LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ASALARIADOS RURALES EN EL VALLE DE UCO (PROVINCIA DE MENDOZA).

Elena Mingo (Becaria FONCyT/Ceil-Piette, área empleo y desarrollo rural) emingo@ceil-piette.gov.ar

Matías Berger (Becario Doctoral Conicet/Ceil-Piette, área empleo y desarrollo rural,) mberger@ceil-piette.gov.ar

Dirección postal: Saavedra 15 4º, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Grupo 15: Trabajo Agrario y Empleo Rural

Introducción

El interés específico de esta ponencia son las prácticas sociales de los trabajadores asalariados en tanto orientan su inserción en el mercado de trabajo.

El mercado de trabajo de la zona de estudio se caracteriza por la demanda de trabajadores en forma transitoria influida por las características estacionales de la producción, la preeminencia del trabajo no registrado y el predominio de tareas de baja calificación.

Por prácticas sociales entendemos la manera en que buscan y consiguen trabajo, la forma en que se organizan para enfrentar la discontinuidad laboral y el modo en que construyen las preferencias que orientan sus elecciones laborales. Estas prácticas presentan diferencias teniendo en cuenta el sexo y la edad de los trabajadores. Por otro lado inciden en ellas las características de los hogares y la forma en que estos orientan la inserción laboral de sus miembros. A su vez las elecciones laborales son construidas a partir de experiencias y percepciones vinculadas al tipo de tareas, las formas de pago y las formas de intermediación.

Con el objetivo de arribar a la comprensión de las mencionadas prácticas describiremos brevemente a los agentes (empresas, trabajadores, intermediarios, estado y sindicatos) y a las relaciones que establecen en la esfera laboral, dando cuenta de tal forma de las posiciones que asumen estos distintos agentes y, así, del marco de referencia en que actúan los trabajadores.

Esta exposición se basa en una serie de entrevistas personales hechas a trabajadores, empresarios, productores, gerentes encargados de la organización del proceso de trabajo, funcionarios estatales de las áreas de empleo y desarrollo y representantes sindicales de la zona del Valle de Uco, localizada en la provincia de Mendoza.

El Valle de Uco es un oasis ubicado en la cuenca del río Tunuyán en el Oeste de la provincia de Mendoza. Es una zona de agricultura intensiva caracterizada por una importante diversidad productiva (vid, frutales y hortalizas) que ha concentrado un importante flujo de inversiones locales y extranjeras que impulsaron su reconversión productiva orientada hacia la exportación.

1. La situación de los trabajadores agrícolas

Una gran parte de los trabajadores 'asalariados' agrícolas del Valle de Uco se caracteriza por la inserción en ocupaciones en forma temporaria. Esto permite comprenderlos dentro de la amplia aunque empíricamente imprecisa categoría de 'trabajadores transitorios'. Acerca de esta cuestión, Murmis (1994) ha señalado que la constitución de un asalariado agrícola con características típicas del proletariado se ha visto limitada en América latina por el predominio de tareas transitorias y por las condiciones de explotación de la mano de obra.

Algunos estudios sobre los cambios en la organización del trabajo han tratado este problema en relación a las transformaciones o reestructuracion de la producción. Se coincide en señalar que estos análisis pueden ser agrupados en dos enfoques: el primero, interpreta que los cambios en la agricultura, producto de procesos de 'modernización', permiten asimilar lo que en ella sucede al desarrollo de otros sectores y con ello se rechaza la 'excepcionalidad' de la agricultura. El otro enfoque sostiene que dicha interpretación es 'forzada' ya que la evolución de las formas de producción, la organización del proceso de trabajo y la constitución de los mercados de trabajo no es homogénea (Neiman, Bocco y Miranda, 2001). En el primer caso se toma como referencia el establecimiento de una mayor división del trabajo y la emergencia de calificaciones como mecanismo diferenciador producto de la complejidad creciente del proceso de producción en la agricultura. En el segundo se recupera en parte el carácter excepcional de la producción agrícola, resaltando la importancia de las condiciones particulares presentes en cada territorio específico además de señalar que la agricultura no ha sido un sector donde predominen las relaciones salariales ni el aparato legal propio del estado de bienestar y el fordismo (Benencia y Quaranta, 2006; Murmis, 1994) De modo que se requieren interpretaciones específicas para comprender los procesos de reestructuración en el sector que tengan en cuenta los condicionantes propios de la agricultura y su combinación con las formas de 'flexibilización' del trabajo que actúan sobre relaciones de trabajo históricamente precarias (Neiman y Quaranta, 2001; Benencia y Quaranta, 2006).

Consideramos que la evolución de las relaciones sociales en la esfera del trabajo en el sector agrícola deben ser interpretadas como un campo sujeto a luchas, conformado históricamente y en potencial metamorfosis, en el que los agentes participantes despliegan sus estrategias y 'apuestas' construidas a partir de sus posiciones

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

(Bourdieu, 1995)[1]. Por otro lado, entendemos que para comprender específicamente la situación de los trabajadores asalariados es necesario un análisis de los 'ámbitos reproductivos' y de las formas de socialización por las que han sido atravesados (Benencia y Quaranta, 2006).

Más allá de constatar la difusión del trabajo temporario y los fenómenos a los que se asocia, en estas páginas intentamos comprender como se constituye la esfera laboral en tanto campo para los trabajadores agrícolas del Valle de Uco, en la provincia de Mendoza.

El trabajo temporario se asocia a la inestabilidad ocupacional, al predominio del trabajo no registrado, que impide la aplicación de regulaciones contractuales, y al 'ocultamiento' (en el doble sentido de su valoración social y su valorización salarial) de los conocimientos y habilidades necesarios para la realización de las tareas. Estos trabajadores se caracterizan por una inserción laboral precaria y/o inestable, la percepción de ingresos insuficientes y discontinuos y las frecuentes condiciones de vulnerabilidad social de sus hogares de pertenencia. La inestabilidad ocupacional es una condición propia del 'trabajador transitorio' pero que excede como característica a dicha categoría y se manifiesta en distintas 'estrategias' asumidas por los trabajadores. Por lo tanto, la precariedad del trabajo se manifiesta en formas empíricamente diversas. Las estrategias mencionadas se desarrollan en base a las relaciones entre los distintos agentes presentes en un campo[2]. Ellas dependen de la evolución del volumen y estructura del capital de cada agente y de las disposiciones (habitus) construidas en la relación prolongada con cierta estructura objetiva de posibilidades (Bourdieu, 1995). Las estrategias generadas a partir del habitus[3] son 'líneas de acción' (propensiones) construidas en la práctica, adaptables y mutables entendiendo que el habitus es perdurables más no inmutables.

1.1

[1] Sobre la diversidad de formas presentes en el cambio afirma Pedreño: "Un análisis de la realidad agroindustrial no vislumbra ni por asomo un patrón único de desarrollo según una racionalidad mercantil o una estructura sobredeterminante de acumulación de capital ante la cual se pliegan todas las formas sociales. Por el contrario, cabe comprobar que éste se despliega en una amplia diversidad de formas, incluso contradictorias, en las cuales unas tenderán a estar organizadas según pautas asociativas-institucionales, y otras acusarán una mayor influencia de pautas de reciprocidad." (Pedreño, 1999: p.45)

[2] La noción de campo implica pensar en términos de relaciones: "En términos analíticos un campo puede definirse como una red o configuración de relaciones objetivas entre posiciones. Estas posiciones se definen objetivamente en su existencia y en las determinaciones que imponen a sus ocupantes, ya sean agentes o instituciones, por su situación *(situs)* actual y potencial en la estructura de la distribución de las diferentes especies de poder (o de capital) -cuya posesión implica el acceso a las ganancias específicas que están en juego dentro del campo- y, de paso, por sus relaciones objetivas con las demás posiciones (dominación, subordinación, homología, etc.)" (Bourdieu, 1995: p.64)

[3] Los habitus "sistemas perdurables y transponibles de esquemas de percepción, apreciación y acción resultantes de la institución de lo social en los cuerpos" (Bourdieu, 1995, p.87), son producto de la incorporación de la necesidad inmanente de este campo. Pero también es una relación de conocimiento o de construcción cognoscitiva: constituye el mundo como mundo significante, dotado de sentido.

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

A continuación mencionaremos algunos de los elementos que dan cuenta de las condiciones en que se insertan laboralmente los trabajadores. La región del Valle de Uco se caracteriza por una importante diversidad productiva del sector agrícola. Sobresalen el cultivo de vid, los frutales y las hortalizas. Estos cultivos requieren de la realización de tareas estacionales. Dichas tareas son la principal fuente de ocupación de los trabajadores, aunque no siempre la única. Diferentes fuentes coinciden en que la ocupación en el sector agrícola es importante en las épocas de cosecha de los distintos cultivos, época que va de octubre a abril. Entre mayo y septiembre es más fuerte la desocupación en el sector.

Al predominio del trabajo estacional se añade la difusión del trabajo no registrado ('en negro'). Este es un hecho ampliamente reconocido y cuya justificación se ampara generalmente en la estacionalidad antes mencionada. Pero el trabajo no registrado no constituye el único signo de relaciones laborales precarias. E incluso su visibilidad depende del tipo de unidad productiva de la que estemos hablando. Algunos funcionarios consultados coinciden en señalar que las 'empresas integradas' no suelen contar con trabajadores 'en negro'. Ellas emplean formas de contratación legales pero flexibles o 'terciarizan' la contratación de mano de obra a través de cooperativas.

Informantes y funcionarios mencionan también que las empresas más grandes 'subregistran' el tiempo trabajado y emplean diversas estrategias para pagar menos aportes y cargas sociales. Esto ultimo resulta visible en la apreciación de un delegado sindical que afirma que uno de los motivos de los conflictos laborales son las liquidaciones de sueldos con menores montos, falta de contabilización de las horas extras y de los feriados trabajados, etc.

También es interesante destacar la mención de un informante del área de empleo que señala la falta de una carrera laboral que exhiba los progresos de los trabajadores rurales de modo que no queden todos incluidos en la categoría de peón.

La diversidad de cultivos implantados en la región provoca dos circunstancias que influyen en la estructuración del mercado de trabajo. En primer término, hay ciertos momentos del año en que se superponen tareas de diferentes cultivos y ello genera una cierta competencia por la mano de obra. Ello sucede fundamentalmente en las épocas de cosecha. En otras ocasiones también puede ocurrir que para una tarea que requiere calificación y debe ser realizada en un momento específico hay competencia por la mano de obra (ej: poda). El segundo punto a mencionar se refiere a la combinación de tareas y cultivos que realizan los trabajadores para construir una trayectoria laboral que los mantenga ocupados. En ambos puntos es preciso considerar que no todos los trabajadores saben realizar todas las tareas ni trabajan en todos los cultivos.

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

Por ultimo, es importante mencionar que la demanda, gestión y remuneración del trabajo resulta variable según el tipo de explotación y que ello incide en las preferencias de los trabajadores y en sus estrategias de ocupación.

Los elementos mencionados caracterizan en forma general al 'mercado de trabajo'. La inquietud de nuestra indagación va más allá de la mención de estos elementos que condicionan a los agentes y constituyen su 'campo de acción', aunque la comprensión del campo resulte imprescindible. Nuestro objetivo radica en comprender cómo 'aprenden' los trabajadores las reglas del campo, cómo en ese aprendizaje se construyen disposiciones que orientan sus estrategias y finalmente qué 'efectos' tiene ello en tanto soporte de relaciones objetivas cuyo resultado se expresa en formas de trabajo precario y discontinuo, bajas remuneraciones y la persistencia de la desvalorización del trabajo.

Este fenómeno no ocurre como consecuencia de formas 'tradicionales' o 'atrasadas' de producción o falta de incorporación tecnológica. Todo lo contrario, hablamos de un región donde el proceso de reestructuración ha permitido la introducción de formas de producción renovadas y vinculadas a mercados externos. Esta constatación nos permite retomar las contradicciones aparentes que Pedreño (1999) sitúa como fundamento de su investigación: la presencia de la agricultura empresarial moderna junto a formas de trabajo eventuales, precarias y desvalorizadas. Este autor menciona las limitaciones explicativas de la tradición teórica de investigación sobre procesos de trabajo y de industrialización al buscar las explicación del funcionamiento de lo social en función exclusivamente de la infraestructura productiva. En contrapartida, sugiere como más provechosa una "apertura hacia una interacción mutua entre estructura social y relaciones sociales de producción" (Pedreño, 1999: p.34).

1.2

Como punto de partida y con el objetivo de reducir la diversidad empírica, en lo que sigue, mencionaremos algunas de las 'estrategias' que los trabajadores ponen en juego para construir un ciclo de ocupación anual que los mantenga ocupados durante el mayor tiempo posible durante el año. Es a partir de dichas estrategias, tomándolas como 'fenómeno', que habremos de interpretar el aprendizaje que ellas contienen y la socialización por vía de la cuál han sido generadas. Dicha diversidad empírica ha sido captada como 'fenómeno' al identificar algunas estrategias que orientan la búsqueda, las preferencias y la elección de trabajo. En principio podemos presentar dos formas de expresar el tipo de inserción laboral: 'acomodarse' y 'vivir de changas'.

'Acomodarse' significa estar ocupado en forma regular en una finca. Según el caso, puede ocurrir que eso signifique: estar 'efectivo' en forma permanente o casi permanente, tener garantizado el trabajo en una finca

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

para tareas determinadas, o que cuando la finca requiera mano de obra constituir su primera opción. En esos casos hablamos de una relación directa entre la 'unidad productiva' y el trabajador pero también es posible acomodarse con un 'intermediario' (cuadrillero) que sea la 'vía de acceso' a ocupaciones. Lo que caracteriza a la estrategia es la búsqueda de garantizar la estabilidad ocupacional durante el año de alguna forma. Por ello es más frecuente que esto se de en la relación directa con las fincas que con cuadrilleros, algo más excepcional.

Una entrevistada relata que trabaja en un vivero desde agosto hasta noviembre. Durante los meses que no trabaja allí dice buscar trabajo en otro lado o 'descansar', expresión en la que abundan los trabajadores y que constituye una muestra de la representación que ellos tienen de las relaciones laborales. En este lugar trabaja ocho horas y le pagan por día, hecho reiterado y que expresa el uso común de formas salariales flexibles. Además le pagan sólo los días trabajados y en su relato se observa que no siempre trabaja todos los días laborables del mes. Comenta al respecto que, como el dinero no siempre alcanza: *'los días que uno descansa hay que ir a trabajar en otro lado'*.

Esta trabajadora considera que el trabajo en el vivero es 'su trabajo' dado que lo considera el más seguro *'el que tengo que cuidar'* mientras que *'las otros son changuitas que uno hace'*. Cuando no trabaja en el vivero usualmente trabaja en la plantación y cosecha de ajo, en la cebolla y, si puede, en la cosecha de uva, aunque lo predominante son los primeros cultivos mencionados ya que en la zona que trabaja predominan los chacareros (horticultores).

Acomodarse significa en este caso asegurarse un período de trabajo extenso que no implica necesariamente tener trabajo registrado, ni trabajar todos los días del mes, ni prescindir de la realización de otros trabajos ocasionales.

'Acomodarse' no significa sortear la constante inestabilidad del trabajo ni estar ocupado en forma permanente. Por ello encontramos casos en que un trabajador 'transitorio' (temporario) puede también estar acomodado. Un trabajador entrevistado dice: *'el siempre me da trabajo, hace como cinco años que estoy trabajando así temporario'* (se refiere al encargado de una finca que se dedica a frutales). Cuenta que durante los meses de enero a marzo se dedica a la cosecha de manzana y que entre mayo y octubre se dedica a la poda: *'...es una cosecha larga, yo entro ahí y después descanso un tiempo y busco en otro lado. Y empieza la poda y ahí estoy tres meses en la poda.'* Mantiene entonces el vínculo con esta finca que le garantiza períodos de ocupación en meses determinados aunque a su vez realiza otros trabajos en vid y en el ajo que alterna con momentos de 'descanso'. En los meses más duros ('el invierno') se consiguen trabajaos de escasa duración: *'Si, hay tiempos, en el invierno, por ahí hay veces que no encontrás nada… conseguís changuitas, conseguís dos o tres días,*

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

después no conseguís, después conseguís, y así, como todo'. En los trabajos que realiza en esa finca le pagan al día, hecho que lo conforma porque considera que no es lo suficiente veloz para trabajar a destajo.

El empleo de trabajadores con carácter temporario, aunque trabajen en una misma unidad productiva durante parte del año, es un recurso difundido y no necesariamente vinculado al trabajo no registrado ni de uso exclusivo en un cultivo o tipo de unidad. Se da el caso de grandes empresas que contratan personal en forma casi permanente para diferentes tareas y que trabajan durante gran parte del año bajo formas de contratación flexibles, tal como se desprende de las palabras de un ingeniero encargado de una importante finca: *'aproximadamente estamos ocupando alrededor de 150 personas... de los cuales 50 son efectivos y el resto es personal temporario. De éstos temporarios estoy hablando de gente que hace seis, siete años que trabaja pero bueno, sigue en la categoría de temporarios. ... creo que cada tres meses se los para un tiempo. Se los para quince días.'*

Entendemos que 'acomodarse' expresa una estrategia que en algunos casos apunta a garantizar el trabajo en ciertos períodos del año mientras que en otros es la inserción más estable posible en el marco de relaciones laborales reguladas por 'formas de contratación flexibles'. En el segundo caso se presenta una combinación de 'lo peor de los dos mundos' (Murmis, 1994), el 'tradicional' y el 'moderno': "En situaciones tales como la del trabajo estacional u ocasional, es frecuente que no haya llegado a funcionar un aparato legal protector propio de la etapa del estado de bienestar y el fordismo, y que ya empiecen a aparecer los enfoques que, en nombre de las formas más modernas de producción, valorizan la inestabilidad bajo el manto de la flexibilidad y versatilidad laboral. El resultado neto es el mantenimiento o acrecentamiento de las condiciones de trabajo precario en el sector rural en lo referente a estabilidad y condiciones de trabajo. Parece estar empezando a ocurrir, sin embargo, un curioso fenómeno que es el de convertir la precariedad en norma, o sea convertir en legales relaciones laborales antes consideradas negras." (Murmis, 1994: p.53)

En este sentido, la condición de trabajador registrado no siempre implica un cambio en la situación de los trabajadores, tal como ellos la perciben, pues no siempre resuelve la eventualidad. Podría ser un objetivo para quienes tienen hijos ya que les garantiza la percepción del salario familiar pero aún así hay circunstancias que no resuelve: fundamentalmente los bajos ingresos vía remuneración y la eventualidad. Por ello algunos trabajadores prefieren trabajar 'en negro' y llevarse 'unos pesos más en el bolsillo'. En ello se manifiesta con claridad hecho de la falta de una trayectoria de trabajador registrado que garantice los beneficios a mediano y largo plazo que implica el salario diferido (jubilación, cobertura médica, vacaciones, etc.)

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

Los trabajadores permanentes, contratados como tales, suelen desempeñarse como capataces, tractoristas y regadores. Estos son puestos de trabajo que constituyen un premio y el pasaje a una mejor situación laboral: *'Muchas veces se ha utilizado el tema del tractor como premio. Obreros que han andado muy bien, se los ha probado luego si andan bien en el tractor, se los deja en el tractor porque siempre es un sueldito mejor el que tienen y bueno, un trabajo un poco más liviano y menos sacrificado.'*

Sin embargo, la remuneración de estos puestos sigue siendo al día, sólo que el jornal es mejor remunerado y reciben ciertos 'beneficios' en forma de premio que no están pautados 'contractualmente' o, según se desprende de las entrevistas a ingenieros, productores y administradores, no se otorgan siguiendo 'normas' que regulen dicha situación: *'los jornales se pagan…cobran cinco pesos más que un obrero común el jornal, el día. Y lo que se hace normalmente es agregarle a dedo, se le agregan horas extra como para que tengan un mejor sueldo'*. Encontramos aquí una combinación de factores de reciprocidad y asociación que regulan las relaciones laborales condicionando la incorporación de los trabajadores e influyendo en la asignación de puestos de trabajo (Benencia y Quaranta, 2006) En fincas más pequeñas, donde la relación con el patrón es personal y directa, se manifiestan a través de ciertos permisos que ayudan al presupuesto del hogar o de dispensar favores en momentos difíciles: *'Si, si… nosotros el tomate no comprábamos, con él. ... envasábamos tomate para nosotros. Y vos ibas y le decías: "Don Carlos, necesito tomate" –"Si, mirá, anda y saca" Y nosotros nos llevábamos cajas de tomate. Y él no nos cobraba, no nos decía: esto tienen que pagarlo. O a veces, como en el invierno no hay trabajo, le decíamos: "Mire, Don Carlos, necesitamos plata" - "¿Cuánto necesitan: 100, 200? Después cuando empiece el trabajo, me lo devuelven.'*

Por otro lado, 'Vivir de changas' constituye una forma de vida que está condicionada y emerge del tipo de inserción laboral de los trabajadores transitorios. Para poder vivir de changas (o mejor, 'sobrevivir') se requiere de ciertas prácticas que constituyen estrategias para conseguir trabajo y que permitan resolver la obtención de ingresos. En estos casos la inestabilidad es mucho mayor que en los vistos anteriormente: *'siempre así, en changuerío nomás ... trabajamos por semana y ahora estamos parados'*. Las changas consisten en trabajos de dos o tres días en distintos cultivos y fincas como por ejemplo plantar zapallo, cebolla o escardillar el ajo que realizan bajo diferentes formas de contratación. Al preguntarles por al duración se estas tareas resulta visible la eventualidad: *'la arrancada de ajo dura dos semanas, más de eso ya no dura... y después, no sé, cuando viene el tiempo de la madera trabajo en la madera.'*

Es posible encontrar casos de trabajadores que no dominan alguna tarea específicamente como aquellos que hacen de una tarea prácticamente un oficio; como en el caso de los que saben 'podar' vid o frutales. En este segundo caso, el tiempo de desocupación puede no resultar tan prolongado mientras que en el primero puede

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

llegar a durar hasta seis meses, como relata un entrevistado: *'para el invierno es muy raro que trabaje... te sale una changuita, una changuita allá, por ahí en la semana trabajé dos o tres veces y nada más... y por ahí trabajas una vez si es que trabajás.'*

En algunos casos estos trabajadores construyen ciclos de trabajo que combinan tareas en diferentes cultivos. Por ejemplo, hay quienes durante el año trabajan en el ajo desde fines de noviembre y durante diciembre. En Diciembre hacen la cosecha de cereza, en enero y parte de febrero la cosecha de durazno y manzana y a fines de febrero hasta principios de abril cosechan la uva. Entre junio y agosto son los meses de poda en vid y frutales y de septiembre a principios de noviembre son los meses de mayor desocupación. Este es uno de los tantos ciclos posibles. Hay trabajadores que en julio se dedican a plantar ajo o a la cosecha de papa. O hay otras tareas como el raleo en Noviembre o la cosecha de ciruela o la pera en diciembre.

Esta enumeración de trabajos en diferentes cultivos debe ser comprendida como una serie de posibilidades que no implican trabajo seguro ni continuo. Para conseguir esos trabajos, quienes viven de changas deben desarrollar relaciones con conocidos o vecinos, buscar constantemente en los lugares cercanos o destacarse en alguna tarea.

El cuadrillero es a quien se recurre en muchos casos cuando no ha sido posible conseguir trabajo por su propia cuenta: *'El año pasado trabajé con él. Trabajé la manzana y trabajé la uva. Y ahora me fue a buscar para ir a la cereza y a un raleo.'* También la localización en barrios cercanos a localidades mejora las condiciones de acceso al trabajo a partir del tejido de relaciones con conocidos que pueden ser intermediarios o los mismos finqueros: '*Si, ahora que tenemos ya gente conocida, todos los años vienen a buscarnos. Cuando recién empecé no, tenía que ir a ver o averiguarme entre medio de la gente que los conocía a los finqueros...'*

Sin embargo, muchos trabajadores entrevistados dan cuenta de un patrón de ocupaciones que además del trabajo agrario construye ciclos de trabajos en que se observa su incorporación en sectores extraagrarios. Es interesante observar algunos casos en que comentan sus preferencias y estrategias y las motivaciones que les subyacen. Hay trabajadores que tienen como primera opción trabajos fuera del sector agrario. En ellos incide el acceso a otras posibilidades y fuentes de trabajo propias de ámbitos más urbanizados donde los servicios, el comercio y otros sectores productivos brindan más opciones. Uno de los trabajadores entrevistados deja ver que realiza trabajos agrícolas cuando no consigue otra cosa: *'Si, eso va cambiando a medida de los meses y de los trabajos, porque cuando no me sale ningún trabajo, y bueno, tengo que buscar otra cosa, por ejemplo irme a cosechar, a podar, cortar ajo... lo que sea.'* En esta opción está orientada por la manera de trabajar y el tipo de relaciones laborales que se establecen en cada caso: *'Si, o sea, prioridad mía es trabajar como albañil. Lo que*

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

pasa es que yo de albañil me mando solo. Trabajo solo y trabajo a gusto mío y no tengo que aguantarme a ningún patrón ni a ningún encargado'

El pago de estos trabajos también es al día pero el trabajador entiende que en estos casos puede generar ingresos más estables aunque sean menores que lo que saca en la cosecha. La disponibilidad de ingresos a lo largo del año es una de las circunstancias más problemáticas a las que se enfrentan estos trabajadores: *'Prefiero más estabilidad y no ganar mucho en un mes y estar tres meses, cuatro meses parado. Porque qué pasa: te vas a cosechar. Una cosecha en una finca te dura un mes o dos meses. Y después, si el cuadrillero ese no agarra otra, tenés que quedarte parado o buscar algún otro trabajo en otro lado. Capaz que buscando perdés una semana, quince días y ahí te comiste lo que ganaste en los otros dos meses. Entonces prefiero un trabajo donde diga: Bueno, voy a ganar 30 pesos todos los días, pero lo tengo durante todo el año, y no un trabajo donde voy a ganar $ 50 y voy a trabajar tres meses y voy a estar los otros tres parado.'*

La discontinuidad producto de la 'contratación temporaria' en el sector agrícola se expresa en estrategias que buscan privilegiar la estabilidad de ingresos aunque no necesariamente ello implique trabajar en un mismo lugar de manera continua ni acceder a un trabajo registrado. Ello es producto del carácter estacional y ocasional del trabajo agrícola pero también de la flexibilidad que permiten las normas que regulan la contratación, los bajos salarios y el predominio del empleo no registrado. Estas no son condiciones exclusivas del sector agrícola sino características de los mercados de trabajo locales que incluye a otros sectores productivos.

2.1 Iniciación y aprendizaje

> " ...el habitus contribuye a constituir el campo como mundo significante... la relación de conocimiento depende de la relación de condicionamiento que le precede y que conforma las estructuras del habitus." (Bourdieu, 1995, p.88)

En este punto desarrollaremos algunos elementos vinculados a la socialización en el trabajo, aspecto que consideramos clave para comprender las relaciones sociales que fundamentan la constitución del mercado de trabajo y la construcción de las 'disposiciones' de los trabajadores.

Gran parte de los trabajadores entrevistados y también sus hijos han empezado a trabajar en edad temprana. La iniciación en el trabajo expresa una experiencia que 'ocurre en' y es 'mediada por' el grupo familiar. Dicha iniciación no constituye un 'primer trabajo'; no es una experiencia individual ni es un vínculo 'personal'. No se expresa en el desempeño en una profesión ni tampoco como el aprendizaje de un oficio (aunque podamos pensar que principalmente es eso y la trayectoria se va configurando como el aprendizaje de un oficio). Es

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

ayuda, acompañamiento y transmisión de un saber sobre el mundo del trabajo y sobre el hacer, sobre el espacio en que se habita y vive y la posición en ese espacio.

Los hijos más pequeños 'acompañan' y 'ayudan' y así aprenden a trabajar en la tierra. Los que son algo más grandes empiezan a percibir su remuneración en forma independiente también a edad temprana, rondando los 12 ó 14 años. Este momento implica un aprendizaje de formas de trabajo, de formas de conseguir trabajo y de disposiciones como la responsabilidad, el esfuerzo y el trato con los empleadores entre otras cosas. Son varias las formas en que esto constituye una iniciación en el mundo del trabajo. La primera y más visible se vincula al aprendizaje de las tareas pero no menos importante es la figuración del trabajo como una necesidad temprana, el acostumbramiento a tareas que requieren esfuerzo y sacrificio ("te sacrificas porque hace calor, frío, te llenás de tierra, pero me encanta la tierra, me gusta trabajar en la tierra."), el 'gusto' por el trabajo 'en la tierra', que contiene la impresión de que el sector agrario es la principal cuando no única la posibilidad de trabajo, y el hábito a comprender la condición de trabajador y las relaciones entre trabajador y patrón. Esto último no quiere decir prestar plena conformidad a esa idea sino reconocerla y aceptarla como circunstancia.

Este proceso de incorporación al trabajo no es igual para todos los miembros del hogar. Ello depende de la cantidad de miembros, de su edad, de la organización de las tareas domésticas y de la situación del hogar en cada momento. Estas diferencias son apreciadas por los propios trabajadores, por ejemplo, al señalar diferencias entre los hijos que empezaron a trabajar de pequeños y aquellos que no lo hicieron y salen a acompañar en el trabajo de más grandes: *'El año pasado, para el tiempo de cosecha se llevó a mi hermano y ya había terminado, me lo llevé yo y nunca había salido a trabajar. Lo puse al lado mío y yo hacía seis cajas de tomate y el se hacía una, dos y después teníamos que sacar las cajas y yo las sacaba sola porque el no las podía levantar. Lo que pasa es que él no está acostumbrado a trabajar se les dio todo, la escuela.'* Y luego agrega la madre de ambos: *'Tiene de todo. En cambio los cuatro más grande a la edad de los 10 iban a trabajar y este niño no. Para pedir es muy bueno. Todo el mundo en la escuela anda con celular y mirá mami: que tengo que ir a jugar a la pelota y así y todo lo que ve quiere. Y yo le digo que tiene que aprender a trabajar.*'

La temprana incorporación al trabajo constituye no sólo una instancia de gestación de conocimientos y habilidades para desarrollar distintas tareas sino también la socialización en los condicionamientos del medio y la generación de las orientaciones que motivan la acción de los trabajadores. Ello es más o menos explícitamente reconocido por productores y encargados de gestión del personal. Un encargado de finca comenta la diferencias entre quienes trabajan desde una edad temprana y quienes no lo hicieron así: *"les cuesta si no los sacan de más chicos a trabajar, después cuando son grandes les cuesta mucho"*. Describe estas diferencias al mencionar las dificultades de quienes no han trabajado antes: *"hay gente que nunca trabajó en*

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

estas cosas. Pibes de 17 ó 16 años que nunca han hecho este trabajo y lo que pasa es que son gente, digamos por ahí de más del centro, que están acostumbrados a la escuela, estudian nomás y cuando les toca salen a trabajar, no están acostumbrados digamos, no se adaptan mucho..."

Esa experiencia, donde se recibe la transmisión de saberes y habilidades y que no siempre ni necesariamente está a cargo de la empresa, no está formalizada. Ella es producto de la interacción entre los propios trabajadores tal como queda expresado por una asesora de una gran empresa de la zona. Esta empresa contrata personal a través de cuadrilleros que consiguen la mano de obra, realizan la supervisión de la calidad y difunden el saber necesario para realizar la tarea de modo de alcanzar los objetivos demandados por la empresa: *'generalmente los cuadrilleros han sido ó productores ó obreros que después compraron una camioneta y después empezaron a trasladar gente, pero como ellos conocen el oficio, muchas veces podes ver dentro de las quintas que le están enseñando hasta cómo parar la escalera para lograr rendimientos. La capacitación por el momento va por el cosechador. ... La idea, no hemos nosotros hecho la capacitación de cuadrilleros; solamente en normas de seguridad, en eso nosotros hemos tratado de trabajar, pero no del desarrollo del trabajo en sí.'*. Ese saber, aprendido como un 'oficio'y brindado como tal a la cuadrilla le vale al cuadrillero una mayor remuneración cuando la cuadrilla cumple con los criterios de calidad de la cosecha demandados por la empresa. Pero ese saber sólo queda expresado en el 'rendimiento' y oculto detrás del 'oficio' y la 'responsabilidad' o 'empeño' del trabajador. Esta situación es más evidente en la función de 'descartador', fundamental para determinar la calidad de lo cosechado y el destino adecuado para cada fruta: *'es un personaje fundamental en la cosecha porque te maneja mucha información'*. Sin embargo, no es un puesto que reciba una remuneración diferencial y generalmente es ocupado por mujeres que cosechan y en momentos determinados pasan a ser 'descartadoras' siendo 'polifuncionales'.

La idea de 'rendimiento' orienta también las preferencias de los trabajadores. Muchos entienden que 'ganan más' en las tareas que trabajan a destajo y pueden sacar provecho de sus destrezas. O como dice la asesora antes mencionada, no es que estas tareas estén mejor pagas sino que ganan más porque 'se pagan por producción'. De allí la preferencia de muchos de estos trabajadores, orientada por el aprendizaje del 'valor del tiempo' y de la habilidad para valorizarlo.

Este resulta ser el caso de las tareas pagadas a destajo donde la preferencia se orienta por contraposición al pago al día, que no permite realizar 'diferencia' aunque en la mayoría de los casos contiene exigencias. Esto se conecta a la construcción de preferencias porque los trabajadores incorporan el *habitus* que en este caso es una forma de hacer y un 'saber como', por ejemplo sacar más rédito de los trabajos o qué trabajos elegir. Por otro

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

lado, hay un registro de este saber en productores y empresarios que orienta las formas de gestión del trabajo y a manera más eficaz de convertir la fuerza de trabajo en trabajo efectivo.

2.2 Las preferencias por los trabajos

La iniciación en el trabajo constituye un momento de aprendizaje en el que se entrelazan los distintos condicionantes: la situación de los individuos como miembros de un hogar, la situación de los hogares referida a la situación laboral de sus miembros y los ingresos y las condiciones de los mercados de trabajo. Estos condicionantes son el terreno de generación de disposiciones y estrategias que enlazan situaciones personales y familiares con trayectorias de asalarización en las que se observan las preferencias y orientaciones, la 'forma de jugar el juego'.

Estas preferencias las hemos podido observar a partir de opciones tomadas en relación a las formas de pago y de intermediación, por ejemplo. La idea de 'rendimiento', expresada en la evaluación que el trabajador hace de su 'ganancia', orienta esta opción. Es el caso de algunas mujeres que prefieren trabajar en la cosecha de ajo antes que en los galpones de empaque a pesar de que, según cuentan, el trabajo en el galpón es una tarea menos tediosa ya que se trabaja a la sombra. Pero no siempre esto orienta la preferencia. Una entrevistada menciona que prefiere trabajar en la cosecha: *'hay mujeres que preferimos juntarlo porque nos rinde mucho más …'* Este mayor rendimiento se asocia a que es una tarea pagada a destajo donde, nuevamente, la velocidad permite hacer una diferencia. Por sobre el tedio de la tarea, se valora la posibilidad de hacerse de un ingreso más alto dado que la forma de pago permite un aprovechamiento mayor de ese tiempo de trabajo.

Pero hay que advertir que tampoco ese es el único elemento puesto en juego. Por ejemplo, una entrevistada sostiene que le gusta más trabajar en la tierra que en una fábrica: *'No sé por qué será, pero me gusta muy mucho, cosechar la uva. Incluso, nosotros trabajamos con esa fruta porque en algunos lugares... nos permiten traer las frutas o verduras a las casas. Entonces uno envasa. Yo envaso cereza, durazno, hago dulces, hago salsa…y cuando trabajo en la uva, hago vino. Hago vino casero'*. Este 'intercambio' es uno de los fundamentos de la preferencia por el trabajo agrícola y habla de las relaciones laborales mediadas por estos 'dones' ofertados por los 'patrones' que hemos mencionado anteriormente. Estos elementos orientan en algunos casos no sólo la preferencia por el trabajo agrícola sino también la vinculación con una determinada finca, medio por el cual esa finca, a su vez, se asegura la concurrencia de esas trabajadoras y trabajadores.

Cabe preguntarse si estas preferencias se asocian con más fuerza a alguna estrategia en particular de las comentadas (por ejemplo: 'pago al tanto' con 'vivir de changas') y cuanto de ello está asociado a la

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

conformación y la estrategia del hogar y a las posiciones de los distintos miembros en el hogar. Aclaramos, para que se comprende adecuadamente, que la condición de trabajador temporario o en situación precaria no es una condición que se elija. Lo que se construye, bajo tales condicionantes, son opciones para 'arreglárselas' en dicha situación, o para poder 'dar la vuelta' como acostumbran decir los propios trabajadores.

Por ejemplo, una trabajadora entrevistada sostiene que todos los trabajos son duros aunque los diferencia según la forma de pago. Cuando es 'al día' es más duro porque hay que cumplir horario. En cambio al tanto se *'trabaja al gusto de uno'*. Esta preferencia, puede deberse a dos motivos que no necesariamente se presentan aislados o son contradictorios. En primer lugar a que les permite ganar algo más de dinero, como ya hemos mencionado: *'al tanto. Y, ganás más. Ganás más: yo al tanto estaba sacando 30, 35 pesos a lo mejor en 6, 7 horas. Y al día estaban pagando el año pasado $2,50 la hora. Tenés que trabajar 10 horas para ganar 25 pesos'*. Pero cuando no hay diferencia significativa con el valor pagado al día la preferencia puede establecerse en relación al control del tiempo de trabajo y el de descanso. Al tanto el trabajador tiene la posibilidad de regular esos tiempos. Cuando trabajan al tanto los entrevistados señalan que sacan provecho de la velocidad, en los dos sentidos que hemos comentado. Es el caso de una entrevistada: *'a mi me conviene trabajar siempre al tanto. Porque a pesar de todo soy una mujer que hace todo muy rápido. Aprendo en seguida y…entonces me conviene a mi al tanto'*. Contrariamente, aquellos que consideran que no podrán sacar provecho de la velocidad prefieren trabajar al día. En el caso de la cosecha de uva, que se paga al tanto, esto resulta relevante. Otro de los entrevistados comenta que el es constante pero no ligero para trabajar y por ello no saca tanto rédito de la cosecha de uva. Y en otros casos suelen privilegiar la posibilidad de acomodarse por sobre el rédito ocasional de una tarea pagada al tanto. En algunos casos se establecen preferencias por trabajaos no agrícolas que además se vinculan a la molestia que ocasiona el constante control de la calidad del trabajo que hay en la fincas.

Por otro lado, parece haber una diferencia respecto al ritmo de trabajo. Cuando se trabaja al día, el ritmo es más o menos ajustado colectivamente (se ponen todos a la par), de modo de trabajar equitativamente ya que la remuneración no es por rendimiento y es igual para todos. En cambio al tanto el ritmo de trabajo es individual o pautado por el grupo con el que se realiza la labor en conjunto, como en el caso de las familias: *'Ahora, cuando es al día si, nos ponemos todos a la par y rendimos todos a la par porque es al día. Pero al tanto, no...'*. En el mismo sentido, otra mujer entrevistada comenta un 'señal' de los arreglos implícitos respecto al ritmo de trabajo: *'Si usted se apura un poquito más la tratan de oreja, es como que usted se quiere comprar al patrón, como que se quiere quedar en la finca...'*

Otro de los elementos que orienta las estrategias se vincula al recurso a formas de intermediación para obtener trabajo. Cuando los trabajos requieren algún desplazamiento, como ocurre en el caso de las nuevas vides

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

implantadas, se vuelve más importante la figura del intermediario o cuadrillero. Algunos entrevistados comentan que cuando consiguen trabajos a distancias importantes van con cuadrillas. La intermediación adquiere importancia para quienes incorporan en su estrategia laboral salidas a otras zonas o regiones que si bien no llegan a ser migraciones de tiempo prolongado dan cuenta de estrategias que no se limitan al trabajo en al ámbito local. Pero para ello se nota la necesidad de vínculos que permitan acceder a información y faciliten la contratación y el traslado.

La relaciones de vecindad son importantes también como red de información. Un trabajador relata que trabaja en la cosecha de uva y que va con un conocido de la zona: *'Hay un hombre acá, de ahí, un poquito más allá, que tienen un camión. Con él, cuando está el tiempo de la uva, me voy con él... También va el hombre de acá... Y la uva te dura un mes, te puede durar, agarrando acá y agarrando un poquito más allá, así. Pero con el hombre este sabe durar un mes la uva.'* Ello señala la importancia de estas relaciones para armar un período de trabajo entre quienes no están 'acomodados' y/o no apuestan a estarlo. Puesto que como hemos visto, algunos trabajadores pueden tener por estrategia transformarse en cuadrilleros.

Pero no todos gustan de recurrir a esta figura: *'Pero el cuadrillero se te queda casi con la mitad de la plata. Entonces, dije no. Este año dije no'.* Otra entrevistada respalda esta idea. Prefiere trabajar directamente con el patrón aunque cuando hay dificultades de movilidad los busca un cuadrillero: *'A veces cuando no hay movilidad, viene un cuadrillero y lleva a la gente…'* pero ellos prefieren que los contrate directamente el patrón porque con el cuadrillero ganan menos: *'No, directamente. El cuadrillero siempre te saca 10 o 15 centavos. A nosotros nos paga… no nos paga como el patrón, que supóngase que nos paga 2 pesos y él nos paga 1 peso 80. Lo que pasa que es el trabajo de él… él pone el vehículo…'*.

Es importante observar como en este y otros casos se observa que el cuadrillero no sólo oficia de intermediario sino que es un agente que se encarga de algunos aspectos de la gestión de la mano de obra (variable según los casos, puede ser control del proceso de trabajo o sólo reclutamiento o puede incluir traslado y paga).

Estos no son los únicos motivos que llevan a establecer la preferencia por trabajar o no con cuadrilleros. En otros caso, quienes prefieren no trabajar con cuadrilleros parecen orientarse por el objetivo de 'acomodarse en una finca': *'No, nunca me gustó por el motivo de que, no sé más me gustaba ir con los patrones, con el encargado y listo. ...porque una cuadrilla, trabaja acá, trabaja allá. Una cuadrilla nunca está en una finca.'*

Sin embargo, los hijos de la mujer entrevistada trabajan con cuadrilleros. Las opciones y preferencias no son asimiladas ni la 'organización del hogar' orienta a alguna forma determinada. Esto es fundamental para comprender cuáles son los elementos que se 'negocian' al interior del hogar, cuáles las prácticas que se

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

construyen en el proceso de socialización y cuáles las opciones que las estrategias del hogar dejan abiertas a la elección de sus miembros. Por otro lado, estas 'inclinaciones' no son ni definitivas ni 'opinables', tal como se observa en las expresiones siguientes: *'Ellos sí. Ellos trabajan en cuadrilla. Ellos trabajan: cosechando, raleando, ehhh, en la poda siempre viene el cuadrillero y los busca. ... Ahora, hasta que ellos no busquen una finca y se queden todo el temporal, van a andar siempre así'*.

La construcción de estrategias que incorporan las mencionadas preferencias se concreta en la iniciación y aprendizaje del trabajo. Por ello afirmamos que el aprendizaje no sólo es aprendizaje de un trabajo que tiene un 'componente de oficio no explicitado' (Murmis, 1994), generalmente no reconocido en el salario, sino del medio en que se desarrolla el trabajo. Así como la 'calificación' y el conocimiento quedan ocultos detrás del aprendizaje de las tareas, que aparecen incluso como menos que un oficio, puesto que en muchos casos consisten en sólo una 'parte' del proceso de trabajo, el pago por producción (al tanto o a destajo según se prefiera) oculta la búsqueda del mayor rendimiento o de las condiciones de explotación de la mano de obra. El aprendizaje de las formas de pago es la socialización en el valor social de ese trabajo y la elaboración de estrategias, a partir de comprender el juego y cómo jugarlo de la mejor manera posible, con esas reglas previamente construidas.

3. La construcción de la inserción laboral y la mediación del hogar

La precariedad de las formas de contratación y la inestabilidad propia de la ocupación en tareas transitorias, sumadas a la percepción de ingresos insuficientes y discontinuos, obligan a los trabajadores al desarrollo de diversas estrategias para lograr continuidad en la ocupación durante la mayor parte del año. Para ello recurren a la realización de distintas tareas dentro del sector, a la elección de las formas de contratación y también, en algunos casos, a la combinación de trabajos fuera del sector agrario (estrategia mas notoria entre las mujeres y sobre todo en la temporada de invierno de baja demanda de mano de obra) tanto entre los que pueden optar por una estrategia de "acomodarse" como entre quienes "viven de changas".

Las condiciones estructurales de precariedad y discontinuidad del trabajo en el sector, a la que se suman los bajos ingresos percibidos, dificultan el desarrollo de una inserción ocupacional individual. Fundamentalmente porque para lograr un ciclo de ocupación anual es necesario manejar y conocer diferentes tipos de tareas y además establecer vínculos con las distintas fuentes posibles de trabajo: productores, cuadrilleros, cooperativas de trabajo o bien grandes empresas agroindustriales. Por otro lado, los magros ingresos que perciben estos

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

trabajadores hacen necesario apoyarse en una estrategia de ocupación que involucre a todos los integrantes del hogar.

Una trabajadora de 39 años, que vive con sus seis hijos y su marido, comenta que los que trabajan en el hogar son ella, su marido y dos de sus hijos varones. La decisión tomada por la entrevistada y su marido es que su hija mayor de quince años no participe del trabajo en la agricultura. La intención de la familia es que se dedique a terminar la escuela además de cuidar y acompañar a sus hermanos menores mientras sus padres están trabajando.

En el caso de este hogar, es el jefe de hogar quién se encarga de vincularse a distintos cuadrilleros de la zona, quiénes se acercan a la casa de la familia con las diferentes ofertas de trabajo. Por otro lado, los vínculos creados a lo largo del tiempo con los dueños de diferentes fincas de la zona también les aportan posibilidades de trabajo. Es el marido de la entrevistada quién decide cuál de los trabajos ofrecidos va a tomar la familia y quién negocia con el cuadrillero o el dueño de la finca el pago y el tiempo que demandará el trabajo a realizar. La familia toma trabajos pagados al día o al tanto, según sea lo convenido por el jefe de hogar.

La estrategia de trabajo que asume este hogar es fundamentalmente familiar; es decir que cuando trabajan en la agricultura los trabajos son realizados en equipo por el jefe de hogar, la entrevistada y uno de los hijos varones. El segundo de los hijos, que se dedica a trabajos agrícolas, se ha insertado a través de una empresa que presta servicios eventuales de trabajo en el sector agrícola.

El conocimiento que tienen de la zona y de los intermediarios, como así también de los dueños de fincas, les permite el armado de un ciclo de trabajo completo. Es decir que trabajan en fincas con diferentes tipos de producciones (vid y hortalizas) y que demandan mano de obra en distintos momentos del año. Por otro lado, este derrotero laboral por distintas producciones y tareas les ha dado una experiencia de trabajo que les permite manejarse con diferentes tareas y cultivos.

En cuanto a la forma de pago, dentro de esta estrategia familiar funciona mejor el pago “al tanto”. Esto les permite a los trabajadores calcular cuántas “piezas” son necesarias realizar entre los tres por turno de trabajo para que “cierre” la relación entre tiempo de trabajo y salario obtenido. Quien realiza este cálculo es el jefe de hogar, quien le comunica a su mujer y a su hijo cuantas “piezas” deben realizar en el día.

Por otro lado, el trabajo al tanto les resulta conveniente también por que les permite cumplir con el objetivo propuesto y regresar a su casa en cuanto terminan. De esta forma la madre puede ocuparse de hacer la comida y las tareas del hogar y pasar más tiempo con el resto de sus hijos. Es por ello que aunque trabajen para un

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

cuadrillero esta familia prefiere llegar al lugar de trabajo por sus propios medios para no tener que depender de los horarios del resto de la cuadrilla para regresar a su casa.

Durante el invierno, época en que se reduce la demanda de mano de obra, sobre todo para las mujeres y para quienes no realizan trabajos de poda, el marido de la entrevistada recurre al trabajo fuera del sector, específicamente en la limpieza de canales de riego. Esto permite a la familia mantener un ciclo de ingresos estables durante casi todo el año.

En el segundo hogar que tomaremos como ejemplo, la estrategia de inserción laboral es de carácter "individual". En este caso, cada miembro busca trabajo por cuenta propia y en algunos casos los dos hijos toman algunos trabajos para realizar entre ambos. Este hogar esta compuesto por un matrimonio y tres hijos varones, de los cuales dos trabajan en la agricultura al igual que sus padres y el menor esta aún terminando la escuela primaria.

En el caso del jefe de hogar, los trabajos que realiza son provistos por cuadrilleros de la zona, al igual que en el caso de los dos hijos varones. En cambio la mujer prefiere ir por su cuenta a "tratar" directamente con los dueños de las fincas de la zona, aunque esta estrategia no excluye tomar trabajos a través de intermediarios.

Si bien en este caso todos los integrantes de la familia optan por trabajar individualmente, el sentido de "estrategia de hogar" se refleja en las decisiones tomadas por el grupo en temas como los aportes al presupuesto del hogar de los hijos que trabajan y el destino de los ingresos generados por el matrimonio. La decisión al respecto es que los ingresos de los hijos sean destinados a sus gastos personales, hecho que alivia la presión sobre los percibidos por el matrimonio que se destinan, según la clásica división, en el caso del varón, a los gastos en comida, pago de cuentas e impuestos, mientras que los de la mujer son destinados a mejoras generales de la casa y compra de algunos muebles. En tiempos que los hijos aún no trabajaban, los ingresos de la madre se destinaban a la compra de ropa y útiles para ellos.

Además de las decisiones acerca de la organización de los ingresos, durante el invierno el jefe de hogar trabaja en la poda de frutales, tarea por la que percibe ingresos que permiten solventar los gastos de la familia cuando se reducen las posibilidades de trabajo para la mujer y los hijos, miembros que discontinúan el trabajo en la agricultura dado que no realizan tareas de poda.

En el tercer caso que tomaremos de ejemplo, la estrategia laboral del hogar combina trabajo agrícola y no agrícola. El hogar está compuesto por un matrimonio y seis hijos que van desde los veintidós a los cuatro años de edad. El jefe del hogar trabaja en albañilería y no realiza trabajos en agricultura, la madre se dedicaba al trabajo agrícola, aunque en el momento de la entrevista trabajaba como empleada doméstica y en el invierno

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

realizaba tareas en la atada de viña. Son entonces los hijos mayores (dos mujeres y un varón) los que trabajan en la agricultura.

Las dos hijas mujeres aprendieron el trabajo en la agricultura acompañando a la madre en tareas de atada de viña durante el invierno. Luego de esta primera experiencia en el trabajo agrícola junto con su madre, comenzaron a trabajar en conjunto con uno de sus hermanos varones en la época de cosecha de frutales (luego del final del ciclo lectivo). Son estos tres hermanos los que continúan trabajando en la agricultura. Los primeros trabajos de cosecha los consiguieron por intermedio de su hermano, que estaba vinculado a un cuadrillero. Luego comenzaron a trabajar los tres juntos para una empresa de la zona que brinda servicios de empleo temporario a grandes empresas agrícolas y actualmente los tres hermanos trabajan durante el verano en tareas vinculadas al cultivo de vid. Es importante tener en cuenta que con la empresa de empleo con la que trabajan el período de ocupación es de noviembre hasta el mes de febrero.

La estrategia de inserción laboral muestra diferencias entre las dos hermanas mujeres y el hermano varón dedicados a la agricultura. Las dos hermanas prefieren trabajar siempre juntas, aunque en este caso la estrategia se debe mas a "acompañarse" y "defenderse" de los eventuales "malos tratos" de los patrones que a sumar mayores ingresos (como en los ejemplos anteriores de trabajadores remunerados a destajo). En este caso las tareas realizadas son remuneradas por día trabajado.

El hermano varón, en su estrategia de inserción laboral, combina el trabajo para la empresa proveedora de empleo que se extiende de noviembre a febrero y luego se vincula a cuadrilleros para aprovechar la temporada de cosecha de vid, tareas en las que no trabaja con sus hermanas. Durante el invierno, las hermanas mujeres buscan trabajos eventuales fuera de la agricultura; se dedican al cuidado de niños o al trabajo en algún comercio cercano. Es importante recordar que durante el invierno se restringen las posibilidades de las mujeres en el trabajo agrícola. En cuanto al hermano varón, durante el invierno toma algunos trabajos agrícolas vía intermediarios y también acompaña a su padre en los trabajos de albañilería. Los trabajos que las hermanas mujeres consiguen fuera de la agricultura en el invierno son provistos mediante los contactos que tiene la madre que asiste regularmente a la iglesia.

El destino de los ingresos y las motivaciones que llevaron a los tres hermanos a trabajar tienen muchos puntos en común. En este sentido, los hermanos destinan sus ingresos a sus gastos personales: ropa, calzado "y las cosas de las que gustan las chicas jóvenes". Como no podían pedirle dinero a sus padres para solventarlos, decidieron generarlos por su cuenta a través de su trabajo. Así es como aprovechan la temporada de verano en la agricultura y se proveen de las cosas que necesitan. Los ingresos percibidos les permiten también tener

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

algunos ahorros, para enfrentar la temporada de invierno, dado que en los trabajos que consiguen fuera de la agricultura ganan mucho menos dinero.

Los ingresos percibidos se destinan de la siguiente manera: los del jefe de hogar y su esposa a la comida y los impuestos y los de los hijos a sus gastos personales, que nuevamente estarían aliviando el presupuesto del hogar. Igualmente, entre los tres hermanos decidieron destinar parte de los ingresos percibidos a la instalación del gas natural en la casa.

Los ejemplos presentados muestran como los miembros de los hogares combinan diferentes posibilidades de inserción laboral, de tareas y también de formas de pago en función de asegurarse trabajo e ingresos durante todo el año o la mayor parte de el, en un contexto, común a todos los trabajadores, de inestabilidad del empleo por su estacionalidad, de precariedad por las formas en las que son contratados, a las que se le suma la dificultad de la percepción de muy bajos ingresos.

Dentro de las estrategias de generación de ingresos también intervienen muy fuertemente el sexo, la edad y el rol dentro del hogar de cada uno de los trabajadores que actúa en función del desarrollo de una estrategia laboral, garantizando y a la vez limitando las opciones de trabajo. En estos contextos es muy importante el carácter social que asumen los procesos de asalarización individual puesto que no pueden interpretarse como reacciones individuales de quienes buscan vender su fuerza de trabajo sino como decisiones que son resultado de estrategias grupales de sobrevivencia (Roldán; 1982).

4. Reflexiones finales

A lo largo de estas páginas hemos querido dar cuenta de ciertas formas de inserción laboral en una región, el Valle de Uco, caracterizada por la presencia de un intenso proceso de reestructuración. Nuestro objetivo ha sido señalar, tal como muchos estudios lo han hecho previamente, la persistencia de formas de trabajo asalariado precarias, eventuales y desvalorizadas en el contexto de una agricultura en proceso de reestructuración, que si bien no es completamente empresarial, contiene una importante imprenta que la orienta en ese sentido. En tal sentido cabe mencionar la ‘diversidad’ contenida en este ‘territorio’. En lo que al trabajo asalariado respecta, dicha diversidad se deja ver en la creciente demanda de trabajadores con conocimientos y calificaciones vinculada a la introducción de procesos cuyo objetivo es la obtención de productos de ‘calidad’. Pese a ello, estos obreros permanecen incorporados en relaciones de trabajo con las características ya mencionadas.

Nuestros objetivos han sido: elaborar una interpretación del proceso de aprendizaje de las reglas del campo que entendemos está contenido en la ‘iniciación’ en el trabajo; reflexionar sobre este aprendizaje como momento

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

inicial de la construcción de disposiciones para el trabajo y orientadoras de sus estrategias; y, dar cuenta de la manera en que ello se transforma en un 'conocimiento' del campo y en soporte de la precariedad del trabajo.

En este sentido, entendemos que la iniciación temprana y el 'aprendizaje' del trabajo constituye un momento de 'comprensión' e 'incorporación' de las condiciones de vida y trabajo. Ello constituye más que una simple socialización en ciertos elementos que operan como restricciones; representa la 'vivencia' de ciertas reglas y el inicio de su elaboración como 'medio' a la vez que de las posibilidades de actuación.

De ello resultan algunas disposiciones como las orientación al esfuerzo y el sacrifico (contrapuestos a la 'flojera'), el saber sobre el aprovechamiento de las aptitudes para lograr el mayor rendimiento, así como la aceptación del trabajo como una actividad 'naturalmente' inestable surcada por períodos de 'descanso' y en la que, aún teniendo trabajo estable, no se reúnen los ingresos suficientes para cubrir las necesidades del hogar. Se acepta ese trabajo como un trabajo de poco valor.

Una mención breve y aparte merece la idea de 'rendimiento'. Para el productor es la posibilidad de aprovechar al máximo la capacidad de la fuerza de trabajo. Para el trabajador representa hacer 'rendir' al máximo esa capacidad para obtener el mayor ingreso posible o el ingreso deseado en el menor tiempo. En cada caso siempre hay un cálculo que determina el precio de la tarea acercándose al término medio. En grandes empresas integradas ello lleva a la realización de convenios especiales (de los que participan el Estado, el sindicato correspondiente y la empresa) que transforman el precio de horas a precio por la tarea. Ello desdibuja el conocimiento y habilidad requerido para esas tareas a la vez que orienta al trabajador a la búsqueda del rendimiento 'guiado por su propio beneficio', beneficio en el que queda contenido el beneficio de la empresa que, por cierto, además rodea a la tarea de ciertas exigencias de control de calidad que determinan que cosechar una fruta, por ejemplo, no signifique arrancar cualquier fruta, sino saber cuál.

Los 'condicionamientos' descriptos generan 'conocimientos' que se expresan en estrategias, más o menos variables, que se despliegan contando con esos condicionamientos. Así, estar 'acomodado' significa garantizarse cierta estabilidad durante el año o durante un momento del año en el marco de relaciones laborales flexibles que ocultan la continuidad del trabajo eventual y estacional. La 'temporada' es larga, más larga que la cosecha. Afirmada en la ley, la precariedad se vuelve norma detrás de la flexibilidad, a veces en el mismo movimiento que oculta el saber que hay detrás del oficio no remunerándolo. Por otro lado, a la eventualidad del trabajo debemos agregar las bajas remuneraciones y el efecto conjunto de ambas circunstancias: la percepción de ingresos bajos y en forma discontinua.

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar

Bibliografía:

Benencia, R y Quaranta, G: "Mercadod e trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas vulnerables" en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm.58, otoño de 2006, p. 83-113.

Bourdieu, P. y Wacquant, L.J.D: **Respuestas para una antropología reflexiva**, México, Editorial Grijalbo, 1995

Neiman, G, Bocco, A, y Miranda, O: "Reestructuración productiva y empleo. Un estudio de actividades seleccionadas", en **Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino**, Susana Aparicio y Roberto Benencia (comp.), Editorial La Colmena, Buenos Aires, 2001.

Neiman, G y Quaranta, G: "Reestructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo en la Argentina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 7, núm.12, Buenos Aires, 2001.

Murmis, M: "Algunos temas para la discusión en la sociología rural latinoamericana: reestructuración, desestructuración y problemas de excluidos e incluidos", en *Ruralia*, septiembre de 1994.

Pedreño Cánovas, A: **Del jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales**, Madrid, MAPA, 1999.

Roldán, M: "Subordinación genérica y proletarización rural: un estudio de caso en el noreste mexicano", en **Las trabajadoras del agro: debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe,** vol.2, Magdalena León (ed.), Asociación colombiana para el estudio de la población, Bogotá, 1982.

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar