Este autor indica que los cambios sucedidos a partir de la década de los cuarenta constituyen a la esquila como una relación de producción autónoma, organizada en torno a un nuevo actor social: el contratista de esquila. El nuevo actor aseguraba la articulación entre áreas de oferta de trabajadores rurales especializados y disponibles para la temporada de esquila y de demanda de mano de obra. En esta provincia se distinguen los *contratistas de mano de obra*, que trabajan con las instalaciones de esquila fijas de las estancias de mayor envergadura, y los *contratistas de mano de obra y maquinaria*, que disponen de máquinas de esquila portátiles. En Chubut relevamos la historia de uno de esos contratistas de antaño, relatada por un productor ganadero: " *mi padre pobló ahí, empezó en el año 28, terminó de poblar en 34… en mi casa esquiló un señor de General Hacha (La Pampa) 30 años…Hasta que abandonó el hombre, hasta que no vino más. No ya vino como esquilador muchísimos años, aprendía de maquinista, y después tenía ambición de progresar y siempre alguno armaba una campañita. Ese hombre esquilaba acá, hacía la media esquila que se hace en el norte, en el norte viste se hacen dos esquilas. En estos campos no. Entonces hacía la media esquila en el norte, venía acá, esquilaba acá. Dejaba la máquina en mi casa, en el galpón, cargaba sus cosas, se iba a Río Gallegos* (Santa Cruz) *y allá esquilaba 120 mil animales más… con instalaciones fijas, por eso él llevaba la gente. A la vuelta venía, pasaba, alzaba su máquina en mi casa y iba en marzo a hacer la media esquila al norte, ahí en General Hacha."*

Algunos maquinistas (sinónimo de contratistas) que dejan la actividad por edad avanzada, dejan las máquinas en herencia. Estos "nuevos" contratistas, al no saber cómo manejarlas o debido a la insuficiencia de cabezas de esquila para asegurar una

rentabilidad mínima para la empresa, venden las máquinas. Esta es una oportunidad para el ingreso de nuevos contratistas, "modernos", que en su origen están vinculados con la actividad productiva o comercial. A la par de un proceso de exclusión de viejos contratistas se verifica un proceso de concentración de la actividad "*Los contratistas, como aparentemente no les han cerrado los números, se han sacando las máquinas de encima vendiéndolas … Y el año pasado había uno con tres máquinas, después habían otros que tenían dos*" (O.V. informante)

El origen de los contratistas que circulan actualmente en el territorio de Chubut es un evento desdibujado en el tiempo, si bien una hipótesis propia vincula sus particularidades con el proceso de organización interna de los grupos de trabajadores que deambulaban por el territorio y con la mayor difusión de máquinas esquiladoras portátiles.

Respecto a la primera hipótesis, el INTA (Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria) destaca una alta incidencia de establecimientos por debajo de las 1.000 cabezas de ganado, asociadas a productores minifundistas, en la estructura productiva de la provincia de Chubut, en contraste con las provincias de Santa Cruz y Tierra del Fuego. La contratación de mano de obra para la esquila según la publicación del Censo Nacional Agropecuario de 1988 se verifica para todos los estratos (pequeños productores, productores familiares y empresarios) y la incidencia porcentual respecto del total de las EAPs pertenecientes a cada uno aumenta a medida que se incrementa la escala de producción. En el presente, un porcentaje de los pequeños y medianos productores organizan personalmente las tareas de la esquila, contratando directamente el personal temporario que realizará la actividad, de modo que reducen los gastos en el momento de la esquila. Dispersos en el territorio provincial los productores identifican "*comunidades de hombres que trabajan por día, para baños y juntada* (arreos)" (A. N. productora). Este fenómeno registrado en la actualidad puede correlacionarse con el pasado, en la medida que se han recogido historias sobre "*muchos esquiladores, los que tenían vocación, muchos armaron su maquinitas, de a poco,* ***aprendían a hacer de maquinistas****, a afilar, a arreglar la manija, todo eso, ese es el oficio del maquinista*" (M.C. productor)

En referencia a la segunda hipótesis, la cantidad de instalaciones fijas en la provincia de Chubut es menor que en las provincias de Santa Cruz y Tierra del Fuego y

según puntualizan los contratistas entrevistados, trabajan indistintamente con las máquinas propias y las instalaciones de las explotaciones, en cuyo caso se corre con los gastos del acondicionamiento y el mantenimiento de las mismas -que en general están muy deterioradas- lo que no justifica considerar que el precio del servicio de esquila sea diferenciado.

En la década de los noventa se generalizaron cambios en la forma de realizar la esquila, lo que trajo aparejado cambios en las características de las comparsas (organización, creación de algunos puestos y eliminación de otros, habilidades requeridas, normas de trabajo y convivencia). En este proceso tiene un papel relevante el Estado[1]. La capacitación de los trabajadores de la esquila en el marco del programa de mejoramiento de al calidad de la lana, "Prolana" influyó en el sistema laboral. La presencia de instructores de esquila en los últimos años está directamente vinculada con acciones desde el Estado, que interviene en al capacitación de los miembros de las comparsas por intermedio de los contratistas, quienes asumen las demandas de los productores laneros en cuanto al sistema de esquila que buscan contratar. En el caso de los trabajadores de la esquila en Chubut, la capacitación de los trabajadores impulsada desde el Estado, derivó en la diferenciación de la oferta de los servicios de esquila.

Para llevar adelante el trabajo de una comparsa de esquila se debe disponer de un capital invertido en maquinaria (máquina de esquila y prensa) y transporte (camión y colectivo) y de capital circulante para hacer frente a los gastos en la compra de repuestos, insumos (combustible y lubricantes) y alimentos para el personal. Además cada trabajador "*por lo general siempre lleva plata adelantada que uno le va mandando a la familia, cuando uno los va a buscar le deja plata a la familia, así que por lo general hay que sacar las cuentas, hay que descontar lo que tiene adelantado, y bueno, cobra lo que le queda, pero tiene que cobrar e irse… Yo costos los saco de esta manera: costo del personal, mercadería, herramientas, combustible, retenciones, aportes, todo lo que es DGI, seguro*" (F.T. contratista)

[1] A mediados de la década del noventa, técnicos de la Estación Experimental Chubut de INTA y de la provincia de Chubut, elaboraron un programa de capacitación para personal de comparsas con el objeto de generalizar el uso del sistema de esquila desmaneado, o Tally Hi. Esta actividad se realizó en el marco del Programa de Mejoramiento de la calidad de la Lana -Prolana- puesto en marcha e implementado por la Secretaría de Agricultura, Pesca y Alimentación de la Nación , el INTA, el Gobierno Provincial, la Federación de Sociedades Rurales de la provincia de Chubut, la Cooperativa Ganadera de Trelew y la Federación Lanera. Durante 1995 y 1996 el plan capacitó a un grupo de instructores y a más de 200

Los contratistas se dedican a actividades comerciales o de servicio fuera de la temporada de esquila, explotando su capital económico y social. Poseen vehículos con los que transportan mercaderías desde y hacia las explotaciones ganaderas, donde el productor generalmente contrata también sus servicios de esquila. Incluso pueden aprovechar los vínculos de los trabajadores con pequeños productores agropecuarios para incluirlos dentro del circuito en el que actúan como comerciantes. En el trabajo de campo se recogieron impresiones sobre la especificidad de las tareas de la esquila, lo cual dificulta que el productor pueda contratar en forma directa a los trabajadores requeridos y organizarlos, de modo tal que es "necesaria" la intervención de un intermediario, el contratista. Tal necesidad está vinculada también con las distancias geográficas y sociales entre los productores y los trabajadores. La figura del contratista enlaza estos dos mundos de vida, resultando un actor que dinamiza y estructura este mercado de trabajo. En cuanto al mundo de vida de los trabajadores de la esquila, las representaciones que circulan sobre el mismo destacan que "*el tipo trabaja porque lo necesita y el estar ocupado cuatro o cinco meses, a él le va a significar un buen ingreso en ese período de tiempo que pasa fuera de su casa, sin comunicación con su familia, salvo la que le puede llevar el contratista o viceversa. Entonces es un individuo que básicamente pasa desconectado de lo que es una vida rural una vida civilizada. El esquilador es un trabajador nómade por no tener un lugar de asentamiento fijo durante el período zafrero, viven rotando permanentemente de lugares, y a su vez es un trabajador golondrina…bueno migratorio y aparte el hecho generalizado es del medio rural, no son urbanizados, generalmente son del medio rural. (Viven en pueblos chicos?) Pueblos chicos o en el campo directamente, en aldeas donde el estado ha instalado escuelas, internados escolares, donde se forma un cierto camino donde hacen asentamientos poblacionales chiquititos, y viven ahí como una comunidad chica ...vienen de un medio marginal"* (C.M., informante).

En la producción de yerba mate en la provincia de Misiones, el sistema de enganche comienza a perder peso en la medida que la actividad extractiva da paso, a principios del siglo XX, al sistema de cultivos actualmente consolidado. A partir del establecimiento de industrias molineras y secaderos en la región, estas agroindustrias asumieron un importante papel en el reclutamiento y la organización de la mano de obra

---

esquiladores a través de cursos que se llevaron a cabo en diferentes comparsas que trabajan en la provincia.

para la cosecha. Buena parte de los *contratistas de mando* que funcionan actualmente como empresas formalmente autónomas, vendedoras del servicio de zafra, son antiguos "administradores" de las agroindustrias que fueron terciarizados durante la última década como una estrategia de los empresarios agroindustriales para reducir costos y riesgos vinculados a la contratación directa de la fuerza de trabajo. Estos nuevos contratistas, generalmente conservan los vínculos con las empresas originales y se expanden a otras áreas de la provincia, sumándose a los agentes intermediarios del mercado de trabajo ya existentes.

Otro tipo de trayectoria que ha podido identificarse al interior del sector, principalmente en agentes intermediarios que operan en áreas periféricas de la provincia, es la descripta por antiguos acopiadores del producto que, establecidos los vínculos con empresas agroindustriales compradoras de la cosecha y con los productores de hoja verde, reclutan entre la mano de obra rural disponible en las familias de los agricultores aquellos elementos que conformarán su cuadrilla; para luego ofrecer el servicio de cosecha, transformándose también a partir de tal recorrido en contratistas.

Los contratistas de mano de obra que operan en el mercado de trabajo yerbatero constituyen pequeñas y medianas empresas, con escaso capital fijo en la mayoría de los casos. Es posible que el contratista sea a lo sumo propietario de uno o dos camiones, pero la tendencia a la expansión de la empresa no se ve acompañada por la compra de más unidades sino, antes bien, estos agentes prefieren subcontratar "fleteros" para el transporte del personal y del producto cosechado. Aún así, incluso en el caso de los contratistas de mayor envergadura, no llegan a tener bajo su control más de 6 u 8 camiones, con un número similar de cuadrillas, recursos con los que se desempeñan en la actividad durante el período de zafra. Tampoco el resto de la infraestructura disponible denota un importante proceso de acumulación invertido en la actividad: necesita disponer de una cantidad suficiente de las sencillas tijeras manuales y serruchos que se utilizan para la poda de la planta de yerba, serruchos y de carpas de polietileno – bajo las cuales viven los cosecheros que pernoctan en los yerbatales. A veces, sin embargo, estos intermediarios son también propietarios de un almacén. En ese caso de ahí proviene la mercadería que adelantan a los obreros y que, con frecuencia, constituye la totalidad de su salario.

En términos sociológicos, uno de los más importantes capitales que posee el contratista consiste en las relaciones que crea con los oferentes y demandantes de fuerza de trabajo[2], de ahí que el establecimiento del mayor número posible de estas relaciones, que permitan ocupar por su intermedio toda la capacidad laboral disponible, constituye la actividad esencial de este agente. Básicamente, debe disponer de cuadrillas de cosecheros y encontrar productores de yerba mate que demanden esa capacidad laboral concentrada. Muchos contratistas de mano de obra reclutan actualmente a sus trabajadores en las áreas periféricas de algunas ciudades provinciales donde, por efecto de la migración proveniente del campo, los barrios obreros experimentaron una expansión no menos notable que la del mismo sector intermediario[3]. La oferta de esta capacidad laboral geográficamente concentrada, en cambio, la realiza el contratista a lo largo de toda la región yerbatera –que se extiende por la mayor parte del territorio de Misiones y el extremo Norte de la provincia de Corrientes-, desarrollando procesos de búsqueda a través de relaciones con agentes locales que facilitan el acceso a la demanda laboral.

La citricultura muestra una situación distinta a la relatada para la zafra lanera y yerbatera. Es una producción moderna, aunque formó parte de la producción doméstica desde los tiempos de la colonia. Sin embargo, es durante los últimos 30 años que su desarrollo colocó a la provincia como el principal exportador mundial de limón. Las plantaciones comerciales de limón comienzan en 1920 y hacia 1940 se desarrollan en función del creciente mercado interno. No obstante, el limón constituía una producción más del quintero. Su escasa importancia se refleja en las apenas 2.320 has en producción en 1961. Es en la década del ´70 cuando se produce un cambio significativo en la orientación productiva. La crisis de la caña de azúcar, con sus temidas consecuencias sociales, lleva a que se establezcan sistemas estatales de estímulo al desarrollo de nuevos productos compensatorios. Es así como la Estación Experimental Obispo Colombres exporta en 1971 el primer embarque de limón fresco.

En esos momentos, muchos de los 1.100 citricultores poseían tamañadora y cepilladora lo que les permitía seleccionar la producción para consumo en fresco y venderla a través de terceros en mercados domésticos. Los de más de 50 has de limón

[2] Se trata de un *capital social* (en el sentido de Bourdieu, 2000) con validez para el *campo económico*.

(que representaban el 18% de los productores) disponían de cepilladora y tamañadora que, en muchos casos permitía preparar de 400 a 1000 cajones de fruta por día, disponían de camión para el transporte y vendían a través de consignatarios en los mercados de Buenos Aires, Rosario y Córdoba. Los mayores de 450 has, estaban integrados y vendían en los mercados en forma directa. En todos los casos, las actividades de postcosecha (agroindustria) constituía una actividad más de la chacra, excepcionalmente aquellos que ya poseían industria o los que estaban cooperativizados, trasladaban el producto para su acondicionamiento o transformación. La cosecha se realizaba con trabajadores que contrataba el productor en la zona o que proveían los acopiadores del producto que, a la vez, lo acondicionaban para la venta en el mercado interno. En esos momentos también comienza a desarrollarse la industria del aceite esencial. Algunos grandes productores instalan las primeras plantas industriales. Pero esta actividad no modifica significativamente la forma y organización de la cosecha ya que la fruta que se le destina no requiere calidades especiales. No obstante, esta integración constituye el germen de una nueva organización de la cosecha ya que estas plantas requieren volúmenes del producto y comienzan a proveer la mano de obra de cosecha para asegurarse un aprovisionamiento ordenado. La exportación de aceites esenciales y de fruta fresca, impulsa una importante inversión en nuevas plantaciones. Los productores aumentan su superficie, llegando en 1999 a 31.400 has y concentrando el 90% de la producción nacional.. La producción total se duplica, pasando de 502.200 a 1.100.000 Ton. entre 1981 y 2001. Las empresas integradas aumentan su participación en el control de la producción, tanto por su abastecimiento propio como a través de la compra hacia terceros, a quienes proveen de los servicios de cosecha. El mercado externo de productos frescos establece las normas de calidad y presentación incrementándose la presencia y supervisión por parte de los compradores externos. Una parte importante de los productores no integrados se venden a la agroindustria y las actividades de cosecha y supervisión de la plantación son ejercidas por las empresas integradas. Ahora el mercado interno absorbe el 4% del producto destinándose cerca de 250.000 Ton. al consumo en fresco de mercados externos. Esto significa que en 20 años se multiplicó por 20 el volumen exportado en fresco. El volumen industrializado exportado, sigue representando cerca del 70%, también asciende de 188.500 Tm en 1980 a 801.000 Tm en el 2.000. Hoy, la

[3] Se registra aquí también, por lo tanto, el crecimiento del reclutamiento urbano de trabajadores rurales que ha venido señalándose para otras regiones del país (Aparicio, Giarracca y Teubal, 1992) y Latinoamérica

producción es llevada a cabo por 581 productores (Censo Citrícola, 1995). Cuatro empresas, integradas verticalmente, tienen cerca de un tercio de la superficie con limón de la provincia y producen cerca del 50% de la producción, exportan alrededor del 50% del volumen total de fruta fresca destinada al mercado externo.

Estos cambios modifican las formas de contratación de trabajadores y los volúmenes de mano de obra requerida, pero especialmente, la organización de la cosecha comienza a perfilarse como un dato clave para asegurar la calidad de la fruta de exportación en fresco. Las empresas integradas disponen de un departamento de cosecha el que organiza la actividad en la finca propia pero también en las de los productores que los abastecen. Se trata de cosechar maximizando la fruta fresca para exportación, debe hacerse en el momento oportuno, eligiendo las mejores frutas, con color y tamaño semejante, sin manchas ni huellas de las manos que la recogen, cortándola de acuerdo a las demandas del comprador externo (alicate, tijera, etc.). La fruta que no cumple estas condiciones se destina a la industria y es descartada, recogiéndose sin estas precisiones o descartándose en el empaque. Es en esta década cuando la intermediación comienza a tomar auge. A diferencia de las cosechas de lana y yerba, el contratista no sólo debe proveer la mano de obra, sino que organiza una actividad mucho más compleja, que demanda escaso capital para la tarea específica de cosecha (tijeras y escaleras) pero que implica una compleja organización: trasladar diariamente al personal a distintas fincas, controlar la calidad de la recolección, indicar el momento en que se corta la fruta para exportación (no puede haber rocío), supervisar la preselección de la fruta directamente en el árbol, registrar el volumen cosechado por cada trabajador y cuadrilla, controlar que no haya tratamientos fitosanitarios cercanos en el momento de cosecha, liquidar los salarios de trabajadores y capataces, negociar con la agroindustria precios, condiciones del servicio, organización del transporte de la fruta, contabilizar costos del servicio, facturaciones, relacionarse con los organismos de seguridad social y aseguradores. Para realizar todas estas tareas, existe personal intermedio en los contratistas empresariales. Capataces, contadores, ingenieros agrónomos forman parte de las principales empresas contratistas. Su capital aparece en las tareas de gestión: computadoras, telefonía celular, oficinas son su principal inversión. Estas características llevan a que el origen de los contratistas, en muchos casos, esté vinculado a profesiones: contadores, ingenieros agrónomos, administradores, lo cual implica una

---

(Klein, 1985).

dotación importante de capital social. Sin embargo, existe un gradiente de tamaño de empresas, desde estas descriptas hasta cuenta propias como algunos capataces que arman su cuadrilla y venden sus servicios. Estos últimos muchas veces prestan servicios intermitentemente, un año o dos y luego abandonan la actividad para retomarla cuando encuentran espacio o la dejan definitivamente por las complejidades de la misma. El sistema está ampliamente generalizado, el 82% de los productores realizan la cosecha con contratistas. Los productores que no poseen empaque o no tienen canales de exportación propios, utilizan los servicios de cosecha provistos por la agroindustria compradora, la que luego le descuenta el costo de este servicio del precio final del producto. Aquellos productores que exportan contratando los servicios de empaque o los que tienen empaque propio o alquilado, negocian directamente con los contratistas de cosecha y supervisan con su personal las tareas de cosecha.

Los trabajadores se reclutan, principalmente en áreas urbanas, periurbanas o pequeños poblados. Si bien cerca de la mitad son hijos de asalariados de caña, sus actividades fuera de la época de cosecha, se desarrollan en ámbitos urbanos con fuertes características de informalidad y largos períodos de desempleo (Alfaro, M. y Aparicio, S, 2001). En este período de desempleo, trabajadores y contratistas no tienen ningún vínculo entre sí. El trabajador se limita a esperar ser llamado para la próxima cosecha y el contratista a negociar con la agroindustria las condiciones para la próxima cosecha.

3- RELACIONES Y FORMAS DE NEGOCIACIÓN

En los sistemas de enganche tradicionales el intermediario se limitaba a cumplir con el aprovisionamiento de mano de obra para las fechas acordadas con los demandantes, productores o agroindustrias integradas para la cosecha en sus campos propios. Recibía un pago por este servicio y allí se completaba su función, es decir, no cumplía ningún otro rol en la cosecha. Generalmente, su rol principal se daba en la época de no cosecha ya que, a través de las relaciones cotidianas con los futuros trabajadores iba generando sistemas de compromiso y/o endeudamiento que forzaban a pobladores a acudir a su llamado para trasladarse a las áreas de cosecha. En las producciones estudiadas este rol se complejiza y en algunos casos, como en la cosecha de limón, desaparece. Se incorporan nuevos actores que intervienen en diversas negociaciones, ahora el contratista establece arreglos y contratos con empresas agroindustriales, productores y trabajadores durante la época de cosecha.

3.1- LOS VINCULOS CON PRODUCTORES Y EMPRESAS AGROINDUSTRIALES

En tanto agentes económicos, una importante diferencia entre el enganchador tradicional y el contratista que opera actualmente como intermediario en el mercado de trabajo yerbatero es que este último, a diferencia de aquél, no sólo sirve de nexo entre la oferta y la demanda de fuerza de trabajo, sino que también organiza y dirige, a través de los capataces, la ejecución del proceso de trabajo para la zafra. La cuadrilla constituye una unidad de cooperación laboral que se halla bajo su responsabilidad. La vía de acceso a la explotación donde se realizarán las tareas puede resultar de un vínculo directo con el productor, pero con frecuencia son asignados los predios por la agroindustria compradora del servicio. En algunos casos la relación con el productor adopta formas peculiares: por ejemplo, existen productores que se hallan completamente ausentes en el desarrollo del proceso de trabajo en su explotación; pero en algunos casos, y en interés de conservar las buenas propiedades del cultivo perenne, el titular de la explotación exige supervisar personalmente el modo en que se realiza la zafra, desplazando de esta manera parcialmente al capataz de cuadrilla de su función.

El proceso de trabajo es relativamente sencillo. Se trata de una poda realizada cortando gajos de la planta, de los cuales luego se separan los tallos más pequeños que portan las hojas. Estos son embolsados al costado de las líneas. Todos los obreros realizan por tanto la misma tarea, sin hallarse, más allá de la función del capataz, una diferenciación de puestos de trabajo.

Algunas características semejantes presenta el caso de la cosecha limonera, aunque casi desaparece la relación contratista-productor, restringiéndose a observar el cuidado de la plantación perenne, su principal capital. La relación productor-contratista aparece en aquellos casos en que se cuenta con empaque propio o alquilado o que se posee marca para la exportación, es decir, cuando existe algún nivel de integración. Productores más pequeños venden “en planta” a la agroindustria o embalan para mercados locales negociando en este último caso con los contratistas cuenta propistas. En consecuencia, la mayor parte de la fruta es cosechada a través de las empresas integradas de exportación. Estas agroindustrias, en acuerdo con el contratista, organizan la actividad, establecen los estandáres de fruta a recoger, el día en que se cosechará cada campo, la forma en que se cosechará y proveen los *bins* en donde se junta la fruta. Supervisan la cosecha enviando a algún técnico propio al campo, inclusive pueden

llegar a haber supervisores de los compradores externos o del empresario exportador (que puede no ser productor). La tarea de cosecha no es sencilla, implica muchas destrezas para el trabajador: "ojo tamañador" (aunque el cosechero dispone de un calibre para realizar la tarea), resistencia física para poner los limones en la bolsa que cuelga del cuerpo del cosechero, subido a una escalera: debe elegir colores predeterminados, tocar la fruta sin marcarla, cortar sin dañar, sostener calidad y ritmo de trabajo durante toda la jornada, tratando de maximizar la fruta recogida pues de esto depende su jornal. El contratista es el último responsable de la buena marcha de la recolección. Antes de empezar la cosecha, negocia el precio del servicio con la agroindustria, dependiendo el monto del contrato del volumen de fruta a cosechar, los costos que implica la tarea, la cantidad de cosecheros que deberá contratar y todas las condiciones de la actividad. Algunas agroindustrias celebran contratos con 5 ó 6 contratistas, manteniendo relaciones relativamente estables con los mismos contratistas en los distintos ciclos productivos. Los pequeños contratistas generalmente se vinculan esporádicamente con las principales agroindustrias vendiendo sus servicios a empacadores o productores, pero su continuidad en la actividad está sujeta a muchas incertidumbres, siendo frecuente la rotación en este segmento de la actividad.

El caso de la esquila exhibe en lo que respecta a la injerencia de los contratistas en las decisiones sobre el proceso productivo –específicamente en la cosecha- una sensible diferencia. Actualmente, en las comparsas de esquila se encuentran diferentes puestos ocupados por las mismas personas, en general, a lo largo de la temporada, aunque el contratista se reserva un margen para rotar al personal, lo que es más factible al tratarse de puestos menos calificados (playeros, meseros, prenseros). La división de tareas requiere de una coordinación, que es delegada por el contratista a un encargado, quien tiene la responsabilidad sobre la máquina (las partes mecánicas) y los operarios. Se presentan algunos casos en los que el encargado es un asociado del maquinista (comparte gastos y ganancias). Éste trata con los ganaderos y los trabajadores en nombre del dueño de la máquina. Sus deberes son desde resolver desperfectos mecánicos hasta mantener la disciplina. Puede ser él quien apunta los gastos de los trabajadores (administra la "cantina") o puede derivarse tal "privilegio" (como lo perciben algunos trabajadores) a otra persona que "haya hecho méritos".

Mientras tanto el contratista viaja regularmente para aprovisionar al equipo de trabajo que permanentemente está en el campo. A diferencia de las cosechas de limón y yerba en donde el trabajador vuelve diariamente a su casa, la comparsa de esquila se instala en el campo, perdiendo el contacto directo con sus familias. El contratista adquiere en este caso un nuevo rol. Él es quien vincula a los trabajadores con sus familias y cubre las necesidades de la "máquina" (como se denomina también al conjunto de partes mecánicas y los trabajadores). No es despreciable la proyección simbólica que tiene esta división de tareas, y la manera en que estratégicamente se organizan los espacios, quedando los trabajadores virtualmente aislados, no sólo lejos de sus hogares sino también de centros poblados.

El ganadero está por lo general controlando el trabajo de la comparsa y de los trabajadores temporales que ocupa para realizar tareas paralelas a la esquila (arreos, encierre, etc.). Es posible que se incorpore al equipo de trabajo personal contratado por él mismo (especialmente en el caso de grandes explotaciones), específicamente para la clasificación de la lana. Estos trabajadores que dependen directamente del productor, perciben una remuneración superior a la de los trabajadores de la comparsa y además cuentan con más comodidades de alojamiento y mejor alimentación. La brecha en las condiciones de vida y de trabajo entre los trabajadores refuerza la fragmentación del ámbito laboral. En la zafra lanera, la agroindustria compradora no tiene injerencia sobre la cosecha, centrándose en el vínculo del contratista con el productor.

3.2- LA RELACION CON LOS TRABAJADORES

Como se desprende de los puntos anteriores, es el contratista el que mantiene y operacionaliza el vínculo con los trabajadores, desde el reclutamiento de los mismos hasta la negociación y pago de su retribución laboral. Si bien estos son roles compartidos en los tres mercados de trabajo estudiados, aparecen diferencias en cuanto a las formas de reclutamiento, los mecanismos de negociación y sujeción, las formas de retribución y de descuentos de gastos anticipados.

Al acercarse la época de esquila, alrededor de un mes antes de comenzar a esquilar, los contratistas, residentes en su gran mayoría en ciudades de gran y mediana importancia (Trelew, Puerto Madryn, Esquel, Patagones, Río Colorado y Tandil, entre otras), se dirigen a pequeños pueblos o zonas rurales de Chubut y Río Negro principalmente, en busca de "su gente". La regularidad de la relación con el mismo

contratista establece un núcleo de trabajadores con los que el contratista "puede contar", y a la vez, para los trabajadores se genera una identificación con algún contratista particular, al que se refieren como "patrón". En ese momento el contratista anuncia el monto de las retribuciones que está dispuesto a pagar, cuestión que no determina una diferencia entre contratistas, desde la óptica de los trabajadores. Los contratos son verbales y su cumplimiento, desde el momento del reclutamiento hasta la partida hacia la esquila, se basa en una cierta confianza mutua. Los lazos de confianza son una construcción que va más allá de los niveles salariales o ventajas y desventajas calculadas. Éstos exceden los que podríamos llamar el cálculo económico por parte de los trabajadores, quienes sustentan sus decisiones con argumentos diferentes, los cuales se expondrán seguidamente.

El trabajo en la esquila es remunerado a destajo y el monto final recibido por el trabajador es en función de la productividad de su trabajo, y no del tiempo trabajado. Tradicionalmente el pago en efectivo es percibido al finalizar la temporada. La relación salarial que temporalmente vincula a los contratistas y los trabajadores por sí sola no da cuenta de los vínculos que los unen, y que se manifiestan en la continuidad de la relación laboral de los trabajadores con un mismo contratista. Los contactos fuera de lo estrictamente laboral fortalecen dicha sujeción.

La presencia esporádica - "las visitas"- del contratista (o en algunos casos de un encargado de la máquina) en las comunidades de origen de los trabajadores reafirma la vigencia de este vínculo mediante "la palabra" [4] y los adelantos. Como fue puntualizado anteriormente los contratistas dejan adelantos en dinero o mercadería durante las giras por los pueblos para hacer los arreglos para la temporada y también en el momento en que los trabajadores parten para la esquila. El dinero pasa a directamente a las familias de los trabajadores, y no es menos importante desde lo simbólico que sea por intermedio del contratista. La circulación de efectivo en manos de los trabajadores durante la esquila es casi nula. A lo largo de los cuatro o cinco meses en los que se extiende la temporada de trabajo, los contratistas proveen los elementos para trabajar y parte de los alimentos (yerba, azúcar, harina, etc.) mientras que el resto (la carne) la brindan los

[4] En una entrevista a un ex - encargado de una máquina se le preguntó sobre cómo se establecían los compromisos para el año siguiente, y respondió: *"Y ahí hay que esperar cerca de la fecha, y bueno, ya faltando meses, un mes, ya uno va a buscar, a avisarle casa por casa, bueno, si no ves que en la parada ahí uno venía, y bueno, entonces ya uno empezaba a hacer los papeles de la mutual, seguro, eran bastante de palabra"* (G.P. ex - encargado)

ganaderos. El consumo de cigarrillos, bebida, ropa y otros bienes (de consumo no productivo) que no son provistos como parte del pago, son descontados del salario del trabajador.

Hasta la década del ´70 inclusive, la cosecha yerbatera atraía la migración de algunos trabajadores desde provincias y países limítrofes (Flood, 1972). Sin embargo, hacia mediados de los ´80 desaparece ya entre los productores la inquietud por la escasez de mano de obra local durante los picos de demanda[5]. Por lo demás, existe en la actualidad una marcada tendencia a la expulsión de mano de obra permanente en las explotaciones agrícolas misioneras y un proceso de migración de estos trabajadores a las áreas periurbanas de las ciudades provinciales cercanas, espacios donde se conformaron recientemente importantes barriadas obreras. Cuando en Misiones se habla de la crisis que atraviesa parte del agro, con frecuencia se alude a este proceso migratorio que preocupa especialmente a las clases medias urbanas por cuanto supone la continuidad de la fuerte expansión experimentada por las llamadas "villas". En efecto, estas barriadas toman ya dimensiones desconocidas en la región. Hallándose cerrados los canales de desagüe hacia los grandes centros industriales del país o hacia cualquier otra fuente de empleo, aquella población ha tendido a estancarse en la periferia de las pequeñas ciudades provinciales.

Cada vez más, por medio de los agentes contratistas, el capital agrario recluta entre esta superpoblación relativa estancada a los miembros del ejército obrero activo que, luego de ser empleado en la zafra, pasa nuevamente a la reserva. Casi todos los obreros que pueblan las nuevas barriadas alcanzan a trabajar, más o menos constantemente, en la cosecha de yerba durante el invierno. Según sus propias afirmaciones, allí tienen mayores posibilidades de conseguir empleo que si se quedaran en el campo. Fenómeno, éste último, que se registra en la medida en que se ha institucionalizado socialmente una reconfiguración del mercado de trabajo, confiriendo a estas áreas geográficas el atributo de ser los espacios físicos donde oferentes y demandantes de fuerza de trabajo se buscan entre sí.

Pero los contratistas de cierta envergadura rara vez organizan ellos mismos las cuadrillas. En los barrios se encuentran los capataces como referentes y, en cierto

[5] En la serie anual de *Memoria y Balance General* de la Asociación Rural Yerbatera Argentina (A.R.Y.A.), por ejemplo, la última mención a este problema data de 1982.

sentido, también representantes, de grupos de trabajadores ya constituidos. Estos grupos, con frecuencia se estructuran a partir de redes de relaciones vecindad, amistad o parentesco, preexistentes entre los cosecheros y, principalmente, entre éstos y el individuo que los encabeza como capataz.

Si en la mayoría de los casos la existencia del intermediario contratista dificulta que los trabajadores conozcan a los agentes económicos que hacen efectivo uso productivo de su capacidad laboral; la función del capataz en el reclutamiento y negociación de las condiciones del "contrato" y en la distribución de la paga opera como una segunda intermediación, obstruyendo en ocasiones incluso el trato directo de los cosecheros con el contratista. Con ello se incrementa la vulnerabilidad de estos trabajadores frente a los fraudes que puedan realizarse con su salario.

Y los fraudes son muy frecuentes al tratarse de contratos verbales. El sistema de contratistas es conocido en la región por funcionar con las más precarias condiciones de empleo dentro del mercado laboral yerbatero. Los cosecheros son contratados con un adelanto en mercadería que se entrega en el momento de subir al camión para trabajar en la cosecha y que cubre las necesidades de subsistencia durante el trabajo. El resto de la paga lo recibirá al finalizar la quincena, con frecuencia nuevamente en mercadería cuyos precios no pocas veces se hallan flagrantemente sobrevaluados.

"Como por ejemplo mira. Vos sos mi contratista, no cierto... Vos te vás y cobrás. Yo te espero en casa... vos cobras la plata allá, y pasas por "Cóndor", que es un autoservicio grandísimo. Que ahí te va a costar todo en bajo precio. Y vos te vas y compras, que se yo.... Por la mitad de esa plata, compras todo mercadería, y la mitad te metes en el bolsillo. Vos venís a la casa del capataz y le decís ´mira, no conseguí plata. Conseguí mercadería. Agarra y arreglate con tu gente. Toma´. Le das pero en un precio alto ya. Cosa que el gana más." (T. N. Capataz)

Cuando los salarios no llegan en forma al trabajador, estos sistema de intermediación múltiple tienden a reducir sus protestas a la impotencia, pues el asalariado que ha establecido un acuerdo verbal con frecuencia no conoce más que a uno de los eslabones que estructuran el vínculo, y aunque conozca a los demás, cada uno de ellos tiende a atribuir al otro la responsabilidad por el fraude.

La cosecha de limón adquiere características muy semejantes a las de yerba. El capataz adquiere un rol importante en toda la actividad, ya que suele ocuparse del

reclutamiento, del trato cotidiano con los trabajadores bajo su supervisión, pero también cumple el rol de "vehiculizar" las demandas de los mismos. Es él quien puede trasladar las reivindicaciones laborales al contratista. Desde la forma de reclutamiento en donde ya el capataz cumple un rol importante utilizando sus canales informales (redes de amigos, vecinos, familiares) para incorporar nuevos trabajadores a la cosecha, ya que en general el capataz en primer lugar, convoca a los buenos trabajadores de la cosecha anterior. En momentos de mucha demanda de trabajadores suelen ponerse avisos en los comercios de los pueblos cercanos, lo que muestra algunos signos de mayor formalidad en el mercado de trabajo. Esta mayor formalidad se refleja también en otros aspectos. El contratista, excepcionalmente, anticipa pagos a sus cosecheros. Generalmente se paga por quincena y en dinero efectivo, no existiendo descuentos por provisiones. En 1998, un tercio de los cosecheros recibió salarios legales, con los descuentos pertinentes para obra social y jubilación. En los últimos años es posible que haya aumentado el grupo de trabajadores formales debido a las presiones de la agroindustria sobre los contratistas, exigiéndoles tener regularizada la situación de sus trabajadores. No obstante, entre los trabajadores aún no legalmente contratados, se observa la existencia de beneficios parciales, como aportes para obra social y/o salario familiar. Los acuerdos sobre el monto de la remuneración, si bien están legislados, pueden variar y están muy ligados a los derechos que se resignan (Alfaro, M. y Aparicio, S, 2001).

La duración del trabajo en el ciclo anual también presenta diferencias en cuanto a la estabilidad y la duración del trabajo de cosecha. La cosecha tiene un fuerte contenido estacional (cerca del 60% de la producción se cosecha entre julio y agosto, si se incluye el mes de junio llega al 78%). Un tercio de los trabajadores se ocupan sólo en un período concentrado en este pico productivo, en el otro extremo, otro tercio trabaja en la cosecha durante casi todo el año, aunque sus ingresos disminuyen significativamente porque acompañan la curva de volúmenes y calidades producidas. Los trabajadores prefieren trabajar con contratistas que paguen en las fechas acordadas, lo que generalmente los liga indirectamente a la agroindustria contratante ya que, del cumplimiento de éstas con el contratista depende que los trabajadores reciban en fecha sus pagos. Mayor legalidad y pago puntual implican una cierta estratificación dentro de los asalariados, aunque no se refleje en un monto salarial superior al establecido por el convenio que regula la actividad. Mayor precariedad e impuntualidad aparecen asociados con salarios a veces inferiores a los establecidos legalmente. Y es el

contratista el empleador directo que establece estas condiciones, las que generalmente son acordes a las características del contrato establecido entre contratista y agroindustria.

4- A MODO DE SÍNTESIS: continuidades y cambios en la intermediación laboral

En la situación de la producción yerbatera en la provincia de Misiones son muy sugerentes los elementos de continuidad que aparecen en los actuales contratistas con respecto a los tradicionales enganchadores. Aunque antes que de continuidad convendría hablar de cierto resurgimiento, una nueva generalización de tales características que acompaña la notable expansión reciente del sector contratista en la actividad primaria. Quizá convenga dejar de lado el recurso del otorgamiento de un "adelanto" en mercaderías, realizado en el momento de establecer la relación laboral, pues este mecanismo se hallaba generalizado en el trabajo agrario, más allá de la intervención de los contratistas. Lo que sí aparece como una semejanza es el recurso al sobreprecio de las mercaderías al momento de su descuento del monto del salario final. Más aún, es la institucionalización de diversos tipos de fraudes salariales frente a un trabajador impotente para realizar reclamos lo que, en términos generales, aparece como analogía en el funcionamiento del tradicional sistema de enganche y el actual de contratistas para la producción de yerba mate.

En este caso, el sistema de enganche se valía del contrato escrito para efectivizar la sobreexpoliación del trabajo y diluir las responsabilidades del engaño entre los eslabones de la relación. El empleador que recibía al trabajador "enganchado" atribuía generalmente al agente enganchador lo abultado de la deuda que aparecía en la libreta – respecto de la cual protestaba el obrero. Argumentaba entonces, que ya había pagado su comisión correspondiente al monto de la deuda atribuida por el enganchador, y por tanto ahora el trabajador debería laborar hasta saldarla con él. Hemos visto que en la actualidad el fraude se efectiviza de modo diferente pero es nuevamente la múltiple intermediación un elemento que lo facilita.

Otro aspecto de semejanza entre el funcionamiento tradicional del mercado laboral y la situación actual vinculada a la expansión de los intermediarios contratistas es la reaparición del traslado de los trabajadores a lugares de trabajo muy alejados de su hogar y en donde las cuadrillas permanecen en una notoria situación de aislamiento. A principios de siglo, ello permitía a las empresas retener indefinidamente a la fuerza de

trabajo en los yerbatales del Alto Paraná, de los cuales sólo podía regresarse a través de los vapores que remontaban el río. Permitía también someterla a arbitrariedades múltiples. Los trabajadores se hallaban presos de sus empleadores.

Actualmente, junto con la formación de grandes barriadas obreras en torno a las pequeñas ciudades de la Zona Centro provincial y la expansión del sector contratista que recluta en estos reservorios mano de obra barata para la cosecha, se ha venido registrando el fenómeno de la venta extrazonal de servicios de cosecha por parte de estos agentes. Los contratistas de la Zona Centro de Misiones –se trata de las empresas de mayor tamaño- cada vez más han comenzado a vender su servicio también a los productores de las Zona Norte y Sur de la provincia e incluso a los del Norte de Corrientes. La circunstancia de ser transportados a través de tan lejanas distancias para realizar durante una o dos semanas tareas de cosecha, nuevamente ha repercutido en la vulnerabilidad de los trabajadores frente a sus empleadores o el personal de supervisión.

Un aspecto muy interesante en torno al tema es que los mismos cosecheros con frecuencia afirman que existe una semejanza entre su situación actual y aquella que afectaba a los cosecheros de principios de siglo, cuando declaran que *"estamos volviendo a estar como en la época de los mensú"*.

En la situación de Chubut, en cuanto a las características de los contratistas que los asimilan a la figura de los tradicionales enganchadores, identificamos rasgos que nos recuerdan situaciones tradicionales y otros que parecen aggiornados. Hemos revisado la intervención de los contratistas en el reclutamiento, traslado y mantenimiento de los trabajadores (en cuanto a su injerencia en las condiciones de alojamiento y alimentación durante la temporada de trabajo). Existen algunas dimensiones del control de la mano de obra que develan formas pasadas en las relaciones laborales.

La distribución de los ingresos de la esquila a lo largo del año se puede vincular tanto con la dimensión económica como simbólica del control de los trabajadores: el contratista administra estos flujos, adelantando o retrasando los pagos. En el primer caso se genera un compromiso, un deber con el patrón. El segundo caso es una situación a la cual algunos contratistas prefieren no aventurarse para asegurarse la continuidad y la calidad del trabajo. Sin embargo no es poco frecuente el fraude en el pago de los salarios.

Con el incumplimiento de los plazos de pago, los contratistas hacen sentir la dependencia económica (material) que tienen los trabajadores, pero los trabajadores pueden sacar provecho de estas experiencias. Conociendo al contratista que no cumple con las obligaciones que asume al negociar las condiciones de trabajo, los trabajadores pueden decidir cambiar de empleador. Entran en juego las relaciones entre los pares, si bien éstas están limitadas por las distancias geográficas que los separan. El conocimiento de otros contratistas (en cuanto a su forma de trabajar y el cumplimiento de los pagos), obtenido por la propia experiencia o por experiencias de otros trabajadores, si bien es restringido, puede permitir seleccionar el empleador en función de los criterios que estos trabajadores privilegian: tiempo y forma de los pagos, seguridad en el cobro, continuidad laboral, etc.

La posibilidad de decisión del trabajador sobre el empleador tiene su contrapartida del lado de los contratistas. Entre ellos también existe una serie de vínculos, directos o indirectos por los que pueden obtener información sobre el desempeño de los trabajadores. De este modo pueden competir por contratar personal eficiente (técnicamente y en términos de docilidad) o evitar el reclutamiento de otros trabajadores. Una diferencia importante en este aspecto es que la dispersión de los trabajadores durante el período entre zafras no favorece el contacto entre ellos ni durante la esquila (cuando pensamos en diferentes comparsas). Por otra parte sí es posible que los contratistas puedan acceder a la información relevante para sus decisiones porque cuentan con medios (de movilidad) y habitan en centros urbanos.

El aislamiento de los trabajadores durante al temporada de esquila los somete a condiciones de dependencia que a su vez dinamizan la acumulación del contratista. Los relatos del presente colocan preferentemente en el pasado la costumbre de aprovisionar a las comparsas con mercadería y bebidas a precios discrecionales.

La provisión de bienes de consumo no productivo que son descontados del salario del trabajador utilizando un sistema de libretas, así como los envíos que se realizan a lo largo de la temporada a las familias, son las formas mediante las cuales el contratista puede hacer valer su capacidad de financiamiento. Estos mecanismos, en los cuales el trabajador posee escaso control sobre los descuentos, en ocasiones llegan a generar un endeudamiento con el contratista que puede obligarlo a emplearse nuevamente con éste la temporada siguiente.

El ingreso a las comparsas, de composición exclusivamente masculina, se produce generalmente a temprana edad. Los muchachos de 14 a 17 años se inician en los puestos de menor calificación y en muchos casos su contratación está mediada por parientes o conocidos que trabajan en la esquila. Una red de relaciones familiares y de vecindad vincula a los potenciales trabajadores con las posibilidades de trabajo en la esquila. Para la movilidad hacia puestos más calificados (mejor pagos) se requiere de capacitación que se puede obtener por dos vías:1) la capacitación formal (cursos), y 2) el aprendizaje en el trabajo (con los contratistas o con otros trabajadores). La presencia de instructores de esquila en los últimos años está directamente vinculada con acciones desde el Estado y un giro en las actitudes de nuevos contratistas que buscan con la capacitación de los trabajadores - y muchas veces con la capacitación propia - incrementar la productividad de su actividad y construir lealtades[6].

El mercado de trabajo en torno a la cosecha de limón presenta características que lo acercan a un mercado de trabajo formal. Empresas agroindustriales que contratan servicios de cosecha a un sector de perfil empresarial. Contratistas que realizan un servicio en base al reclutamiento de mano de obra asalariada sin origen campesino. Ciclos de actividad y desocupación regidos por el mercado de trabajo zonal y urbano. Desocupación que debe ser sostenida por el trabajador y sus familias sin posibilidades de acudir a la autoproducción de alimentos. El período de desocupación pone en evidencia la alta vulnerabilidad del trabajador y sus familias ya que su sostenimiento se basa en sus redes primarias. Y es en este punto, donde el trabajador hasta puede llegar a añorar los viejos mecanismos de "anticipos" y arreglos informales con los intermediarios. En un contexto de alta desocupación, baja sindicalización y retiro del Estado de su función social, el trabajador citrícola se ubica en una situación de alta marginalidad social.

[6] En un contexto en el que se difunde la idea de que " *las máquinas se quedaron sin trabajo si no se ponen a tono, lo mismo que los esquiladores viejos. El que no quiso tener el curso se quedó sin trabajo*" (M.C. productor), los trabajadores valoran aprender nuevas técnicas y destrezas, y así tener mejores perspectivas para el futuro.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro, María Inés y Aparicio, Susana. 2001. *"Las múltiples negociaciones para acceder al trabajo*". Ponencia presentada al 5º. Congreso de ASET. 1-4 de agosto. Buenos Aires.
- Aparicio S., N. Giarracca, y M. Teubal. 1992. *"Las transformaciones en la agricultura: El impacto sobre los sectores sociales"*, en Sautú, R y Jorrat, J. (comp.), Después de Germani. Exploraciones sobre la estructura social agraria, Paidos, Buenos Aires.
- Aparicio, S. y R. Benencia. 1999. *"El Empleo Rural en la Argentina. Viejos y Nuevos Actores en el Mercado de Trabajo"*. En Aparicio, S. y R. Benencia (comp.), Empleo Rural en Tiempos de Flexibilidad. La Colmena. Buenos Aires
- ARYA, *Memoria y balance general* (Posadas), ediciones anuales.
- BOURDIEU, P. 2000. Poder, derecho y clases sociales, Bilbao, Desclée de Brouwer.
- Campi, D. 1991. *"Captación y Retención de la Mano de Obra por Endeudamiento. El Caso de Tucumán en la Segunda Mitad del Siglo XIX*". En Campi, D., (comp.). 1991. Estudios sobre la Historia Azucarera Argentina. v.1. Tucumán: UNT, Unidad de Investigaciones de Historia.
- CFI. 1996. Análisis provincial de Indicadores demográficos, sociales y de infraestructura básica por departamento. Región Patagonia. Provincia de Chubut. Documento Nº 4.
- Falabella, G. 1988. *"El sistema de trabajo temporal (o la institucionalización de la desconfianza, la incertidumbre y la desorganización social)",* Seminario Internacional La Agricultura Latinoamericana: crisis, transformaciones y perspectivas, Punta de Tralca, Chile.
- Giarracca, N. (coord.). 2000. Tucumanos y tucumanas, Zafra, Trabajo, Migraciones e Identidad. La Colmena. Buenos Aires
- INDEC, 1991. Censo Nacional Agropecuario 1988 resultados generales. Buenos Aires.
- Klein, E. 1985. El impacto heterogéneo de la modernización agrícola sobre el mercado de trabajo, PREALC, Chile.

- Lagos, A. Teruael de. 1991. *"Regulación Legal del Trabajo en las Haciendas, Ingenios y Plantaciones de Azúcar en la Provincia de Jujuy. Siglo XIX a mediados el Siglo XX".* En Campi, D. (comp.). 1991. Estudios sobre la Historia Azucarera Argentina. v.1. Tucumán: UNT, Unidad de Investigaciones de Historia.
- Ortiz, S. 1999. Harvesting Coffee, Bargaining Wages. Ann Arbor: Michigan University Press
- Paré, L. 1988. El proletariado agrícola en México ¿Campesinos son tierra o proletarios agrícolas? Siglo veintiuno editores. México
- Reboratti, C. 1983. Peón Golondrina: Cosechas y Migraciones en la Argentina Cuadernos de CENEP no. 24. Buenos Aires
- Rutledge,I. 1987. *"La Economía Azucarera en Argentina, 1930-43".* En Ducan, K. y I. Rutledge (comp.), La Tierra y la Mano de Obra en América Latina.. Ed. Fondo de Cultura Económica México
- Sábato, H. 1989. Capitalismo y ganadería en Buenos Aires: la fiebre del lanar 1850 - 1890. Editorial Sudamericana. Buenos Aires.
- Salvia, A. 1987. La zafra lanera en la provincia de Santa Cruz. Migraciones, condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores de la esquila, Proyecto Gobierno Argentino, PNUD, OIT.