

**Grupo 13: Trabajo agrario y empleo rural**

Coordinación: Guillermo Neiman - gneiman@ceil-piette.gov.ar

Gabriel Bober - gabrielbober@yahoo.com.ar

**Precariedad ocupacional y calidad de empleo en frescos de exportación:  
el caso de la uva de mesa en la provincia de San Juan (Argentina).**

**Germán Quaranta**

Área Empleo y Desarrollo Rural, CEIL-PIETTE/CONICET

gquaranta@ceil.piette.gov.ar

El desarrollo de complejos agroalimentarios de productos frescos de exportación experimentó, como es ampliamente conocido, una notable expansión asociada al consumo de contraestación en los países del hemisferio norte. Estos complejos globales de frutas y hortalizas se asocian a una creciente división social del trabajo, diversos procedimientos de subcontratación, y una organización territorial que articula en forma de red una variada gama de agentes económicos, actores sociales y recursos. En el eslabón agrario esto se expresa, por ejemplo, en el tipo de establecimiento, la escala productiva, las tecnologías utilizadas, y las modalidades de trabajo presentes (Bendini y Flores: 2007).

Estos procesos se reflejaron en las características que asumen tanto la organización laboral como los mercados de trabajo involucrados. Esta articulación de flexibilidades de organización y de contratación del trabajo persigue sostener los procesos de acumulación, privilegiando a los actores mejor posicionados y externalizando los efectos no deseados hacia los actores más débiles de estos complejos (Radonich, Steimberger y Kreiter: 2007). En un principio se llamó la atención sobre la precariedad de las ocupaciones en los países productores de hemisferio sur bajo las cuales se obtenía un tipo de alimento considerado de alta calidad para su consumo en el hemisferio norte (Pedreño y Quaranta: 2002). Más recientemente, se focalizó en el análisis de los efectos de las regulaciones surgidas desde los agentes de la distribución y el consumo, denominadas genéricamente buenas prácticas agrícolas, sobre las condiciones de ocupación y la calidad del empleo. Algunos autores consideran que se observan avances hacia la formalización de las ocupaciones y una mejora de la calidad del empleo, mientras que otros señalan la persistencia de la precariedad laboral bajo nuevas formas y modalidades (Ortiz y Aparicio: 2007; Craviotti, Cattaneo y Palacio: 2008a).

Esta ponencia aborda las cuestiones reseñadas en torno a la producción de uvas de exportación para el consumo en fresco en la provincia de San Juan. Luego de presentar algunas cuestiones generales de la agricultura y del trabajo agrario en la provincia, abordamos el complejo bajo estudio privilegiando los efectos de su organización laboral y de la implementación de las certificaciones señaladas sobre las condiciones ocupacionales que se generan en torno de la actividad. A partir de las dimensiones típicas del estudio de la calidad del empleo (estabilidad, ingresos, seguridad social, condiciones ocupacionales, representación sindical, etc.) se analiza la presencia de carencias laborales en torno a las ocupaciones bajo estudio. Se concluye que, en este caso, la formalización parcial de las ocupaciones no desplaza la precariedad sino que modifica su perfil y composición.

### **1. Estructura agraria y ocupacional del agro en la provincia de San Juan**

A partir de la década del noventa, la provincia de San Juan -ubicada en la región de Cuyo- experimenta una profunda transformación del tipo de empresa y de la estructura ocupacional que caracterizan a su agricultura. La vigencia de un sistema de promoción impositivo que difería el pago de impuestos a cambio de inversiones impulsó el surgimiento de grandes establecimientos con superficies de cultivos intensivos implantadas que rondan o superan las 100 hectáreas. Consecuentemente, en la actualidad, la estructura agraria provincial suma, a sus tradicionales explotaciones pequeñas y medianas, un nuevo tipo de empresa diferenciada por su tecnología, escala y requerimientos laborales.

Los beneficiarios de estas políticas fueron principalmente grandes empresas y grupos económicos, que a fines de la década del 90 con más 400 proyectos aprobados tenían comprometidos más de 1.100 millones de dólares de inversión. Entre las actividades productivas encaradas se destacan la olivicultura y la viticultura, principalmente uvas frescas de exportación (Allub: 1996; Nevada: s/f).

En esta provincia según el Censo Nacional Agropecuario 2002 existen 7.900 establecimientos con 760.000 hectáreas, concentrándose la actividad agrícola en las 80.000 hectáreas efectivamente irrigadas. La provincia -que se destaca por las producciones de vid, de olivos, de

otros frutales, y de hortalizas- tradicionalmente se caracterizó por la preponderancia de pequeños y medianos establecimientos agropecuarios.

La caída de establecimientos agrícolas en la provincia de San Juan entre 1988 y 2002 –fecha de los últimos censos agropecuarios- fue del 23% y afectó fundamentalmente a aquellos de hasta 25 hectáreas. Al mismo tiempo que se produce una fuerte concentración de la superficie implantada en las unidades de mayor escala. Así, los establecimientos con más de 100 hectáreas incrementan 18.200 hectáreas la superficie implantada con perennes pasando a explicar el 50% de la mismas, mientras que en 1988 sólo explicaban el 25% de dicha superficie (Neiman y Quaranta: 2007)<sup>1</sup>.

Los cambios experimentados por las estructuras productivas fueron acompañados por transformaciones en la estructura ocupacional. Entre los cambios más relevantes se destaca la expansión del número de asalariados agrícolas, la asalarización de la población económicamente activa agropecuaria, y la creciente urbanización de los asalariados ocupados en el sector. El porcentaje de asalariados de la población ocupada en el agro alcanza, a la fecha Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001, el 80%, incrementándose este valor algo más de 20 puntos porcentuales con respecto al censo realizado en el año 1991. A la vez que, la residencia urbana de estos ocupados aumenta 16 puntos porcentuales alcanzando el 52% de los asalariados agrícolas provinciales (Neiman y Quaranta: 2007).

La producción de uvas de exportación para el consumo en fresco fue uno de los espacios privilegiados de estas transformaciones. El surgimiento de un número reducido de empresas que concentraron la mayor parte de la superficie implantada con el cultivo y que despliegan estrategias de contratación de la fuerza de trabajo que persiguen el registro de la ocupación, al mismo tiempo que profundizan su eventualidad y modifican el carácter de la precariedad laboral, son aspectos destacados de las nuevas condiciones vigentes en las estructuras agrarias y los mercados de trabajo de esta actividad productiva.

---

<sup>1</sup> De las 18.200 hectáreas mencionadas, 10.000 hectáreas corresponden a expansión de la superficie y el resto a superficie que se reduce en los estratos inferiores a 50 hectáreas.

## **2. La producción y la exportación de uvas para consumo en fresco en la provincia de San Juan**

A lo largo de la década del noventa vinculado al mencionado programa de diferimientos impositivos se produce en la provincia una importante expansión de la superficie implantada con vid de mesa, un fuerte cambio tecnológico y la reestructuración de la actividad. La expansión inclusive continúa en la década actual, una vez finalizado el mencionado programa de promoción fiscal, alcanzando las 8.700 hectáreas<sup>2</sup>. La nueva superficie se asocia principalmente a nuevas variedades de exportación con altos requerimientos de mano de obra, principalmente las variedades Superior Seedless, Red Globe y Flame Seedless.

Según Censo Nacional Agropecuario 2002, se registran 638 establecimientos que producen uvas específicamente destinadas al consumo en fresco con una superficie de 6069 hectáreas del cultivo. Se presentan en la actividad pequeñas unidades con antiguas variedades destinadas predominantemente al mercado interno, unidades intermedias que incorporan variedades de exportación, y los grandes diferimientos que, inclusive, pueden superar las 100 hectáreas implantadas (Miranda: 2003; Quaranta y Goldfarb: 2005).

El comportamiento experimentado por los establecimientos con uva de mesa y la superficie implantada con el cultivo entre las fechas de los dos últimos censos agropecuarios disponibles presenta una tendencia similar a lo acontecido para el conjunto de la superficie cultivada de la provincia. Se produce tanto una caída importante de establecimientos como un incremento significativa de la superficie implantada (Cuadros No. 1 y 2).

Entre los años 1988 y 2002 la superficie con vid de mesa crece 1.094 hectáreas mientras que la cantidad de explotaciones dedicadas al cultivo se reduce en 419 unidades. Estos comportamientos se diferencian según el tamaño de los establecimientos observándose hasta las 25 hectáreas de superficie implantada total una importante caída tanto del número de establecimientos como de la superficie de uva para el consumo en fresco. En cambio, por encima de dicho estrato se produce el fenómeno inverso acentuándose el incremento de la superficie en los establecimientos de mayor envergadura.

---

<sup>2</sup> Inclusive casi 1.000 de estas hectáreas tienen una antigüedad de implantación inferior a los cuatro años. Para esta información consultar: [www.inv.gov.ar](http://www.inv.gov.ar)

**Cuadro No. 1: Establecimientos y superficie de uva de mesa según año por estrato de superficie implantada total**

Estrato de superficie implantada total	Año 2002				Año 1988			
	EAPs	Ha.	Sup. Media	% de la sup.	EAPs	Ha.	Sup. Media	% de la sup.
<b>Total</b>	<b>638</b>	<b>6.069,0</b>	9,5	100	<b>1.057</b>	<b>4.976,3</b>	4,7	100
Hasta 5	143	232,8	1,6	3,8	541	766,2	1,4	15,4
5,1 - 10	116	386,5	3,3	6,4	190	862,2	4,5	17,3
10,1 - 25	177	980,3	5,5	16,2	197	1.469,5	7,5	29,5
25,1 - 50	114	1.053,5	9,2	17,4	82	868,9	10,6	17,5
50,1 - 100	54	1.373,4	25,4	22,6	37	746,1	20,2	15,0
Más de 100	34	2.042,5	60,1	33,7	10	263,4	26,3	5,3

Fuente: Censo Nacional Agropecuario, año 2002 y 1988

**Cuadro No. 2: Variación absoluta y porcentual de establecimientos y superficie con uva de mesa por estrato de superficie total implantada**

Estrato de superficie implantada total	Dif 1988 – 2002		Dif 1988 – 2002	
	EAPs	%	Sup	%
<b>Total</b>	-419,0	-39,6	1.092,7	22,0
Hasta 5	-398,0	-73,6	-533,4	-69,6
5,1 – 10	-74,0	-38,9	-475,7	-55,2
10,1 – 25	-20,0	-10,2	-489,2	-33,3
25,1 – 50	32,0	39,0	184,6	21,2
50,1 – 100	17,0	45,9	627,3	84,1
Más de 100	24,0	240,0	1.779,1	675,4

Fuente: Censo Nacional Agropecuario, año 2002 y 1988

Esta distribución de las unidades y de la superficie implantada con uva de mesa refleja la estructura productiva del cultivo donde se destaca un grupo de grandes establecimientos junto a la presencia de medianos productores con menor relevancia productiva. Téngase presente que aproximadamente el 15 % de los establecimientos explican algo más de la mitad de la superficie del cultivo.

La superficie implantada con este tipo de vid muestra cierta dispersión geográfica en la provincia, como consecuencia de la participación de los departamentos de Ullum y de Zonda<sup>3</sup>, que participa con el 22,6% de la superficie implantada. Por su parte, la Zona Centro Este y Sur del Valle de Tulum explica el 56,1 % y la Zona Centro Noroeste del Valle el 21.3%, siendo prácticamente inexistente esta producción en otros departamentos de la provincia<sup>4</sup>. Esta dispersión geográfica de la superficie cultivada asociada al tipo de estructura agraria detallado implica la movilización de importantes contingentes de mano de obra en un radio de aproximadamente 100 kilómetros de distancia.

### Mapa: provincia de San Juan, Argentina



Así, la provincia experimentó en los años noventa importantes cambios en la producción de vid para consumo en fresco surgiendo un grupo de empresas especialidad con un alto grado de incorporación tecnológica. Estos cambios estuvieron asociados a conceptos de producción-calidad e involucraron no solo la incorporación de nuevo material genético (variedades), sino también innovaron en las estructuras y en los sistemas de conducción, en los tipos de riego, y en

<sup>3</sup> Estos departamentos integran la zona que denominaremos Otros Valles

<sup>4</sup> La Zona Centro y Sur del Valle de Tulum comprende los siguientes departamentos: Caucete, 9 de Julio, Pocito, Rawson, Sarmiento, y 25 de Mayo. Y la Zona Noroeste del Valle de Tulum abarca los departamentos de : Albardón, Angaco, Chimbas, Rivadavia, San Martín, y Santa Lucía.

el manejo general del cultivo, así como también en la mecanización de algunas tareas (Miranda: 2003).

Como se resultado de estos procesos a lo largo de esa década las exportaciones de uvas en fresco se incrementaron exponencialmente pasando de ocho millones quinientos noventa mil kilos y seis millones doscientos ochenta mil dólares en el año 1991 a veintisiete millones de kilos y cuarenta millones de dólares en el año 2000; mientras que, en el año 2007 se exportaron sesenta y dos millones seiscientos mil kilos que representaron setenta y cinco millones de dólares.

El acceso a los mercados de exportación de frutas para el consumo en frescos requiere de certificaciones específicas incluidas en las genéricamente denominadas “buenas prácticas agrícolas” que implican exigencias en lo que respecta a la calidad del producto y a las condiciones de los procesos de producción. El impacto y los efectos de estas exigencias sobre las condiciones de empleo y ocupación presentan algunos elementos novedosos junto a la persistencia de características tradicionales de la precariedad en el agro como los bajos ingresos, la inestabilidad laboral, el trabajo no registrado, los sistemas de remuneración a destajo, y la baja presencia de acción sindical. De esta forma, mejoras parciales en las condiciones de trabajo coexisten con otros rasgos típicos de la precariedad ocupacional del empleo transitorio en el agro (Aparicio: 2005).

Bajo estos escenarios se asume que los efectos de estas normas sobre la calidad del empleo dependen en gran medida de las condiciones locales de implementación considerando, por ejemplo, la legislación laboral, la fiscalización de los organismos públicos, y la presencia sindical. En realidad, estas normas internacionales se vinculan principalmente a la obtención de un producto en condiciones que garanticen la seguridad alimentaria de los consumidores y, en menor medida, la condiciones de ocupación de los trabajadores. Las normas de certificación GLOBALG.A.P (EUREPGAP), las de mayor relevancia para nuestro caso de estudio, incluyen sólo parcialmente aspectos referidos a la calidad de las ocupaciones, centrándose en cuestiones referidas a la seguridad e higiene del trabajo y considerando marginalmente aspectos referidos a las formas de contratación de la mano de obra (Craviotti, Cattaneo y Palacios: 2008).

El trabajo citado muestra que, inclusive, las versiones más recientes de la normativa EUREPGAP presentan mayor permisividad con respecto a la versión del año 2001.



Puntualmente, la versión vigente de GLOBALGAP<sup>5</sup> en el punto correspondiente a “Salud, seguridad y bienestar laboral” se centra principalmente en aspectos de condiciones y seguridad del trabajo y, secundariamente, en aspectos de las formas de contratación y condiciones de la ocupación. En esta versión aparecen como normas de nivel de cumplimiento menor<sup>6</sup> el registro general de la información de la ocupación de los trabajadores contratados tanto directamente como indirectamente y el registro de la información que permite evaluar la observancia de la normativa por parte de los subcontratistas. Aunque, la exigencia del cumplimiento de la legislación vigente en el país productor es condición para acceder a estas certificaciones, sin embargo, dada la vaguedad de esta condición, al no ser incluida en los ítems puntuales a ser controlados, la vuelve de dudoso cumplimiento.

### **3. Tipo de trabajador, formas de contratación y demanda de mano de obra en la actividad**

La estructura ocupacional que caracteriza a esta actividad se destaca por el predominio del trabajo asalariado representado este tipo de trabajador el 84% del trabajo permanente involucrado. Destacándose entre las ocupaciones de los asalariados permanentes la de encargado, la de peón general y operador de equipos y maquinaria (Quaranta y Goldfarb: 2005).

Igualmente, en los establecimientos de mayor tamaño y capitalización resulta, en términos relativos, reducido el número de trabajadores permanentes, contratando un establecimiento de 100 hectáreas con uva de mesa alrededor de una decena de estos trabajadores. Estos tienen a su cargo, fundamentalmente, las tareas de riego y fertilización, el control de malezas y los tratamientos fitosanitarios. A estas tareas, que implican el manejo de equipos y maquinaria, se suma la supervisión de los trabajadores temporarios en las tareas de poda, manejo de racimo y cosecha.

Esta reducida cantidad de trabajadores permanentes es compensada por la difundida contratación de trabajadores temporarios a través de diferentes modalidades (directa, contratistas de mano de obra, cooperativas de trabajo, empresas de contratación eventual, etc.). La amplia utilización de trabajo temporario facilita a estas empresas la contratación de importantes volúmenes de mano

---

<sup>5</sup> Ver <http://www.globalgao.org>

<sup>6</sup> Las normas de nivel de cumplimiento menor son aquellas no obligatorias que deben ser alcanzadas en el 95% de la misma.



de obra por reducidos períodos de tiempo, ajustando los tiempos de contratación a los tiempos de trabajo efectivo (Craviotti, Cattaneo y Palacios: 2008b).

La uva de mesa de alta calidad demanda distintas operaciones sobre la planta que demandan la realización de un mayor número de tareas, generalmente manuales, que requieren mano de obra competente y calificada. El desempeño de estos trabajadores manuales es vital para alcanzar los estándares de calidad perseguidos aunque esto no se traduce en las condiciones de ocupación imperantes.

El ciclo productivo de la vid se inicia el mes de junio cuando las plantas son podadas en forma manual y en la primavera comienzan las prácticas y las tareas que continúan hasta la cosecha: el manejo de los racimos, el riego, el laboreo del suelo, y el control de malezas, de plagas y de enfermedades. El cambio tecnológico en este tipo de producción se asocia a la adopción prácticas de manejo que se realizan manualmente incrementando, consecuentemente, la demanda de mano de obra (Battistela y Quaranta: en prensa).

Las principales tareas manuales de la producción de uvas para consumo en fresco se distribuyen entre los meses de octubre y febrero (Cuadro No. 3). Los jornales y el momento de su demandad difieren según variedad, correspondiendo los períodos de mayor demanda a los meses de noviembre y diciembre, y en menor medida a los de octubre y febrero. Considerando las variedades cuyo destino principal es la exportación y observando la superficie actualmente implantada con la variedad *Superior Seedles*, aproximadamente 3.000 hectáreas<sup>7</sup>, y tomando en cuenta que es necesario 130 jornales para la cosecha y el empaque de una hectárea, se requieren en el mes de diciembre 390.000 jornales y alrededor de 15.000 trabajadores para su realización. Esta variedad demanda una importante cantidad de jornales para la ejecución de tareas raleo y otras operaciones en verde en el mes de noviembre que requiere aproximadamente 2/3 de la mano de obra requerida para la cosecha. Por su parte, la variedad *Red Globe* (1.600 ha.) y la variedad *Flame Seedless* (1.000 ha.) se cosechan y empacan en el mes de febrero, desestacionalizando parcialmente una actividad que se realiza en un período de tiempo muy limitado.

---

<sup>7</sup> Este valor corresponde a registros recientes del Instituto nacional de vitivinicultura ya que el Censo Agropecuario no registra variedades de uva de mesa

La característica de la demanda de mano de obra en la actividad se distingue por su concentración en períodos muy breves de tiempo y la concentración de grandes contingentes de trabajadores dada la escala de los establecimientos involucrados. Estos trabajadores se movilizan entre las zonas de los valles Tullum, Ullum y Zonda, y los establecimientos dedicados a esta producción, según las variedades y el momento de maduración de las mismas. Las zonas de cosecha más tempranas comienzan la tarea a fines de noviembre concentrándose la misma en el mes de diciembre. Esta movilidad y temporalidad del trabajo se reflejan en la eventualidad que presentan las ocupaciones y la relevancia que adquieren las modalidades intermediación laboral en la dinámica de los mercados de trabajo.

La forma de movilizar el trabajo temporario diferencia los casos donde la empresa contrata directamente a los trabajadores transitorios y las situaciones donde se utiliza intermediarios de mano de obra. El primer caso corresponde casi exclusivamente a tareas de poda, donde la tarea se puede distribuir en el tiempo con menores exigencias de perentoriedad, y a empresas puntuales que prefieren estas formas de contratación frente a las diferentes modalidades de intermediación.

**Cuadro No. 3: Demanda de mano de obra para los establecimientos de perfil tecnológico alto**

Tareas en jornales/ha		Jornales / hombre / ha / año	Época	Mano de obra		
				Permanente %		Estaciona l %
				Fam	No fam	
<b>Manejo de canopia y racimo</b>	Podar	18	Jun-jul			100
	Atar	10	Jul			100
	Desbrotar	10	Sep – oct			100
	Acomodar brotes	21	Oct – nov			100
	Ralear y acomodar racimo	9	Nov			100
	Despuntar y desalar racimo	20	Nov			100
	Deshojar	15	Oct – nov			100
	Aplicación de hormonas	10	Oct – nov			100
	Anillado	7	Dic			100
<b>Manejo del suelo y riego</b>	Restos de poda	0,5	Jul		100	
	Abonos verdes y enmiendas orgánicas	6	Jul		50	50
	Control de maleza	3	Oct – Mar		100	
	Fertilizaciones Riego	7	Oct – feb		100	
<b>Tratamientos fitosanitarios</b>	Control de hormigas	2	Oct – feb		100	
	Control Oídio	2	Oct – dic		100	
	Control Peronospora	2	Nov – Ene		100	
	Control de Podredumbre Gris	2	Dic		100	
<b>Capacitación</b>		12	Anual			100
<b>Asesoramiento técnico</b>		3	Anual		100	
<b>Total jornales (sin cosecha)</b>		159,5				
<b>Cosecha</b>		130	Dic – ene			100
<b>Empaque</b>			Dic – ene			100
<b>Total jornales / hectárea . Año</b>		<b>290</b>				

Fuente: Battistella y Quaranta 2008 (en prensa)

Un establecimiento con 100 hectáreas implantadas con variedades de uva para exportar en fresco contrata alrededor de 20 trabajadores, que se suman a los ocupados permanentes, para realizar las tareas de poda. La poda es una tarea crítica para el comportamiento productivo de la planta y puede realizarse en un período de tiempo más prolongado que, por ejemplo, la cosecha. Estos trabajadores son controlados en su desempeño por el encargado y algún ayudante. La mano de obra involucrada en la tarea de poda es exclusivamente masculina y, generalmente, en edades centrales de trabajo. También existen cuadrillas con cierto grado de especialización en esta tarea, que cobran al tanto y al mismo tiempo garantizan un adecuado desempeño laboral.

El resto de las tareas, los trabajos en “verde” -fundamentalmente el desbrote y el raleo- y la cosecha, se realizan, principalmente, a través de intermediarios de mano de obra. Estos intermediarios pueden ser de diferente índole, en un extremo, aparecen aquellos que establecen algún grado de formalización y adquieren la forma de sociedad de responsabilidad limitada y, en el otro, se encuentran las “seudo” cooperativas de trabajo que infringen total o parcialmente la normativa legal vigente.

Durante la realización de las tareas en “verde” en una finca como la señalada se utilizan aproximadamente 100 trabajadores. Además de la supervisión de la cuadrilla, la empresa establece una serie de controles sobre el desempeño laboral, que dependiendo de la tarea y del compromiso y desempeño del trabajador, involucra una persona realizando tareas de control cada 15 o 20 trabajadores de la cuadrilla. Estos controladores suelen ser parte de los trabajadores permanentes o algún trabajador estacional con el cual tienen un vínculo de trabajo de antigua data y mucha confianza. Aquí, encontramos trabajadoras mujeres tanto en la ejecución de las tareas como en su control y supervisión.

La movilización de la mano de obra para la cosecha, como se mencionó, se realiza principalmente a través de intermediarios. Las empresas buscan lograr cierta continuidad de estas cuadrillas para garantizarse una mano de obra que conozca las tareas en “verde” y las de cosecha, a la vez que obtener un mayor compromiso de los trabajadores con las tareas y el establecimiento. Igualmente, a pesar de la búsqueda de la continuidad de la cuadrilla existe una alta rotación de sus integrantes, que alcanza en las situaciones de mayor estabilidad aproximadamente el 25% y en los escenarios de mayor inestabilidad supera a la mitad de los trabajadores.

El empaque de la uva puede realizarse en galpones de empaque extraprediales o en la misma finca. En ambos casos se utilizan los cajones cosecheros para el traslado hasta el galpón, allí se descarga y se procede al embalado. Se difundió el “empaque bajo parral”, mediante el cual se evita gran parte del traslado de la uva y se disminuye el tiempo entre cosecha y refrigeración. Este sistema consiste en grupos operarios que trabajan en equipo distribuyéndose las tareas de cosecha y embalado.

La organización del trabajo de empaque en galpón, que puede realizarse en mesas separadas o en líneas de empaque, incluye los siguientes puestos de trabajo: clasificadores y limpiadores, encargados de puestos de pesaje, embaladores, distribuidores de fruta y retiro de cajas con uva limpia, encargados del armado y de la distribución de cajas, y encargados de control de calidad. En los empaques de uva a galpón, al igual que en otros frutales, predominan las mujeres trabajadoras a excepción de los puestos de trabajo vinculados a la operación de maquinaria y de determinados puestos de control y supervisión, aunque en estos últimos es común la presencia de mujeres.

En cambio, en el empaque a campo, la organización del trabajo se realiza a partir de grupos de tres trabajadores que se dividen las tareas de cosechar, de pesar y de embalar. Luego de cosechada la uva las tareas de pesar y de embalar se realizan en mesas que se ubican al final de la melga. A estos puestos se los denomina islas. Además, existe un controlador de calidad, tarea muchas veces desempeñada por mujeres, así como trabajadores auxiliares encargados de acercar las cajas vacías y retirar las llenas. Esta modalidad de empaque, según lo señalado por un contratista de mano de obra dedicado a la actividad, reduce sensiblemente los requerimientos de mano de obra para la realización de la tarea.

Los sistemas de remuneración para estas tareas garantizan el cobro de un jornal establecido y un pago por “productividad” por encima de un determinado rendimiento, por ejemplo número de plantas podadas o cajas de uva cosechadas. El jornal establecido funciona como un mínimo garantizado independientemente de la magnitud del volumen del trabajo ofrecido como la cantidad de uvas a cosechar, de plantas a desbrotar, etc. En realidad ese mínimo funciona al mismo tiempo como un piso de dinero a cobrar por el trabajador y una exigencia para su desempeño, ya que en caso de no alcanzarlo seguramente será despedido. La supervisión ejercida

sobre los trabajadores persigue obtener al mismo tiempo productividad física y calidad del producto. El encargado del establecimiento puede limitar la cantidad del trabajo asignado a un trabajador en función de su desempeño y en caso de no alcanzar los estándares de calidad requeridos también será despedido.

La contratación de trabajadores permanentes es reducida tanto en las fincas como en los empaque. Este limitado conjunto de trabajadores se encuentra bajo contratos de trabajo por tiempo indeterminado. El resto de los trabajadores, el gran volumen de mano de obra involucrada, son contratados a través de distintas modalidades que implican diferentes consecuencias sobre el perfil de la precariedad laboral que afecta a estos trabajadores.

Las formas de contratación más difundidas corresponden a modalidades de intermediación como *seudocooperativas de trabajo* y empresas de prestación de servicios con algún grado formalización. En tanto que, en las empresas pequeñas, aparecen junto algún trabajador permanente contratado de forma registrada, la contratación directa de trabajo transitorio al margen de la legislación.

Un número reducido de empresas de mayor magnitud contrata de modo directo al conjunto de sus trabajadores, independientemente de la tarea involucrada, bajo la figura de trabajador de temporada correspondiente a la Ley General de Contrato de Trabajo. En estos casos, los trabajadores se encuentran sujetos a la órbita del convenio colectivo correspondiente y disponen de derechos de un trabajador permanente como, por ejemplo, el pago de horas extras. Esta forma de contratación también se encuentra generalizada en el reducido número de empaques en línea y automatizados existentes en la provincia.

La contratación a través de intermediarios, como mencionamos, se encuentra ampliamente difundida transformándose en la principal norma de contratación utilizada. Dos modalidades son las utilizadas para intermediar la contratación de la mano de obra eventual: las *seudocooperativas de trabajo* y las empresas de servicios. Estas modalidades facilitan a las empresas formas de registro de los trabajadores que se ajustan, con diferente grado de cumplimiento, a las exigencias planteadas por la legislación, al mismo tiempo que sostiene elevados niveles de flexibilidad en la contratación y uso de la fuerza de trabajo (Quaranta y Fabio: en prensa).

Las *seudocooperativas de trabajo* continúan operando a pesar de su prohibición -en el año 1994- dado su tipificación como fraude laboral (Bendini y Gallego: 2002). Algunas de estas empresas de servicios disfrazadas bajo formas asociativas defienden la posibilidad de trabajar a partir de su preexistencia a la ley que prohíbe su operatoria. Inclusive, existe un mercado de compra venta de de estas razones sociales establecidas con anterioridad a la fecha de su prohibición, cuyo valor depende del estado de su documentación y las dificultades existentes para su normalización. Esta modalidad de contratación facilita formas de registro parciales o “sucias” que coexistente con los rasgos típicos de la precariedad laboral en el agro.

Igualmente, continúan existiendo *seudocooperativas de trabajo* que se desempeñan completamente al margen de la legislación vigente y despliegan diferentes estrategias para eludir los conflictos y los planteos judiciales como, por ejemplo, direcciones postales falsas o ubicadas en diferentes provincias.

La contratación de trabajadores permanentes puede realizarse a través del Régimen Nacional de Trabajo Agrario o de la Ley General de Contrato de Trabajo, bajo la cual se pueden contratar trabajadores en las actividades vitícolas y en la producción de frutales en general. Igualmente, se detecto la contratación de estos trabajadores tanto a través de *seudocooperativas de trabajo* como bajo la forma de trabajador de temporada, siendo suspendidos el tiempo requerido para que no alcancen la condición de permanente. En muchas ocasiones durante el período de suspensión continúan desempeñándose de forma no registrada.

#### **4. Las exigencias de certificación y sus reflejos sobre la calidad de las ocupaciones**

Los efectos de las certificaciones correspondientes a las denominadas *Buenas Prácticas Agrícolas* sobre las ocupaciones, su calidad y características, no son directos y ni unidireccionales. Las certificaciones alcanzadas por las empresas agrícolas para acceder a mercados de exportación del primer mundo se asociación, en muchos ocasiones, a estrategias y formas de de contratación que mantienen igualmente elevadas condiciones de precariedad laboral<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Ver Craviotti, Cattaneo y Palacios (2008b)



El impacto positivo de estas certificaciones sobre la calidad de las ocupaciones no es generalizado y, consecuentemente, afecta diferencialmente a distintos aspectos de la ocupación y tipo de trabajadores. Inclusive, dadas las estrategias de contratación de las empresas, estas pueden alcanzar dichas certificaciones evitando asumir las mejoras resultantes de las ocupaciones.

Los estándares de calidad analizados, como vimos, se vinculan principalmente con las condiciones del producto y los procesos productivos y sus efectos sobre la seguridad alimentaria y las condiciones medio ambientales y -en menor medida- con las condiciones de ocupación y empleo predominantes. Las mejoras de las ocupaciones suelen derivarse en mayor grado de exigencias referidas al producto, por ejemplo condiciones higiénicas, que demandan condiciones específicas de los trabajadores. En esta dirección surge, por ejemplo, la disposición de instalar una determinada cantidad de baños químicos en las fincas en función del número de trabajadores contratados.

Para la producción de uvas frescas de exportación sanjuanina, dada la relevancia de Europa como destino, resultan centrales las normas GLOBALGAP vigentes desde el año 2008. Como mencionamos, en general, los ítems incorporados en las certificaciones influyen principalmente sobre las condiciones de trabajo y en menor medida sobre las condiciones de ocupación y empleo. Es decir, las certificaciones pueden influir sobre la precariedad de las ocupaciones en lo que respecta básicamente a las condiciones de trabajo. En estas cuestiones, por ejemplo, es rigurosa la normativa con respecto a la manipulación y utilización de agroquímicos y a la seguridad laboral de los trabajadores encargados de estas tareas. Estas exigencias implican un riguroso cuidado del reducido número de trabajadores, básicamente de carácter permanente, encargados de las tareas que involucran el manipuleo de ese tipo de insumo.

En otra dirección, las mejoras que se obtengan en el registro de las ocupaciones y los salarios dependen en mayor medida de la fiscalización de los organismos públicos y, en menor grado, de los procesos de certificaciones. Por ejemplo, la normativa no incluye un punto de control que demande la presentación de los aportes correspondientes a la seguridad social de forma tal de asegurarse que las empresas produzcan estos alimentos con trabajadores contratados según lo establecido por la legislación.

Las alternativas que disponen las empresas para contratar trabajadores, algunas ajustadas a las exigencias de la legislación y otras que cumplen parcialmente esta normativa o constituyen directamente un fraude laboral, facilitan a las empresas alcanzar estas certificaciones sin respetar acabadamente la legislación laboral. Las empresas analizadas en la mayoría de los casos contratan a sus trabajadores a través de *seudocooperativas de trabajo* alcanzando las certificaciones sin inconvenientes. Los trabajadores involucrados en estos casos poseen, en el mejor de los casos, un limitado acceso a la seguridad social a través de un régimen especial de trabajador autónomo.

Por su parte, la contratación a través de empresas de servicios suele presentar situaciones de registro parcial, ya sea por el registro solamente de una parte de los trabajadores contratados y/o por la realización parcial de los aportes correspondientes a los días trabajados. En estos casos, dado el reducido tiempo de contratación, es limitado el acceso a la seguridad social, por ejemplo, en la disponibilidad de obra social.

El reducido número de empresas que contrata directamente a sus trabajadores a través de la figura del trabajador de temporada implica mejores condiciones de empleo, por ejemplo, en lo que respecta a la percepción de horas extras y el acceso –anual o prácticamente anual- a la cobertura médica a través de obra social.

Los trabajadores intercalan períodos de ocupación plena, de escasas posibilidades de conseguir alguna ocupación y de desocupación, conformando ciclos anuales de ocupación y de desocupación de estos trabajadores y de sus hogares. Estos ciclos se construyen principalmente a partir de diferentes actividades agrícolas y, en menor medida, de otras actividades informales como la construcción, y de la inserción ocupacional de diferentes miembros de las familias. Y se caracterizan por la intermitencia laboral, reemplazando la eventualidad el tradicional carácter estacional del trabajo en el agro. La eventualidad y la intermitencia desplazan la estacionalidad profundizando la precariedad y la vulnerabilidad de trabajadores con residencia urbana y sin acceso a medios de subsistencia alternativos al salario.

Esta inestabilidad se traduce en niveles de ingresos que anualizados se ubican por debajo de la línea de la pobreza. La posibilidad de superar esa condición se asocia fundamentalmente a disponer de trabajo registrado y al consecuente acceso a los ingresos provenientes de las

asignaciones familiares, junto a la ocupación de otros miembros de la familia, por ejemplo, en tareas de empaque o, también, en tareas de finca<sup>9</sup>.

Finalmente, la presencia sindical resulta limitada en su accionar limitándose a aspectos específicos. En el caso de UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores) fundamentalmente se destacan sus disputas con respecto al accionar de las *seudocooperativas de trabajo*, que –como se mostró– sin embargo continúan operando. Por su parte, los trabajadores incluidos en convenios regulados por la Ley General de Contrato de Trabajo se benefician, por ejemplo, a través de la percepción de las horas extras y otras bonificaciones como las correspondientes al trabajo de los sábados por la tarde o de los domingos. De todas formas, la amplia difusión de la intermediación dificulta la posibilidad de los trabajadores de disputar sus condiciones de ocupación (Rau: 2002).

Podemos concluir que las certificaciones de productos frescos para acceder a mercados de exportación tienen un impacto limitado en lo que a calidad del empleo se refiere, restringiéndose mayormente a aspectos ligados a las condiciones de trabajo.

En lo que respecta a estabilidad, ingresos, y acceso a la seguridad social, los avances dependen - en realidad- en mayor medida la eficiencia de la fiscalización de los organismos estatales que de las certificaciones analizadas. Las condiciones de precariedad laboral permanecen en su esencia irreductible, ya que de otra forma se dificultaría la externalización de las negatividades de estas cadenas hacia el eslabón más débil de la misa, los trabajadores.

En estos escenarios se observa, por un lado, la permanencia de la condición generalizada de la precariedad de las ocupaciones en la actividad, a la vez que se modifica el perfil de la misma. Inclusive, podemos encontrar situaciones de trabajo registrado que son acompañadas por la inestabilidad ocupacional, los bajos ingresos, condiciones de trabajo deficitarias y el acceso parcial a la seguridad social.

---

<sup>9</sup> Un escenario similar es referido para los trabajadores del limón de exportación en la provincia de Tucumán por Ortiz y Aparicio (2007)

## Bibliografía

- Allub, Leopoldo (1996), "Globalización y modernización agroindustrial en la provincia de San Juan (Argentina)", en Estudios Sociológicos, Vol. XIV, N° 41, México
- Aparicio, Susana (2005), "Trabajo y trabajadores en el sector agropecuario de la Argentina", en N. Giarracca y M. Teubal (Coordinadores), **El campo argentino en la encrucijada. Estrategias y resistencias sociales, ecos en la ciudad**, Alianza Editorial Buenos Aires.
- Bendini, M. y Gallegos, N. (2002), "Precarización de las relaciones laborales y nuevas formas de intermediación en un mercado tradicional de trabajo agrario", Políticas Agrícolas, N. 12.
- Bendini, M. y Lara Flores, S. (2007), "Espacios de producción y de trabajo en México y la Argentina. Un estudio comparado en regiones frutihortícolas de exportación", **Revista Interdisciplinaria de Estudio Agrarios**, No. 26 y 27.
- Craviotti, C., Cattaneo, C. y Palacios, P. (2008a), "Buenas prácticas agrícolas y vínculos laborales en la producción de alimentos de alto valor: El trabajo zafral en el cultivo del arándano en Entre Ríos", en **Revista Interdisciplinaria de Estudio Agrarios**, No. 28.
- Craviotti, C., Cattaneo, C. y Palacios, P. (2008b), "La conformación del mercado de trabajo estacional vinculado al arándano en Entre Ríos, Argentina: Estrategias empresariales y mecanismos de regulación social", en **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, No. 19
- Miranda, Omar (2003), Fortalezas y debilidades de sector agroalimentario. Documento 7: Uva de mesa, IICA, Buenos Aires.
- Neiman, G. y Quaranta, G. (2007) "Eventualidad y movilización de la mano de obra en mercados de trabajo agrícola intensivos (Provincia de San Juan, Argentina)", V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Abril, Montevideo.
- Nevada, Alicia (s/f), "Empresas promocionadas a 1999 y su situación en diciembre de 2002", en N. Toledo (Comp.), **Diferimientos ¿Instrumento del desarrollo capitalista o enclave colonialista?**, Universidad Nacional de San Juan, San Juan.
- Ortiz, S. y Aparicio, S. (2007), "How Labourers Fare in Fresh Fruit Export Industries: Lemon Production in Northern Argentina", **Journal of Agrarian Change**, Vol. 7, No. 3, pp. 382-404
- Ortiz, S. y Aparicio, S. (2006), "Contracts, Control and Contestation: The Harvest of Lemons for Export", **The Journal of Peasant Studies**, Vol. 33, No. 2, pp. 161-188
- Pedreño, A. y Quaranta, G. (2002), "Trabajo y sociedad en los campos de la globalización agroalimentaria", Areas No. 22

-Quaranta, G. y Goldfarb (2005), “La mano de obra en las producciones de vid cuyanas”, 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Agosto, Buenos Aires.

-Rau, Victor (2002), “Condiciones para la venta de capacidad laboral cosechera en el mercado de trabajo de la Yerba Mate”, **Estudios del Trabajo**, No. 24