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

EL EMPLEO AGRÍCOLA: PERCEPCIONES, VALORACIONES, MOTIVACIONES, DESDE LA MIRADA DEL COSECHERO DEL CITRUS

Nidia Tadeo, Paula Palacios y Fernanda Torres
Facultad de Humanidades. Universidad Nacional de La Plata

La cosecha del citrus es un trabajo cansador, sucio, sufrido… expresan los trabajadores.

Introducción

Desde mediados de 1970, el proceso de reestructuración económica que se desarrolla a escala mundial a través de una fuerte concentración del capital internacional, la expansión de corporaciones transnacionales, la difusión de redes financieras, tecnológicas, de telecomunicaciones, persigue consolidar sistemas competitivos en los espacios regionales para que respondan a las necesidades de un mercado globalizado. En este escenario se inicia un proceso de transformaciones socioproductivas en el agro argentino que se va profundizando durante la década pasada con la implementación del Plan de Convertibilidad y progresivas políticas de ajuste. A la vez que se acentúa la penetración y concentración del capital en algunas áreas, se manifiestan fenómenos de desocupación, subocupación, pobreza, emigración del campo a las ciudades, desintegración social, que excluyen a grupos mayoritarios de población. Las actividades agroindustriales modifican su estructura para adaptarse al contexto, a través de nuevas articulaciones e integraciones que favorecen las asimetrías de las relaciones.

En ese escenario se perfilan notables cambios en los mercados de trabajo agrario con un fuerte crecimiento de los sectores informales. Las empresas emplean estrategias para ajustar la cantidad y calidad de trabajo con el propósito de resolver las coyunturas y condiciones que se producen en el ámbito nacional y mundial. La tradicional flexibilidad del trabajo agrario se agudiza con nuevas modalidades de inserción laboral, definición de puestos de trabajo y de rotación de trabajadores en diferentes tareas.

En el complejo agroindustrial citrícola ubicado en la porción nororiental de la provincia de Entre Ríos (departamentos de Concordia y Federación), especializado en la producción de mandarinas y naranjas para el consumo interno y la exportación, se

manifiesta una notable inflexión a partir de 1995, que conduce a una reestructuración productiva, conjuntamente con una situación de crisis progresiva que afecta a numerosos agentes.

La actividad se desarrolla con una elevada demanda de mano de obra en la fase agrícola y en el acondicionamiento y empaque de la producción. Si bien se estima una reducción de trabajadores permanentes, las tareas vinculadas con la cosecha requieren un importante volumen de asalariados temporarios.

La ponencia persigue indagar sobre el empleo zafral en la cosecha del citrus, y dar a concoer valoraciones y opiniones que tienen los trabajadores de su propio trabajo. Se presenta como un avance del estudio que se viene desarrollando sobre los procesos de trabajo rural en un contexto de transformación y crisis.

La estrategia metodológica se basa en el "estudio de caso" y combina información cuanti-cualitativa, mediante una encuesta a trabajadores cosecheros, entrevistas semiestructuradas a diversos agentes del complejo y fuentes secundarias.

La riqueza del material conduce a efectuar, en esta etapa, una *descripción densa*, (Gilbert Ryle citado por Clifford Geertz, 1992: 21), que permita rescatar la visión de los protagonistas sobre las condiciones de trabajo, así como algunas motivaciones para permanecer o cambiar de actividad, teniendo en cuenta las variables subjetivas que se ven involucradas en los complejos procesos de trabajo.

Por último, se trata de analizar cómo actúa la noción de identidad social, es decir la experiencia de una relación social compartida (Tilly, 1995 citado por Auyero, 2001) en los trabajadores zafrales, prestando especial atención a la instrumentación o no de acciones colectivas para hacer frente a una situación de crisis y pobreza.

Los cosecheros del complejo citrícola entrerriano

Uno de los rasgos destacables de la actividad zafral es la elevada masculinidad de la mano de obra empleada; la encuesta realizada muestra que los hombres representan más del 80 %. A pesar de que la proporción de mujeres ocupadas es baja y que siempre fueron minoritarias en la actividad, la información recogida en el lugar confirma que en los últimos años aumenta la contratación de mano de obra femenina en la cosecha. Esta situación es producto de las altas tasas de desocupación, de la necesidad del grupo familiar para obtener ingresos monetarios y de la ausencia de otras

oportunidades de empleo. La mujer se convierte en mano de obra "cautiva", sin elección, dócil y con reemplazo. Mujeres de ex-cosecheros, viudas, madres jefas de hogar, son incorporadas, aun en edades adultas, al trabajo de la cosecha, como única estrategia de sustento familiar. Dirigentes gremiales del Sindicato Obrero de la Fruta manifiestan que existen cuadrillas integradas en su totalidad por mujeres y que las empresas de servicios prefieren contratarlas porque son más responsables y cumplidoras que los hombres, principalmente si éstos son jóvenes.

El trabajo en la cosecha se inicia en edades tempranas, si bien la clase modal corresponde al estrato que categorizamos como "*adultos-jóvenes"* (de 23 a 33 años), es significativa la proporción del grupo que denominamos *"jóvenes"* (de 18 a 25 años), seguidos por el estrato de "*adultos"* (34 años y mayores) y de "*niños y adolescentes"* (menores de 18 años). Se destaca el trabajo infantil. Información recogida en el lugar indica que el trabajo del menor es tradicional como "ayuda" al padre o hermanos. En los últimos años tiende a crecer como una estrategia más de la familia para sumar ingresos.

Los hombres se incorporan a la actividad en edades más tempranas que las mujeres y proporcionalmente predominan en los dos primeros estratos señalados, en tanto que para las mujeres se registra una mayor cantidad de "adultas". Esto último puede estar indicando una permanencia más prolongada en la actividad, aunque con interrupciones durante el período de crianza de los hijos.

El perfil de los cosecheros también evidencia un nivel de educación formal con un significativo porcentaje de trabajadores con baja escolaridad; para las mujeres el nivel de instrucción es aun menor. Esta situación es grave teniendo en cuenta que se trata de una población joven.

Un rasgo particular de la mano de obra encuestada es su residencia urbana, viven en la aglomeración de Concordia y pequeños centros satélites, y en la localidad de Chajarí. En las dos jurisdicciones mencionadas la población que se incorpora a la cosecha reside en barrios periféricos y muy pocos casos en la zona céntrica.

En cuanto al lugar de origen de los trabajadores cosecheros, aproximadamente la mitad de los encuestados proceden de los dos centros urbanos mencionados, la cuarta parte de otros departamentos de la provincia de Entre Ríos y el resto en su mayoría de la provincia de Corrientes. Informantes calificados declaran que algunas seudocooperativas que contratan mano de obra zafral, suelen llevar cuadrillas de 40 ó 50 cosecheros a trabajar directamente a las quintas del sur de Corrientes por el tiempo que

dure la cosecha, pero esta práctica se encuentra en retroceso como consecuencia de la gran disponibilidad de mano de obra urbana desocupada. Al relacionar ambos indicadores, lugar de residencia y lugar de nacimiento, se comprueba que no hay diferencias notables, por lo que se descarta una migración estacional significativa como fuerza de trabajo.

La historia de estos trabajadores tampoco indica disparidades de relevancia con relación al lugar de nacimiento de los padres, aproximadamente la mitad nacieron en el área de estudio, un 20 % en el resto de la provincia de Entre Ríos y un 15 % en Corrientes. Resulta significativa la cantidad de trabajadores que manifiestan desconocer el lugar de nacimiento de los padres.

La comparación entre antigüedad en la actividad, permanencia y cantidad de años de trabajo con el mismo patrón, aporta al conocimiento de la trayectoria de los cosecheros. En el primer caso el 59 % de los encuestados hace más de 10 años que trabaja en la actividad, siendo importante la proporción de los que tienen una antigüedad de 15 a 19 años: 23 %, y de más de 20 años: 18 %. No obstante, se observa también la incorporación de nuevos trabajadores en los últimos 5 años que alcanza 18 %. Con respecto a la permanencia dentro de la actividad, el 94% de los encuestados contestó que había realizado tareas de cosecha en los últimos 5 años; la falta de oportunidades para conseguir otro empleo podría ser la causa del elevado porcentaje de población que no cambió de actividad, a pesar de los exiguos salarios y de las condiciones de trabajo. Por último la mayoría de los cosecheros hace menos de cinco años que trabaja para el mismo patrón, respuesta que sería un indicador de la inestabilidad y alta rotación que caracteriza al trabajo temporario.

Es importante la vinculación que tiene el trabajo que realizan los encuestados con el de padres y familiares directos, la mitad de los cosecheros tiene una trayectoria en la actividad, ya que aprendieron a trabajar en el citrus con algún familiar. Los "*adultos"* declaran que realizan esa tarea toda su vida; a los seis o siete años se iniciaron en la cosecha junto a sus padres.

¿Cómo consiguen trabajo los cosecheros del citrus?

La modalidad de contratación bilateral que surge de una relación productor-trabajador cosechero, a través del conocimiento personal durante varias temporadas, asegurando una cierta estabilidad laboral, sin que mediara una formalidad contractual,

perduró durante varias décadas. Fue alterada por un esquema de *intermediación* que creció paulatinamente en los años '90, complejizando las negociaciones entre oferentes y demandantes.

Para entender el rol de la intermediación y la expansión de la tercerización en las tareas de la cosecha, es necesario reconocer la importancia que tienen ciertas estrategias desplegadas por productores y empresarios para readecuarse a los cambios del escenario nacional, global, regional, ya que influyen en el mercado de trabajo y, a la vez, es un rasgo que configura la ruralidad hoy (Aparicio y Benencia, 1999; Giarraca et al, 2000).

Desde mediados de la década pasada el mercado laboral citrícola presenta una sobreoferta de mano de obra, aun en el período de mayor demanda, situación que tiende a agudizarse por la recesión que afecta al contexto regional. Conseguir trabajo y llegar a mantenerlo durante toda la temporada "*no es como hace unos años"*, declaran los cosecheros.

La encuesta señala que 26% de los trabajadores se ofrece en forma directa al empleador (productor-propietario o al capataz de quinta) porque puede convenir directamente el pago del jornal, las horas de trabajo y tratar personalmente los problemas que puedan surgir. En muchos casos el vínculo laboral se establece a través del conocimiento de años, que crea confianza, sin que medie una contratación formal.

Las relaciones parentales, amicales, de vecindad se mantienen como uno de los medios de enlace para acceder al empleo, pero con un aumento de la informalidad. El 31% de los encuestados es reclutado por un "capataz de cuadrilla o contratista" que actúa como agente de intermediación. Es el que "ofrece" el trabajo, negocia las condiciones, el valor del salario, se encarga de la organización del trabajo previendo el desplazamiento de los integrantes de la *cuadrilla,* y paga a cada uno la cantidad que le corresponde por la tarea realizada al finalizar la quincena. Los cosecheros no tienen ninguna relación visible con el propietario del establecimiento. Suelen producirse ciertas tensiones entre el capataz y los trabajadores cuando el salario de la quincena es inferior al convenido; el pago es a destajo y con frecuencia hay deducciones invocando factores climáticos o de la calidad de la fruta que se ha cosechado.

La figura del capataz en la citricultura entrerriana se diferencia del tradicional contratista o "enganchador" de otros tiempos, que se ocupaba de organizar y disciplinar la fuerza de trabajo para algunas producciones, imponiendo una relación de subordinación o de dependencia a través del reconocimiento de favores (Salvatore,

1986). En el mercado laboral citrícola, el capataz suele estar representado por ex-trabajadores permanentes de quintas, pequeños ex–productores, integrantes de la familia de pequeños productores. Una relación de acercamiento fundada en la posición social de los sujetos, además del conocimiento y la confianza constituyen redes informales importantes para conseguir trabajo. Sin embargo, la relación jerárquica existe dado que el capataz tiene que negociar con productores y empresarios.

Sólo un 8% de los cosecheros encuestados es reclutado por las empresas integradas o las plantas de empaque que ocupan personal para esa tarea; carecen de contrato escrito, pero ofrece protección formal y estabilidad laboral, aunque el trabajo sea estacional. Los cosecheros declaran que son trabajadores temporarios, sin contrato, pero en la condición de "fichados", es decir que han sido registrados por el empleador, tienen los aportes jubilatorios y están bajo el régimen de la seguridad social para cobrar salario familiar, aguinaldo y vacaciones. De acuerdo con el Convenio Colectivo de Trabajo que rige para los Obreros de la Fruta en Entre Ríos se establece una relación de dependencia empleador- trabajador, por la cual los trabajadores tienen que estar a disposición del empleador para comenzar la temporada el 2 de mayo y hasta fines de setiembre- octubre; la empresa los convoca por antigüedad y carga de familia. Este tipo de vínculo crea, a la vez, una cierta estabilidad laboral porque los cosecheros saben que al año siguiente volverán a trabajar con el mismo empleador durante el período de cosecha y en las mismas condiciones en que se los contrató por primera vez.

Actualmente, las empresas buscan reemplazar esta modalidad de contratación empleando estrategias para flexibilizar el trabajo de cosecha a través de la tercerización. En este contexto han proliferado unas organizaciones que se insertan en el mercado laboral como agentes de intermediación con el nombre de "*cooperativas de trabajo*". En un marco de aparente legalidad actúan, en realidad, como agencias de colocaciones o empresas de servicios que desvirtúan el esquema asociativo, pero que les permite obtener ventajas impositivas eludiendo las obligaciones de la seguridad social y los beneficios previsionales que conlleva el trabajo en relación de dependencia. Y bajo esa figura legal están exentas de pagar impuestos a las ganancias.

En la práctica estas seudocooperativas son "sociedades de hecho" que carecen de una organización adecuada y eluden controles y cargas impositivas.

La implementación de este sistema constituye un fraude laboral (Ibarlucía, 1997; Paredes, s/f) al ofrecer mano de obra barata haciendo pasar a los trabajadores como

asociados. Las empresas que toman los servicios no se hacen cargo de los costos laborales y los "socios" de las falsas cooperativas son obligados a aportar a la caja de previsión como *autónomos;* hecho que en poco tiempo los convierte en evasores debido a los bajos salarios que perciben.

Además, estas "cooperativas" manifiestan a sus asociados que nunca obtienen *excedentes*, por lo tanto, al fin del ejercicio no hay nada para repartir y si los asociados son despedidos no pueden reclamar la parte de los beneficios que les corresponde.

Esta situación difumina la figura del 'otro' ante quien recurrir o reclamar, las múltiples cartas documento que los entrevistados envían a sus empleadores por intermedio del Sindicato nunca son respondidas (Información de entrevistas a trabajadores y dirigentes gremiales).

Se desconoce la cantidad de seudocooperativas que operan en el área citrícola. El Sindicato de Obreros de la Fruta de Entre Ríos estima que más de 2000 trabajadores realizan la cosecha bajo esta modalidad: "*Muchos quieren poner una cooperativa porque es un negocio en las condiciones actuales",* expresan algunos gremialistas.

Otra de las estrategias que emplean las falsas cooperativas para eludir la fiscalización es una frecuente *mutación* por la que desaparecen y reaparecen con otra denominación y cambio de domicilio y, al mismo tiempo, es una forma de deshacerse de los trabajadores sin tener que despedirlos.

Algunos indicadores de la precariedad laboral

La precarización del trabajo observada en la modalidad de reclutar a los cosecheros también se evidencia en el monto de los salarios que son convenidos con el empleador, sin ninguna intervención de los trabajadores al igual que las condiciones de trabajo.

El pago a destajo se presta para eludir o disminuir el monto del salario al finalizar la quincena, y también de atrasos en la fecha de pago, empleando mecanismos como el de jornal caído por factores climáticos, o suspensiones de días de trabajo sin causa aparente.

Para los empresarios el mecanismo de flexibilizar las tareas de cosecha mediante la tercerización es muy ventajoso, porque además de resolver la obtención de mano de obra necesaria en el momento oportuno por un corto período, les reporta un ahorro aproximado de $0,60 por cajón. Los cosecheros que aun mantienen el vínculo de

contratación directa con las empresas son también afectados por la penetración de las seudocooperativas, porque ha disminuido el ritmo de su trabajo en duración y cantidad de horas.

Si bien el empleo no registrado y de bajos salarios ha sido tradicional en el mundo agrario, los cambios que se observan actualmente en el comportamiento del mercado de trabajo, basados en vínculos contractuales complejos de elevada informalidad, dan lugar a una mayor inestabilidad laboral. Estimaciones de informantes calificados señalan que un 80% de los cosecheros que se desempeñan en el área citrícola no están registrados. La percepción que éstos tienen sobre la desprotección que rige la contratación, contribuye a que no reclamen los aportes previsionales y otros beneficios sociales. Por un lado, expresan que nunca llegarán a jubilarse por la índole de su trabajo "en negro" y por otro:

> *"no protestan, no hacen reclamos porque los amenazan, viven bajo la amenaza, porque si esas personas quieren reclamar lo que les corresponde, lo dejan sin trabajo. Y la necesidad es muy grande",* manifiesta un delegado gremial cosechero

Un indicador que da cuenta de la precariedad laboral es el salario y su relación con las horas trabajadas diariamente. El Convenio Colectivo pauta que la jornada de trabajo es de 8hs diarias y 48hs semanales, pero por la índole de la actividad las partes contratantes acuerdan la posibilidad de compensación de horario, en cuyo caso los empleadores, con anterioridad al inicio de la jornada pueden establecer que su duración sea inferior o superior a 8hs, pero no exceder las 10hs debiendo respetarse siempre la pausa de 12 hs entre jornadas

La jornada de 7 a 9 horas es la más representativa y coincide con el período de mayor ocupación, durante los meses de invierno. Los trabajadores declaran que no es posible ampliar el horario de trabajo; el rocío y la niebla actúan como limitantes para la cosecha de la fruta de exportación que requiere mayores exigencias.

Indagar sobre el salario percibido durante la temporada de trabajo no es tarea fácil, por tratarse de un trabajo temporario, no registrado, que se paga a destajo, con frecuencia una parte en efectivo y otra en vales para canjear por mercadería. Por lo tanto, se tomó en cuenta el salario máximo y el salario mínimo obtenidos durante el año 2001. El valor más alto es de alrededor de $300 en junio y julio, plena temporada de cosecha; el valor más bajo es de $153 y comprende al 50% de los trabajadores encuestados. El salario promedio comparado con la canasta básica total familiar para

octubre de 2001 que es de $600 (INDEC) refleja una precariedad en las condiciones de vida.

La evidencia estadística es demostrativa de la situación de inestabilidad en la que se encuentran estos trabajadores que, sin duda, constituyen el estrato menos calificado de la mano de obra ocupada en el complejo citrícola. Comparativamente, la categoría más baja de la escala salarial de las plantas de empaque (peón general), percibe $500-600 mensuales y también es una actividad zafral.

La precariedad del empleo además se refleja en la relación cobertura social-cantidad de trabajadores que acceden a beneficios tales como aportes jubilatorios, aguinaldo, asignaciones familiares, vacaciones y obra social. Estos beneficios sociales se perdieron paulatinamente a medida que aumentaron las formas de contratación flexibles. Al ser consultados los trabajadores sobre los aportes jubilatorios, aproximadamente la mitad responde que no tiene, mientras que el 43 % contesta afirmativamente. En cuanto a vacaciones, aguinaldo y bonificación por antigüedad, la mayoría de las veces no se paga lo que corresponde por convenio. Se estipulan 138 días de trabajo efectivo para tener derecho a las vacaciones completas; las empresas de servicios, como estrategia para abaratar costos, contratan mano de obra por menos tiempo, para abonar sólo la parte proporcional de las vacaciones al finalizar la zafra. Nunca se les permite sumar campañas por la alta rotación explicada, a ello se agrega las condiciones climáticas que obligan a interrumpir frecuentemente las tareas.

Respecto a la obra social, por tratarse de trabajadores zafrales sólo disponen de este beneficio durante el período de trabajo, quedando sin protección el resto del año. El 56 % de los encuestados tiene la obra social del Sindicato de la Fruta, el resto no posee ningún tipo de cobertura social por lo que concurren a hospitales públicos y salas de primeros auxilio para hacerse atender. Una de las consecuencias de las políticas públicas aplicadas en el país en la década de los ´90 ha sido el deterioro de todo el sistema de salud que impacta principalmente en la población de menores recursos.

Una comparación con 1990

¿Las dificultades que presenta hoy el mercado laboral también se observaban en 1990? Se consultó a los trabajadores cuál era su situación laboral en 1990. Más de la mitad responde haber trabajado en tareas de cosecha del citrus; el 83% conseguía trabajo todo el año y lo que ganaba le permitía satisfacer las necesidades de la familia, en

cambio en el año 2001 el ingreso obtenido fue insuficiente, sólo el 18% contesta que podía desenvolverse bien; la mayoría de éstos son solteros. Este nuevo indicio estadístico, al comparar dos momentos de la situación laboral da cuenta de una profundización de la precariedad en la que los trabajadores están inmersos, que alterna con períodos de desempleo más o menos prolongados. Al concepto de precariedad laboral de las condiciones de trabajo Pok (1992) incorpora como dimensión de análisis el concepto de "inserción laboral endeble" que implica una participación irregular caracterizada por la intermitencia, que se expresa en la alternancia sucesiva en la condición de actividad, en términos de ocupación/desocupación y en la disolución del modelo de asalariado socialmente vigente.

Visión de los protagonistas sobre el empleo en la cosecha de citrus

> *"Yo soy cosechero, porque desde chico que trabajo en la cosecha del citrus, yo soy un trabajador zafral, como se le dice acá…"*

Así se definen los trabajadores respecto al trabajo que realizan en el complejo agroindustrial citrícola entrerriano. También se autoidentifican por la tarea que realizan en la cosecha, *cortador* o *arrancador.* La mayoría de los trabajadores encuestados se define como *cortador,* aunque muchos realizan ambas tareas. El procedimiento de corte del fruto es más reciente y responde a un cambio introducido con la expansión de la producción para la exportación. Requiere un cierto adiestramiento previo sobre las condiciones en las que debe realizarse el corte según las exigencias de los mercados.

Opiniones y valoraciones sobre las condiciones de trabajo

> *"Nos hacen trabajar bajo la lluvia si es fruta para el mercado interno. Dicen que con el agua de lluvia no se mancha la fruta pero sí con la del rocío […] La mayoría de las veces viajamos en camón, 70 - 80 km en camión, amontonados entre los cajones, con frío calor"* (Cosechero contratado por una seudocooperativa de trabajo).

> *"Antes nosotros trabajábamos con canasto, ahora se usa el recolector que lo ponemos en el cuerpo y sentís el peso desde la primer fruta que echás hasta la última. Y todavía las chatas que llevan la fruta tienen dos escalones […] y a la altura así que tenés que levantar el pié te morís de la cintura"* (Cosechero contratado por una empresa integrada).

Los testimonios que anteceden parecen contradecir la evidencia estadística recogida por la encuesta directa. Al solicitar a los trabajadores que calificaran las condiciones en las que desarrolló su tarea en los últimos 5 años (1997-2001), si bien la mayoría responde que las condiciones de trabajo son regulares o malas, el 81% de los encuestados declara que le gusta la tarea que realiza. Esta respuesta manifiesta cierta "resignación" ante una situación que cuesta imaginar distinta; así cuando se les pregunta por las razones que dan cuenta de la valoración positiva de su tarea, la mayoría contesta que no conoce otra cosa, que es lo único que ha hecho siempre o que directamente lo hace por obligación ante la falta de propuestas laborales alternativas y a su alcance. Por el contrario, los pocos casos que contestan que no gustaban de la tarea realizada tienen bien en claro los motivos; la mayoría menciona que el trabajo es muy pesado. El grupo etario de 18-33 años es el que señala una valoración más negativa, mientras que los más adultos insisten en que es el trabajo que vienen realizando desde hace años:

> *"el cuerpo lo siente, duele la cintura, la espalda, los huesos duelen por el frío y la humedad, pero no queda otra [...] cada mañana se vuelve a empezar, ya estamos acostumbrados."* (Cosechero, 45 años, 20 años que trabaja en la actividad).

A la hora de señalar las formas mediante las cuales se podrían mejorar las condiciones de trabajo en la cosecha, el porcentaje que responde "*con mejores salarios"* alcanza casi al 90% del total, opción que no alude a cambios directos en la actividad pero sí en cómo se la remunera. Es necesario tener en cuenta que los que ya tienen una antigüedad en la actividad y además tradición familiar, si bien reconocen que se trata de un trabajo pesado, sufrido y cansador, valoran como más importante la remuneración. En cambio, puede ser diferente para los que tienen otras aspiraciones. En segundo término aparece la opción "*cumplimiento de la fecha de pago y el suministro de vestimenta adecuada"*. Con relación a estos aspectos un entrevistado manifiesta:

> "*… no, no dan ropa de trabajo, lo único que dan es un par de guantes, cuando no están rotos…, a veces tenemos que estar medio peleándolos para que nos den guantes y unas mangas, capas para lluvia nunca"*

El propósito de profundizar en la evaluación de las condiciones de trabajo condujo a preguntar sobre la valoración que hacen de la actividad que realizan. La mayoría expresa que se trata de un "*trabajo muy cansador y sufrido"* (74%), mientras que 69% menciona la opción *"bajos salarios"*. Puede resultar llamativo que sólo 24%

aduce *"falta de estabilidad laboral"*. Sin embargo, la respuesta puede reflejar el contexto de precarización en el que se desarrolla la actividad, conjuntamente con la situación de recesión y desocupación del entorno regional.

Los datos obtenidos dan cuenta de la valoración negativa que acuerdan los propios trabajadores a la actividad. En algunos casos, la ausencia de respuesta puede indicar que se trata de un tema sobre el que no se les pregunta comúnmente, porque no son reconocidos como sujetos de opinión en estos aspectos.

En el apartado referido a las formas de contratación se señaló el creciente fenómeno de la intermediación. Por ello se pidió a los trabajadores que indicaran cuál es el agente por el que prefieren ser contratados; la mayoría manifiesta preferencia por la contratación directa, es decir, la empresa o el productor-propietario, o bien aquéllos que están asociados a la Cooperativa "Trabajadores Unidos" desean continuar en esa situación. Estimamos que estos resultados están mostrando una aspiración en la que se reconoce la estafa a la que son sometidos por parte de las seudocooperativas o empresas de servicios. No obstante, también es admisible que los trabajadores cosecheros se hallan en una situación de subordinación, que los inhibe de poder de reacción mediante alguna forma de protesta o presión, por falta de control de parte de los mecanismos encargados de hacer cumplir la legislación, y una elevada desocupación que también actúa como factor desmovilizante.

Otro dato interesante que surge de las encuestas con relación a las aspiraciones de los cosecheros es que la mayoría de los encuestados (78%) se muestra interesado por cambiar de actividad dentro del complejo citrícola, siendo el empaque la opción más veces señalada como expectativa a realizar (41%); como se mencionó más arriba, corresponde a un empleo comparativamente de mayor remuneración. Las respuestas restantes se distribuyen en diversas tareas de mayor calificación dentro de las quintas, como tractorista o podador. Se observa que una aspiración inmediata es hacia puestos de trabajo que requieren ciertas habilidades y competencias, a la vez que tienen una mejor remuneración, aunque no aseguren empleo por todo el año. Estos resultados también muestran el desconocimiento que tienen los cosecheros sobre su rol en la fase agrícola del complejo, situación que podría revertirse si, a nivel empresarial, se advirtiera la importancia que tiene la capacitación del cosechero para asegurar la calidad de la producción, ya que su deterioro comienza con la recolección del fruto por más que se extremen los cuidados en la etapa del empaque.

El propósito de profundizar en sus aspiraciones con respecto a un cambio de actividad llevó a conocer si tienen interés por capacitarse en un trabajo fuera del sector citrícola. Si bien muchos responden afirmativamente (56%), el resto se encuentra dividido entre manifestarse desinteresado y no saber o no contestar la pregunta. La lectura de estas respuestas admite nuevamente la falta de visualización por parte de los trabajadores cosecheros de alternativas laborales fuera del sector que los contiene; varios de los encuestados responden que nunca se les había ocurrido pensar en hacer otra actividad o muestran sorpresa ante esas consultas, porque en las condiciones actuales perciben como algo imposible cambiar de actividad, si bien no existen motivaciones para permanecer en el trabajo actual.

También, se procuró obtener la opinión de los encuestados respecto a que su familia trabaje en la cosecha del citrus. Estas consultas se realizaron como una forma de ahondar en la valoración que hacen los trabajadores de su propio trabajo, al confrontarlo ante una situación familiar concreta: su opinión frente al trabajo de su esposo/a y sus hijos en las mismas tareas. Esta pregunta se efectuó aun ante quienes se declararon solteros o sin hijos, indicándoles que reflexionaran sobre este aspecto, antes de responder.

Los resultados indican que la mayoría es contraria a que su esposa/o trabaje en la cosecha del citrus. Los pocos casos que manifiestan su acuerdo argumentan que es porque *"no hay otra cosa"* y, en segundo lugar porque "*lo considera un complemento de los ingresos del hogar".* A su vez, entre quienes manifiestan desacuerdo con que su esposa/o se incorpore a la cosecha, aparece un alto porcentaje (62%) señalando que es un "*trabajo duro y sufrido.*

En el mismo sentido, acerca de la opinión sobre los hijos, el porcentaje de desacuerdo asciende a 66% y para referirse a las razones se les dio una lista de opciones de respuesta múltiple. La opción más veces señalada es la que define al trabajo de cosecha como "*sacrificado y sucio"*. Luego, mencionan que no están de acuerdo porque es "*un trabajo que no permite progresar y los salarios son bajos"*. Muchos de los encuestados expresan sin mediar una pregunta, que aspiran a que sus hijos estudien para poder defenderse mejor que ellos. Su trabajo en la cosecha no tiene prestigio social, no es considerado como una profesión, carece de calificación, la transmisión de conocimientos queda librada al efecto de demostración, los productores y empresarios no tienen interés por encarar una capacitación de la mano de obra.

Con relación a aquéllos que respondieron estar de acuerdo con que sus hijos trabajen o trabajaran en la cosecha, argumentan que *"se trata de un trabajo digno"* o que *"no consiguen otro trabajo*".

En síntesis, la información recogida permite observar que la mayoría de los encuestados no tiene una opinión favorable de las condiciones de su trabajo, básicamente porque los salarios son insuficientes y porque las tareas son duras y/o sacrificadas. Sin embargo, no se observan tendencias en la instrumentación de cambios o posibilidades de acceso a otro tipo de tareas o puestos de trabajo, de hecho, en numerosos casos parece traducirse un sentimiento de apatía y/o una actitud de resignación.

En los resultados obtenidos predomina la opinión de que la situación de las tareas de cosecha es mala o regular y que ha empeorado en los últimos años. Pesa mucho en esta opinión factores como los bajos salarios percibidos, las características del trabajo que lo convierten en una tarea sufrida, cansadora, la baja o nula probabilidad de progresar y la poca expectativa de que esta situación mejore. Se percibe, por el contrario, un cambio en sentido negativo, es decir, el cambio que conlleva el deterioro progresivo de las condiciones de trabajo.

El Sindicato, participación y valoración

Hablar de la identidad individual o colectiva de los trabajadores, en relación al Sindicato Obrero de la Fruta, nos acerca a la noción de identidad como pertenencia pero, como expresa Baeza, *"...también orientación asumida del accionar social, o lo que denominaremos (...) praxis identitaria"* (Baeza: 2000: 49). En los trabajadores del citrus no se observa una *praxis identitaria* en relación a su accionar colectivo de protesta social, ni fuertes lazos identitarios que alimenten sentimientos de pertenencia hacia el sindicato, sólo 50% de los encuestados está afiliado a la entidad y entre los casos relevados no existe afiliación gremial en las mujeres. Esta situación se relaciona con la pérdida de poder de negociación de la entidad, proceso que afecta en la última década a la mayoría de las organizaciones sindicales del país, quienes ceden posiciones ante la presión cada vez mayor que ejerce el sector empresarial.

Un delegado gremial de los trabajadores cosecheros que se desempeña en de una seudocooperativa, ante la pregunta si obtienen respuestas cuando presentan las demandas, responde:

> *"No, nunca logramos nada. Siempre fue ...que sí, que no, que los vamos a atender, que mañana o pasado, que vamos a ver, siempre con evasivas. A lo mejor nos atendía bien, sí, pero respuesta concreta ninguna. Siempre, la mayoría de las veces, todas negativas"* (abril de 2003).

Otro delegado gremial empleado permanente de una de las principales empresas del área agrega:

> *" .. nosotros reclamamos a la empresa acá por intermedio del sindicato; pero hemos ido al Ministerio y todo y no hay vuelta atrás.....que cuando la empresa nos suspende, que esos días no nos computen a nosotros* (abril de 2003).

Los testimonios ponen de manifiesto el escaso poder de negociación del sindicato en el espacio local, regional y nacional. Esa realidad es asumida por los cosecheros con resignación y desaliento, situación que los conduce a la sumisión y los aleja cada vez más de toda posibilidad de acción colectiva.

Ante el avance de las formas flexibles de contratación y la precarización de las condiciones de trabajo, muchos cosecheros se resisten a ser ayudados por sus propios compañeros delegados gremiales por temor a posibles represalias de parte de los agentes que se ocupan del reclutamiento de trabajadores, impidiéndoles participar de la próxima zafra, por lo tanto terminan por subordinarse a las nuevas modalidades de contratación. De esta forma, la negociación se diluye ante la presión que ejerce un mercado de trabajo con sobreoferta de mano de obra y con altos índices de desempleo. Las empresas de servicio contribuyen a neutralizar los reclamos de todo tipo, dado que disponen de mano de obra segura pronta a reemplazar el lugar que dejan otros.

> *"... y bueno, nosotros hemos hecho todos los reclamos, pero si nosotros vamos y nos negamos allá a trabajar....[...] ellos se apoyan en las cuadrillas que contratan a terceros ahí...[...] hacen el mismo trabajo, y ahí nadie se enferma.[...]en las cuadrillas de terceros ellos están amenazados, y es así, el que no trabaja, y andate para tu casa, hay otro para trabajar."...*(Cosechero, abril de 2003)

Sin embargo, pese al relativo bajo número de afiliados y a la valoración negativa en cuanto a negociación de condiciones de trabajo, la mayoría de los cosecheros encuestados (77%) cree que el sindicato es necesario porque *"guía, orienta, ayuda y reclama cuando el patrón no cumple"*. Esta actitud que parece contradictoria con

respecto a lo mencionado más arriba, muestra la necesidad que tiene los trabajadores de contar con un referente que los escuche, respalde y actúe en su defensa.

Un caso singular: la respuesta ante un conflicto

Retomando el concepto de *praxis identitaria* como accionar social que define Baeza (2000:op.cit) un grupo de trabajadores cosecheros y del empaque aparecen como sujetos singulares que intentan una ruptura para modificar su situación laboral. Es el caso de la Cooperativa "Trabajadores Unidos" de Concordia que constituye un ejemplo de respuesta orgánica ante una situación de conflicto. Los trabajadores se reconocen como actores sociales capaces de organizarse e intervenir para no quedar excluidos formalmente del mercado de trabajo. De esta forma cuando ven peligrar su fuente de trabajo buscan la solución mediante una acción colectiva, participan en forma conjunta con el sindicato que los representa y acuerdan con el Estado una "ayuda" económica que les permita emprender un proyecto a largo plazo.

Touraine señala que cuando el sujeto está en peligro se pone siempre a la defensiva, que la acción admite *"una referencia positiva de si mismo y de este modo la construcción o la defensa de una identidad o de un proyecto"* (Touraine y Khosrokhavar, 2002: 125). El caso de la Cooperativa pone de manifiesto que si bien los trabajadores se encuentran en una creciente situación de subordinación, algunos pocos se resisten y a partir de un problema, intentan acciones positivas.

El origen de la Cooperativa de Trabajadores Unidos data del año 1998 cuando quiebra la empresa Pinfruta, sucesora de Pindapoy; por esa causa 640 personas pierden su fuente de trabajo en la ciudad de Concordia. Algunos trabajadores acompañados por los representantes gremiales del Sindicato Obreros de la Fruta, se organizan e inician acciones colectivas tendientes a la búsqueda de una solución. Organizan manifestaciones por las calles de la ciudad, solicitan la intervención de la iglesia para que interceda ante las autoridades provinciales, en su favor; elevan petitorios al gobierno provincial y nacional y hasta designan una comisión que viaja a Buenos Aires para mantener reuniones con el Síndico de la quiebra a quien reiteran sus reclamos por una indemnización justa y por la demora del ANSES en el pago de los subsidios por desempleo (Diario el Heraldo 18/12/98- 3/12/98-23/04/99).

En forma paralela a estos hechos, un pequeño número de ex-trabajadores de la cosecha y el empaque de la empresa Pinfruta, emprenden la tarea de formar una

verdadera cooperativa de trabajo con el asesoramiento del Sindicato. Conjuntamente solicitan ayuda del estado para hacer frente a los gastos de creación y compra de herramientas y equipamiento de trabajo. La cooperativa comienza a funcionar en marzo de 1998.

El Estado nacional finalmente interviene en el conflicto de Pinfruta y otorga un subsidio de $2.000.000 en Aportes del Tesoro Nacional; una parte destinado a un fondo de desempleo y la otra para poner en marcha la Cooperativa. Por un lado, se soluciona un aspecto parcial de la crisis provocada por el quiebre de la empresa (cobro de indemnizaciones y subsidios), y por otro permite a los trabajadores asociarse y permanecer en el mercado de trabajo.

> *"Mucho de nuestros compañeros como estaban cobrando subsidio por desempleo no quisieron renunciar a eso porque estaban sin trabajo desde hacía varios meses"* ..... y no se asociaron a la cooperativa, "*por eso salimos a trabajar con una cuadrilla muy chica, trabajamos todo el 98 [...] y a partir de ahí se fue integrando más gente que no cobraba el seguro de desempleo, se encontró más trabajo, después de empaque. La cooperativa era un desafío muy grande y no todos los compañeros querían asociarse"* (Integrante de la Cooperativa, marzo de 2003)

Este caso permite diferenciar actitudes entre los trabajadores que se relacionan con la valoración positiva de sí mismo y el accionar social: un grupo se excluye de participar en la cooperativa por el temor a perder el subsidio de desempleo y luego no conseguir trabajo; el otro asume el reto organizar y sostener un proyecto común. *"El sujeto se constituye a través de la conflictividad"* manifiesta Touraine (Touraine y Khosrokhavar, op.cit: 124), los trabajadores de la Cooperativa enfrentan una crisis que se origina por el cierre de una importante fuente de trabajo en la región, pero lejos de mantener una actitud pasiva se constituyen en actores sociales que reivindican mediante la acción la capacidad de organizarse.

Los miembros de la Cooperativa se sienten identificados con ella y ese fuerte lazo identitario les permite afrontar nuevas funciones y responsabilidades, como organizar administrativamente la institución, participar de licitaciones, negociar contratos, comprar equipamiento adecuado, incorporar nuevos socios. De esta forma sin experiencia previa e impulsados por la crisis, buscan la solución, aprenden tareas de gestión y participan activamente con el Sindicato de la Fruta a fin de llevar adelante la

institución. A su vez se preocupan por la capacitación de la mano de obra, participando en cursos de capacitación organizados por la entidad gremial.

A pesar de que en la actualidad la entidad tiene serias inconvenientes, para negociar los contratos ante la competencia de las seudocooperativas, un directivo se manifiesta optimista y expresa: *"a partir del 2001 conseguimos más trabajo, crecimos y hoy tenemos unas 215 personas trabajando para la cooperativa y con perspectivas de más trabajo"* (entrevista a miembro de la cooperativa 24/03/03/).

Comentarios finales

La información recogida da cuenta de que se está en presencia de sujetos con características objetivas y subjetivas altamente homogéneas. Tanto en lo atinente a las opiniones y percepciones recogidas respecto a las características y condiciones de trabajo, como a las condiciones objetivas y de vida en las que se encuentran inmersos, se presenta un universo de coincidencias bastante significativo.

Esto no se trasunta en la instrumentación de acciones colectivas defensivas. Se puede aventurar la hipótesis de un proceso de autohinhibición de la capacidad de protesta, por encontrarse en condiciones objetivas que así lo determinan, sabiéndose en un contexto de elevada desocupación y sin contar con instrumentos organizativos, tal como un sindicato con relativa fuerza y capacidad de presión, que posibilite la expectativa de obtener reivindicaciones.

Otro elemento que aparece con un peso propio en este intento explicativo frente a una clara debilidad de los trabajadores cosecheros, es que los empresarios gozan de una fortaleza comparativamente muy superior, teniendo bajo su control diversos mecanismos que alimentan el disciplinamiento de la mano de obra: contratación cada vez más flexible y sobreoferta permanente de mano de obra que actúan como mecanismos de sometimiento de los trabajadores. Pero también han logrado a lo largo de los años plantear un tipo de relación que se podría denominar de paternalista frente a sus empleados; la figura del patrón no es identificada por los trabajadores como el principal actor responsable de su situación. Los cosecheros en su mayoría consideran como nocivas a las empresas de servicios que han aparecido en los años recientes, pero no lo relacionan con la responsabilidad de los patrones.

Paradójicamente, se presenta una tendencia a solidarizarse con el patrón más que a situarse en una dinámica de confrontación. Testimonios de trabajadores cosecheros

expresan el deseo de que a su patrón le vaya bien porque de esa manera ellos continuarán trabajando y quizá, mejore su situación.

Una excepción es la experiencia de la Cooperativa de "Trabajadores Unidos", que se analizó como una forma de respuesta a la crisis, como un caso de praxis identitaria que se manifiesta a partir del circuito laboral transitado por este grupo social, que logró poner en acción sus recursos y capitales sociales y culturales (Bourdieu, 2000) para resolver una situación de desempleo y una inserción laboral en mejores condiciones.

Es posible aplicar en este caso los posicionamientos que asume el fenómeno de identización siguiendo a Baeza (2000: 49) *a) un posicionamiento espacial: la apropiación simbólica de un espacio y todo lo que ese espacio contenga; b) un posicionamiento relacional: un modo particular de reconexión con el mundo externo según mecanismos relacionales singulares y, c) un posicionamiento temporal: la apropiación de un tiempo pretérito (una historia) y la tentativa de apropiación de un tiempo futuro con la definición de una meta.*

Evidentemente la variable espacial tuvo mucho que ver en el proceso de identización de este grupo social: compartían el lugar de trabajo. El tiempo como factor estructurante de una historia en común y la posibilidad de proyectar hacia el futuro esa identidad bajo la organización de una cooperativa para alcanzar una meta: la reinserción laboral con mejores condiciones de trabajo. Por último, se define claramente la forma de interrelación al interior del grupo, con lazos de cooperación y frente a los distintos actores con los que interaccionan: gobierno, sindicato, empresas, seudocooperativas y los otros trabajadores del complejo citrícola.

Bibliografía

Alfaro, M. 1999. "Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana: Actores y estrategias. Disciplinamiento, conflictividad y resistencias". *Estudios del Trabajo*. ASET. Nº 18, Segundo Semestre.

Aparicio S y Alfaro M. 2001: "Las Múltiples negociaciones para acceder al trabajo". *5to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. ASET. Buenos Aires

Aparicio S y Benencia R. 1999: *Empleo rural en tiempos de fexibilidad*. Ed. La Colmena. Buenos Aires.

Auyero, J. 2001. *La política de los pobres. Las prácticas clientelistas del peronismo.* Manantial. Buenos Aires.

Baeza, M. 2000. *Los caminos invisibles de la realidad Social*. Ediciones Sociedades Hoy, Serie Estudios Sociológicos. Chile.

Bourdieu, P. 1988. *Cosas dichas*. Gedisa. Buenos Aires.

Boudieu, P. 2000. *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao, Desclée de Broker.

Giarraca, N; Gras, C. y Gutierrez, P. 1995. "Métodos cuantitativos y cualitativos en los estudios de la sociología rural". *Ruralia,* 5. Buenos Aires.

Giarraca, N (comp).2000. *Tucumanos y Tucumanas*. Ed. La Colmena. Buenos Aires.

Ibarlucía, M. 1997. "Las cooperativas de trabajo: un largo camino de obstáculos". En: *Trabajo y Seguridad Social.* El Derecho. Buenos Aires.

Geertz, C. 1992. *La interpretación de las culturas*. Barcelona, Gedisa,

Lara, S. 2000 "Análisis del mercado de trabajo rural en México". En: Giarraca, N. (coord.) *¿Una nueva ruralidad en América Latina?* EUDEBA-CLACSO. Buenos Aires.

Pok, C. 1992. "Precariedad Laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo". Presentado al *Seminario Interamericano Medición del Sector Informal.* Instituto Nacional de Estadística Informática. Lima. Perú.

Touraine, A. 1988. El regreso del actor. EUDEBA. Buenos Aires.

Touraine A y Khosrokhavar, F. 2002. *A la búsqueda de sí mismo. Diálogo sobre el sujeto*. Edit. Paidós. Bs. As.

Nota: la desgrabación del material de entrevistas fue efectuada por la Lic. Marcela Fedele, integrante del equipo de investigación.

E-mail: ntadeo@netverk.com.ar
epalacio@isis.unlp.edu.ar
fernandat@sinectis.com.ar