

Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana: Actores y estrategias. Disciplinamiento, conflictividad y resistencias

Introducción

La expansión de la actividad citrícola en Tucumán ha dado origen a un mercado de trabajo rural fuertemente demandante de mano de obra estacional, con altas tasas de rotación, diversas modalidades de contratación y relaciones contractuales precarias.

Desde nuestro enfoque, un mercado de trabajo es un proceso social en el que actores con intereses diversos tejen un mapa de relaciones, se enfrentan, negocian, disputan o acuerdan. Se trata de un “campo” de posiciones ocupado por agentes económicos y organizaciones que detentan recursos desigualmente distribuidos, con diferentes “capacidades” de negociación, de influencia o presión. En él aparecen relaciones de poder, de dominación y subordinación.

En este trabajo proponemos comprender las relaciones que se construyen entre quienes conforman este mercado organizado por la citricultura tucumana. Particularmente, nos centramos en las negociaciones que éstos entablan, en tanto que mecanismos tendientes a la articulación de intereses en pugna y de institucionalización de conflictos laborales.

¿Quiénes y cómo negocian?
¿Qué ejes entran en la discusión?
¿Cuáles son los puntos de tensión o

Maria Inés Alfaro es socióloga, becaria de Perfeccionamiento, Instituto de Investigaciones Gino Germani, UBA.

disidencia que ponen de manifiesto los distintos intereses en juego? Y fundamentalmente, ¿qué capacidades y recursos para la negociación detentan? ¿Se trata de actores sociales? ¿Estos son dinámicos, tienen competencia para intervenir?

En tal sentido, planteamos que existen por lo menos dos espacios en los que se desarrollan estas negociaciones. El primero, que hemos denominado el de la negociación “oficial”, se encuentra regulado por la legislación vigente y en él se vinculan las organizaciones representantes de los empresarios y de los trabajadores.

Asimismo, durante la investigación¹ hallamos que, a la par de esta negociación oficial, tiene lugar otra, de carácter más oculto pero no menos significativa, una negociación “cotidiana”. La misma se desarrolla en las tareas de cosecha y en ella se discuten, entre otros ejes, las condiciones que afectan al rendimiento del trabajo para los cosecheros y los jornales resultantes de dicho rendimiento (en tanto que el pago es a destajo). La estacionalidad y discontinuidad de la producción y ciertos requerimientos técnicos de la cosecha de fruta para exportación ponen en evidencia la presencia de intereses contrapuestos y habilitan la existencia de estos “momentos” potencialmente conflictivos. En esta negociación se hacen aun más visibles las desigualdades de posiciones de fuerza y el carácter asimétrico de las relaciones que se entablan entre oferentes y demandantes de mano de obra.

Si sostenemos que “no hay teoría de la negociación laboral sin teoría del conflicto” (Bisio, R., Tomada, C., 1993), es posible delimitar algunas estrategias de las que queremos dar cuenta en el trabajo. Del lado de las empresas encontramos estrategias de “desconflictivización” (por ejemplo, la terciarización del servicio de cosecha a través de la figura de contratistas y cooperativas de trabajo), las que se vinculan con las de disciplinamiento de la mano de obra (posibles por los altos niveles de desempleo urbano y por diversas formas de precariedad laboral). Pero asimismo, podemos pensar en estrategias de resistencia por parte de los trabajadores del citrus, evidenciadas en los “micro-planteos” cotidianos que pueden surgir, cada día, al comenzar las labores de cosecha.

40

¹ Nos referimos al estudio sobre la conformación del mercado de trabajo citrícola en Tucumán que lleva adelante el equipo de investigación dirigido por la Lic. Susana Aparicio. Las entrevistas en las que nos basamos en este artículo las realizamos durante el trabajo de campo de julio de 1998.

1. La negociación “oficial”: ¿La imagen de un mercado de trabajo “moderno”?

La legislación vigente

Los trabajadores rurales, junto con el trabajo doméstico, se encuentran excluidos de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744/74), la que reguló las modalidades bajo las que se desarrolla el trabajo urbano en la Argentina.

En tal sentido, en 1980, surge un nuevo ordenamiento legal el –Régimen Nacional de Trabajo Agrario (RNTA) (Ley 22.248/80)– que legisla sobre el contrato de trabajo que se efectúa en el medio rural. Se trata de una “normativa excesivamente abarcativa, cuya falta de especificidad conduce a un vacío legal” (Formento, S., 1997).

Estudios comparativos de ambas legislaciones coinciden en señalar que las mismas difieren considerablemente en función de las condiciones de trabajo (jornada, formas de remuneración, vacaciones, preaviso, accidentes y enfermedad), estabilidad y formalidad del empleo, protección y nivel de cobertura. De dichos análisis surge “la desventajosa situación en la que se encuentran los trabajadores rurales” (Aparicio, *et al.*, 1987), ya que el sistema legal del Régimen de Trabajo Agrario estatuye un nivel de protección menor (Murmis y Feldman, 1996) acentuándose estas carencias para el caso de los temporarios (por ejemplo, no están protegidos contra el despido). Estas deficiencias han llevado a recomendar la incorporación de los trabajadores agropecuarios a la Ley de Contrato de Trabajo (Aparicio, *et al.*, 1987).

Precisamente, los trabajadores ocupados en las tareas de cosecha y empaque de frutas fueron incorporados a dicha ley² que rige para la mayoría de los trabajadores argentinos y que –como dijéramos– plantea un nivel de protección mayor que el del RNTA.

Así, mientras que para los trabajadores de “campo” rige el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, los cosecheros y el personal de empaque se ubican bajo la órbita de la Ley de Contrato de Trabajo. Por lo tanto, la heterogeneidad del mercado de trabajo citrícola se corresponde con una segmentación de la fuerza de trabajo, lo que tradicionalmente ha debilitado el poder de los asalariados.

Esta inclusión es evaluada de manera diferente por los sectores involucrados: como una “conquista” de los sindicatos, desde la óptica de los trabajadores, o como una imposi-

² Esta incorporación se efectivizó por la Ley 23.808.

41

ción inadecuada, desde la óptica de los empresarios. Esto revela intereses contrapuestos.

“Ocurre que, en el 88 u 89, los Sindicatos de la Fruta que tenían cierta preponderancia política, ‘llegada’ a algunos niveles políticos, consiguieron que el trabajador de cosecha de fruta sea considerado un apéndice de lo que era la Ley de Contrato de Trabajo.” (Dirigente nacional de UATRE, 1998).

“A nosotros nos han llevado toda la actividad al Contrato de Trabajo. Eso fue por una ley que se sacó entre gallos y medianoche y a nosotros nos afectó, porque resulta que imponía como si fuera un comercio pero yo tengo que tener modalidades adecuadas a la región; el Contrato está pensado para bajo techo.” (Entrevista a dirigente de la Asociación Tucumana del Citrus, 1998).

En el marco de la Ley de Contrato de Trabajo, los cosecheros y empaques de fruta son considerados como trabajadores “de temporada” o a prestación discontinua. La ley les otorga los mismos derechos que a los trabajadores permanentes y cierta estabilidad en tanto asegura la convocatoria al trabajo al inicio de cada ciclo (Artículos 97 y 98 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744/74).

Nuevamente, los discursos de los actores evidencian los intereses en conflicto:

“Esto significa respetar que la próxima temporada no lo podés dejar sin trabajo, que tenés que citarlo, concesión de vacaciones, todo eso según la ley de Contrato de Trabajo.” (Entrevista a dirigente nacional de UATRE, 1998).

“(Los cosecheros) están bajo la ley de Contrato de Trabajo y son trabajadores de temporada; lograron esta conquista que realmente es injusta para el resto de los trabajadores.” (Entrevista a Gerente de empresa citrícola integrada, 1998).

Lo cierto es que la temporalidad de la relación contractual plantea situaciones de incertidumbre e inseguridad para el trabajador, fenómenos que se manifiestan en muchas producciones agrícolas estacionales basadas en el trabajo temporario (Falabella, 1988).

Por otro lado, y a partir de la nueva legislación, las modalidades de contratación de la mano de obra se han diversificado, encontrándose en la actividad citrícola varios tipos de contratos laborales que afectan a la continuidad de la relación laboral y que, asimismo, contribuyen a profundizar la precariedad del empleo rural:

“Hemos hecho contratos por temporada, tenemos contrato a plazo fijo, que es otra modalidad que permite la ley. Hemos hecho contratos a prueba [...] Los que ya están bajo régimen de contrato por temporada, a esos estamos obli-

gados a llamarlos a trabajar en todas las temporadas, estamos obligados por ley, tienen preferencia.” (Entrevista a encargado de empaque, 1998).

Los espacios de negociación

El ordenamiento legal que acabamos de presentar organiza las formas y marcos en los que se lleva a cabo la negociación en tanto que mecanismo de articulación de intereses y de canalización e institucionalización de conflictos laborales.

En este sentido, el RNTA estipuló la creación de un ámbito general –la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA)– y de las Comisiones Asesoras Regionales que funcionan en distintas zonas del país con representación de organizaciones sindicales, entidades agrarias o cámaras empresarias y del Estado.

“Las Comisiones Asesoras se reúnen en su lugar de asiento y van apuntando a los ciclos de los trabajos de temporada, se va tratando de acordar algún tipo de mejora, o introducir un cambio en las condiciones de trabajo. En la discusión entra normalmente condiciones de trabajo y remuneración, provisión de ropa y elementos de protección.” (Entrevista a dirigente nacional de UATRE).

Por su lado, la Ley de Contrato de Trabajo reglamenta que dicha negociación se efectúe a través de Convenciones Colectivas de Trabajo.

Como consecuencia de ello, la negociación en el mercado de trabajo citrícola en Tucumán se realiza en dos espacios “oficiales” distintos. Mientras que para los trabajadores de “finca” (peones generales, de mantenimiento, tractoristas, etc) –y al igual que para el resto de los trabajadores agrarios de la provincia– rigen las remuneraciones estipuladas por Resolución de la CNTA, para los trabajadores de “cosecha y empaque de frutas” se acuerdan Convenios Colectivos que regulan modalidades de trabajo y valores salariales. En este último ámbito, las conversaciones se mantienen entre la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), que es la organización que representa tanto a los trabajadores agrarios como a los operarios de los empaques,³ y la Asociación Tucumana del Citrus (ATC), entidad que agrupa a los empresarios citrícolas tucumanos. En resumen, UATRE negocia tanto con las entidades corporativas del sector (Sociedad Rural Argentina, Confederaciones Rurales Argentinas, Co-

³ A diferencia de otras regiones dedicadas a la actividad frutícola –tal como el Alto Valle de Río Negro o la zona de Concordia, Entre Ríos– la inexistencia de Sindicatos de la Fruta en Tucumán determinó que UATRE llevara adelante la representación de la totalidad de los trabajadores vinculados con el complejo citrícola en la provincia y no sólo de los trabajadores netamente agrarios, incluyendo así a los que prestan servicios en los empaques. Los trabajadores de “fábrica” se encuentran bajo la órbita del Sindicato de la Industria de la Alimentación y tienen una obra social distinta, la OSPÍA.

ninagro) –en el marco de la Comisión Asesora Regional Número 8–; como con la ATC en tanto representante paritario en las Convenciones Colectivas.

En estos espacios, las organizaciones representativas se encuentran, se enfrentan, disputan y acuerdan. Para desplegar estas negociaciones detentan diferentes recursos –materiales y simbólicos– que pueden actualizar en cada interacción. Con estos recursos construyen diferentes “capacidades de negociación”, las que se expresan en su grado de influencia, en su poder de determinación, lo que les permite la imposición de condiciones en función de sus intereses, la satisfacción de sus reclamos. El acceso a determinados espacios de decisión, la posibilidad de incorporar en la agenda pública las cuestiones que los afectan, el monopolio y oficialización de la representación que detentan son algunos de los factores que se constituyen en las fuentes de poder de las entidades.

En este sentido, la ATC manifiesta fortalezas, algunas de ellas derivadas de la dinámica exportadora que cobró la actividad en los últimos años y de su papel en la economía provincial y nacional. Esto contribuye a ampliar su presencia en múltiples y nodales ámbitos decisorios, logrando en muchos casos imponer sus intereses en la arena estatal.

44 *“Hemos tenido reuniones con el propio Ministro de Trabajo, hemos logrado tener entrevistas con funcionarios de la Nación, sin gestiones a través de algún funcionario, sino directamente. [...] También hemos participado de reuniones con el propio Canciller, reuniones permanentes con el Secretario de Agricultura de la Nación, también en el Congreso con la Comisión de Presupuesto y Hacienda, por un tema de impuestos internos. Junto con el Ministerio de Economía, la Secretaria de Agricultura y la Cancillería conformamos la Comisión Nacional del Limón [...] También estuvimos reunidos con el titular de la DGI por el tema del recupero del IVA. Toda nuestra gestión la hacemos personalmente y la única entidad hoy que es respaldada a todo nivel somos nosotros. Hoy el Presidente de la Nación se entrevista con la gente de EE.UU. y empieza a hablar de la citricultura que no entra todavía en EE.UU.”* (Entrevista a dirigente de la ATC, 1998).

Por otro lado, el sindicalismo agrario en la Argentina “ha tenido históricamente un carácter limitado, ha sido temporalmente intermitente y ha desarrollado experiencias puntuales” (Forni y Neiman, 1993). De esta caracterización no escapa la única entidad gremial de carácter nacional: la UATRE. Actualmente, su acción se encuentra debilitada también por efecto del marco general de deslegitimación de las organizaciones sindicales.

Asimismo, en el plano provincial, los delegados gremiales encuentran en la acción (u omisión) del Estado una de las causas de la inexistencia de logros recientes. Este abandona el rol arbitral y por ello la regulación devie-

ne en un “dejar hacer” a la lógica del mercado. Además, dichos delegados visualizan como una carencia la falta de participación en espacios de toma de decisiones o en ámbitos de protagonismo, lo que les impide disponer de formas de presión más efectivas:

“El Estado es un cero a la izquierda en estos momentos; hace como que escucha pero no toma posición. Les solicitamos a los funcionarios del Ministerio que cumplan su función. El Estado no asume el rol que le corresponde; tiene los elementos como para obligar a los empleadores que están inmersos en todo tipo de violaciones y evasiones. [...] En la provincia de Tucumán no tenemos acceso a la Legislatura, no tenemos acceso al gobierno. Nuestro anhelo como gremio es que tengamos la facultad como para discutir, con la simpleza de nuestro conocimiento, en lo que hace a la problemática que nos compete y eso acá no existe.” (Entrevista a delegado provincial de UATRE, 1998).

Los ejes que entran en discusión en las negociaciones van desde “correcciones” salariales hasta condiciones de trabajo y modalidades de cosecha y embalaje de fruta. Como resultados de las reuniones, y una vez logrados ciertos acuerdos, se firman convenios que regulan la actividad. En los mismos se fijan, por ejemplo, pautas salariales para las distintas categorías de trabajadores y condiciones de trabajo, se estipulan los valores de los “cortes” en las tareas de cosecha y los valores del empaque de fruta.⁴

Los principales puntos de tensión o disidencia iluminan la confrontación de intereses entre empleadores y trabajadores: fijación de jornales y condiciones de trabajo. Los reclamos sindicales se concentran en el cumplimiento de la legislación vigente. Estos cuestionamientos incluyen, entre otras cosas: la demanda por el “blanqueo” de trabajadores en virtud de la gran proporción de trabajo no registrado en la actividad; la elusión de la responsabilidad de los empleadores a través de la tercerización de las tareas de cosecha utilizando las figuras de contratistas y, particularmente, con la formación de cooperativas de trabajo que encubren relaciones laborales; aportes a la seguridad social; indebidas retenciones de aportes sindicales; medidas de seguridad e higiene; trabajo infantil; pago de horas extras; vacaciones para temporarios, etcétera.

En estas negociaciones, la información sobre las características del “negocio” aumenta la brecha existente en términos de capacidad de negociación:

“(Los empresarios) aducen que la fruta ha tenido una disminu-

⁴ Por ejemplo, la Convención Colectiva vigente, celebrada entre UATRE y la ATC y que fuera homologada por resolución 57/96 de la Subsecretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, legisla además sobre aspectos que hacen a la modalidad de trabajo (formas de traslado, provisión de ropa de trabajo, vacaciones, período de prueba, cuota sindical, botiquines, baños, agua, herramientas de trabajo).

ción en el precio en Europa y que han entrado limones de otro lado y que por eso se han visto afectados ... Pero nosotros vemos que, por la producción y por la cantidad de exportaciones que hay, están en condiciones de aumentar a los trabajadores, que es una actividad que da margen. Ellos aducen problemas de mercado externo. Nosotros como trabajadores y como dirigentes sindicales no tenemos acceso a esa información.” (Entrevista a dirigente provincial de UATRE, 1998).

A pesar de las diferencias en la correlación de fuerzas que hemos mostrado, la imagen que subyace a la negociación “oficial” es la de una vinculación formalizada entre actores representativos, organizados y consolidados. Esta es una imagen “moderna” de gestión de relaciones laborales, en la que los conflictos se oscurecen y enmascaran detrás de la idea de interacciones armónicas, maduras y “profesionales” entre las partes. No obstante, si comparamos los términos de esta negociación con las relaciones cotidianas que se entablan entre trabajadores y empresarios –derivadas de las particularidades del mercado de trabajo citrícola–, vemos cómo ambos niveles se divorcian crecientemente. En tal sentido, podríamos pensar que estamos frente a una “ficción” de negociación entre actores sociales (Bisio y Tomada, 1993) y a una rutinización de prácticas oficializadas pero vacías de contenido. En ese sentido, y como advierten algunos trabajos,⁵ el sindicato (pero también la cámara empresaria) actualiza un repertorio de negociaciones “macro” que comienza a desarraigarse de las situaciones prácticas que estructuran el mundo laboral y de vida de los trabajadores citrícolas.

Por ello, y para acercarnos al nivel de las prácticas de los sujetos, veamos ahora cómo tiene lugar la “otra negociación”.

2. La negociación cotidiana: la cara “tradicional” del mercado de trabajo

Los Convenios que derivan de la negociación oficial mantienen la práctica del pago “a destajo”. Tanto cosecheros como embaladores de fruta en los empaques obtienen sus ingresos bajo esta modalidad de pago. Asimismo, el Convenio vigente estipula distintos valores para las tareas y, en el caso de la cosecha, pauta las tarifas que se perciben según el tipo de “corte” que se realice, el cual depende, fundamentalmente, de la calidad requerida para el producto, la que se determina en función del destino que tendrá el limón cosechado (exportación, mercado interno o para procesamiento industrial).

⁵ Nos referimos a los estudios de casos que comentan D. Hernández y A.M. Catalano (1993).

Estas particularidades de la actividad citrícola, su estacionalidad y discontinuidad implican que el rendimiento del trabajo varíe en función de criterios técnicos y comerciales, a lo que se le agrega la dependencia de factores climáticos –las llamadas “condiciones de campo”– que impactan directamente en la duración de la jornada laboral y en el ingreso de los cosecheros. Por ejemplo, en un día de trabajo se puede cosechar sólo 6 horas (cuando hay mucho rocío) y, si el monte citrícola “está poco cargado” en esa estación del año (por ejemplo, en verano) o el corte es “a tijera” o “seleccionado” (si es para exportación), el rendimiento para el trabajador será menor.

Qué se cosecha, para qué se cosecha y cómo se cosecha son decisiones que forman parte de la gestión empresarial. Por ende, el rendimiento que tendrá el trabajo en esa jornada estará ligado a esas decisiones. Esto determina que la relación laboral esté atravesada por tensiones y pujas. El trabajador está interesado en que el trabajo pueda rendir mucho y en cosechar lo más posible, mientras que el empresario busca calidad a bajos costos.

Comenzamos así a visualizar cuáles son las debilidades y fortalezas de las partes, las asimetrías, las desiguales cuotas de poder de los trabajadores y empleadores cuando confrontan por estos ejes. Los discursos evidencian la existencia de estas negociaciones “cotidianas” pero también las condiciones en que se encuentran los sujetos involucrados para llegar a un acuerdo que los beneficie:

“Eso responde a la oferta y la demanda, a la necesidad específica de cada empleador, y se va conviniendo el salario en el día, en el momento. Hay tarifas patronales por corte, que están reguladas por Convenio, pero no son de administración rigurosa [...] En época baja la planta produce menos, y se va acordando el valor por bandeja con el equipo de trabajadores que entra en esa finca y a determinados ‘cuadros’;⁶ se arregla cuadro por cuadro, porque no toda la finca está en las mismas condiciones productivas [...] En el verano se da mucho más el tener que estar conviniendo permanentemente el jefe de cosecha con ese grupo de trabajadores en determinado lugar. Un trabajador puede ganar más o menos por maleta según el estado de producción de la fábrica.” (Entrevista a Gerente de empresa citrícola integrada, 1998).

“En verano, entran a trabajar a un lote que tiene muy poca fruta y para el precio que se les está pagando no llegan al jornal. La gente trabaja en verano a valores muy bajos y, en cierta medida, como hay desocupación, la gente entre no trabajar y por lo menos llevar 5\$ a la casa se atiene a eso. Las citrícolas dicen que así es la única manera de defender la actividad, porque no les da margen, no da para costos mayores de

⁶ “Cuadros” se denomina a las diferentes fracciones o parcelas en que está dividida una finca citrícola. La cosecha no se efectúa indiscriminadamente en toda la finca sino que se va realizando en cada una de estas fracciones según las conveniencias de “mercado”.

cosecha; entonces, un poco se está trabajando en verano un poco mal; la gente está ganando poco, muy poco." (Entrevista a contratista de mano de obra, 1998).

La debilidad de los trabajadores —expresada en su continua exposición al despido— y su vulnerabilidad como oferentes de mano de obra en un mercado sobreofertado socavan el poder de negociación que detentan. La ausencia de esta capacidad repercute de manera inmediata en la aceptación de bajos salarios (incluso por debajo de los \$11 que estipula el Convenio vigente) o de otros condicionamientos que imponen las empresas y en el endurecimiento de las condiciones de trabajo.

Estos hallazgos nos permiten pensar que se trata de una confrontación de carácter individual o a lo sumo grupal —se discute a nivel de las "cuadrillas"— pero no de una negociación colectiva, en la que se enfrentan actores en igualdad de condiciones o con recursos que pueden ser puestos en juego en la discusión. Es por esto que las empresas citrícolas, al hegemonizar este campo de relaciones sociales, pueden hacer uso de sus cuotas de poder y desplegar un conjunto de estrategias que se orientan tanto al disciplinamiento de la mano de obra como a la "desconflictivización" de dicho campo. Ambas conducen, nuevamente, al fortalecimiento de sus posiciones de fuerza.

Las estrategias de disciplinamiento

Disciplinar la mano de obra significa lograr que ésta internalice ciertas normas que inhiban la posibilidad de protesta, lo cual supone no sólo bajar la conflictividad sino también restarle recursos para la negociación.

Evidentemente, los altos índices de desempleo urbano en Tucumán posibilitan que las empresas puedan desplegar un conjunto de estrategias que tienden al control y al disciplinamiento de la fuerza laboral. La sobreoferta de trabajo genera competencia y esto debilita la posición de los trabajadores, no sólo en el momento de discutir las formas de contratación sino también porque obliga a aceptar salarios, formas de pago y modalidades de trabajo poco favorables a fin de conseguir el empleo. La amenaza del despido —facilitada por el desempleo— puede asociarse así a la inexistencia de la protesta.

Asimismo, la profundización de la precariedad laboral —típica de mercados rurales— contribuye en tal sentido. A esto también coadyuvan los procesos de mecanización de la cosecha operados en la actividad cañera, la cual organizó tradicionalmente el mercado de trabajo rural tucumano. La incorporación de esta tecnología retrae la demanda local de mano de obra agrícola, contribuyendo a la sobreoferta del mercado citrícola provincial.

Pero la introducción de la cosechadora mecánica —como todo cambio tecnológico— es polivalente y carece de neutralidad social: es también una

forma de responder a las dificultades de control y disciplinamiento de la mano de obra (Karasik, 1987). En igual sentido, otros estudios (Bendini y Pescio, 1996) contribuyen a desmitificar la aparente neutralidad del cambio tecnológico, mostrando que, por el contrario, está siempre socialmente orientado.

A estas circunstancias más estructurales se le agrega un conjunto de prácticas y de discursos que se orientan hacia el mismo objetivo. Así, las estrategias de disciplinamiento adquieren también otro sentido: el de entrenar coercitivamente a los trabajadores en determinada modalidad de trabajo, lo que los lleva a aceptar las reglas de juego que la empresa impone.

Un ejemplo de ello son ciertas imágenes y representaciones sociales que circulan y se difunden en este campo de relaciones. Así, aparece la idea del "buen trabajador" como un modelo de conductas y comportamientos laborales que se opone a ciertas prácticas llevadas adelante por los trabajadores. De esta manera se inculca disciplina laboral a partir de la necesidad de "educar" y profesionalizar a dichos trabajadores de la cosecha.

"Los empleadores no aceptan que sus trabajadores estén trabajando por 5\$ o 6\$ diarios, entonces dicen: un buen trabajador rinde 60 maletas en un día. Yo creo que ninguno puede rendir eso." (Entrevista a informante clave, 1998).

La situación favorable de las empresas les permite incorporar ciertas modificaciones en las condiciones de trabajo, las que tienden a moldear el perfil de la mano de obra y orientarlo en el sentido de sus intereses. Entre esas modificaciones se destaca la de garantizar tanto un ritmo de trabajo uniforme como la presencia continua del trabajador a disposición de la empresa, como si fuera un asalariado mensualizado y en relación de dependencia. De esta manera, la relativa autonomía del trabajador a destajo⁷ se pierde en favor de una cultura laboral sostenida en el cumplimiento de los requerimientos de la empresa.

Por otro lado, en los criterios para el reclutamiento de la mano de obra también se evidencian los intentos de construcción de un trabajador ajustado a un modelo preestablecido y con fuertes contenidos disciplinadores:

"Tratamos que busquen gente buena, que no sean muy 'pleiteros' o 'sindicaleros' que le dicen; mucha gente se dedica a trabajar un tiempo y después que la indemnicen; se toma gente sin antecedentes malos." (Entrevista a Contratista de mano de obra, 1998).

⁷ Como nos lo dijera un gerente de personal: "era dueño de trabajar una hora, dos o diez o de no ir al trabajo [...]. Después de mucho conversar entendieron que para nosotros es fundamental que el hombre esté siempre presente."

Un trabajador que concorra todos los días a trabajar a la cosecha, que no se involucre en reclamos gremiales, tal es el perfil deseable. Pero, asimismo, en los discursos de los empleadores (dirigentes de la Cámara, gerentes de empresa y productores) aparecen ciertos indicios que van construyendo una representación del "trabajador tucumano" como sujeto plausible de ser disciplinado y entrenado en la contricción al trabajo.

Se apela a la "idiosincrasia de la gente", a "problemas culturales", a las características del "lugareño", y se las asocia con la falta de cumplimiento, con los altos índices de ausentismo y con la existencia de prácticas laborales tradicionales poco profesionales e ineficientes.

Ilustran esta representación expresiones como "Yo contrato cosecheros, pero el día lunes no vienen", o "Hay gente que trabaja un día por semana, total igual cobra la asignación familiar" e incluso: "Si hay que ir al fútbol se va al fútbol, o si es domingo, o si tienen que trabajar mucho no trabajan." Estos argumentos reproducen aquellos utilizados históricamente por los grupos dominantes para legitimar métodos de control social —como las famosas Leyes de Vagancia—, al apelar a la naturaleza "vaga e indolente" de los trabajadores nativos como obstáculo para la modernización económica (Salvatore, 1986).

50 Basadas en prejuicios o en experiencias concretas, lo cierto es que estas visiones sobre los trabajadores apoyan, justifican y legitiman las estrategias de disciplinamiento a la vez que refuerzan su posición de subordinados y neutralizan su oposición a las decisiones empresarias que eventualmente los perjudiquen.

"El cosechero corta, mete en la maleta y como a él le pagan por bulto, no le interesa qué va adentro. Hasta que lo apretás y le descontás. Yo descuento el 10%, ellos saben que yo sí descuento, vos cortás mal y yo no te pago; ésa es la única manera, si les sacás la plata del bolsillo." (Entrevista a productor y empacador citrícola, 1998).

Los estereotipos contruidos afectan la representación que los sujetos tienen de sí mismos y del lugar que cada uno ocupa y puede ocupar en el proceso productivo. Las imágenes a las que nos referimos contribuyen a delinear el campo de relaciones de fuerza y a legitimar la acción de los sujetos. Por eso, la debilidad de los trabajadores es socialmente construida y reforzada, cotidianamente, en cada transacción desfavorable en la que se involucran.

En definitiva, las desigualdades en las correlaciones de fuerza que se actualizan en las negociaciones cotidianas permiten a las empresas desplegar prácticas disciplinadoras orientadas a disminuir la conflictividad. A su vez, la efectividad de dichas prácticas supone la aceptación de las reglas de

juego que la empresa impone en cada negociación. Algo parecido ocurre con la estrategia de ocultamiento de los conflictos.

Bloqueando conflictos potenciales

Si sostenemos que "no hay teoría de la negociación laboral sin teoría del conflicto" (Bisio, R., Tomada, C., 1993), podemos pensar que cada interacción entre actores con intereses opuestos presupone la existencia de una situación potencialmente conflictiva. Que el conflicto se manifieste o, por el contrario, permanezca oculto, dependerá de las estrategias que tejan las partes involucradas.

En este sentido, las empresas citrícolas intentan, por diversos medios, constituir un mercado de trabajo sostenido en relaciones armónicas, en donde los conflictos laborales sean una situación del pasado, una circunstancia superada y poco adecuada a las pautas modernas que se le quiere imprimir a la actividad.

Uno de estos medios es la cada vez más extendida tercerización de la mano de obra para las tareas de cosecha⁸ y empaque. Las empresas evitan mantener vínculos contractuales estables con los trabajadores a través de la contratación de servicios de cosecha, utilizando los que prestan empresas contratistas o cooperativas de trabajo. Esta modalidad se ha generalizado, en particular en las empresas integradas que lideran el mercado, pero también entre los productores medianos.⁹

Así, los diferentes agentes económicos de la actividad afirman "no tener cosecheros propios" o "transitorios en relación de dependencia" y proveerse totalmente de la mano de obra necesaria a través de los contratistas o las cooperativas de trabajo.

"De acuerdo a la información que tengo, las agroindustrias no poseen ya nada de personal propio para cosecha." (Entrevista a informante clave).

Esta particularidad del mercado de trabajo del citrus en Tucumán lo diferencia de otras regiones frutícolas del Cono Sur. Por ejemplo, en Chile, los patrones están interesados en entrenar su mano de obra y poder así predecir cierto nivel de calidad del producto, lo que requiere relaciones de mayor estabilidad, al punto de que hay temporarios que tienen el puesto casi asegurado (Fa-

⁸ Esta modalidad de reclutamiento y contratación de la mano de obra no es de ninguna manera novedosa en el ámbito rural. Más bien se trata de una práctica tradicional. De esto dan cuenta numerosos estudios de diversas actividades zafrales en la Argentina (azúcar en el NOA, vendimia en Cuyo, etc.). La presencia de contratistas, la figura del enganchador o conchabador constituyen un clásico de la literatura sobre el tema; ya a fines del siglo XIX se encuentran noticias de ellos. (Véase, por ejemplo, Salvatore, 1986).

⁹ Véase Aguilera, M.E (1997) en donde se esboza esta tendencia a la intermediación en la contratación de cosecheros en la citricultura tucumana.

labella, 1988). Algo similar ocurre en algunas empresas de la citricultura uruguaya.

Esta modalidad responde a problemas operativos derivados del manejo de importantes contingentes de trabajadores. Pero, y por sobre todo, tiene fuertes implicaciones sociales y políticas, en términos de disminuir y/o evitar la conflictividad.

Con su difusión se diluye la relación social patrón-obrero, el vínculo laboral efectivo se desvanece y por ello se desdibuja la figura del contrincante, desaparece uno de los polos de la negociación (o del conflicto) frente al cual poder reclamar derechos.

La forma de reclutamiento y organización del trabajo de las empresas prestadoras de servicios de cosecha supone que los trabajadores, en particular los cosecheros, trabajen en diferentes empresas en períodos de tiempo muy corto. La alta rotación entre empresas impide identificar al "patrón" y la ocasionalidad de las relaciones entre trabajadores dificulta su organización y la cohesión social. Todo ello disminuye la conflictividad

Asimismo conduce a la atomización de los reclamos de los trabajadores quitándoles la fuerza de la concentración. Como es evidente, "la alta concentración de la mano de obra aumenta las posibilidades de plantear demandas" (Boege, 1977)

"Como hay tantos contratistas y todos están divididos, divide y vencerás, ya no hay 3.000 trabajadores que dependan de un patrón". (Entrevista a productor, 1998).

Desde el plano del cumplimiento de las leyes laborales, se trata de una estrategia que posibilita el intento de eludir la responsabilidad legal sobre la mano de obra,¹⁰ aunque la dirección de las tareas de cosecha sigue estando a cargo de las empresas. Asimismo permite claramente abaratar costos laborales y aligerar el "peso" de las cargas sociales.

En palabras de los empleadores y contratistas:

"y después las leyes sociales... Es una forma de escapar a todo ese lío. (Productor, 1998).

"Por las viejas experiencias, por los regímenes laborales, las empresas usan contratistas, con el accidente de trabajo, con todas esas historias, usted no sabe cuánto le costaba cada trabajador (Dirigente empresario, 1998).

¹⁰ Decimos que se trata de intentos, porque el marco normativo vigente contempla el instituto de la "corresponsabilidad", por medio del cual el propietario es "solidariamente responsable", junto con el contratista, de la aplicación de la legislación laboral.

"Por toda la industria del juicio, los jueces siempre están pro-obrero. En un juicio a la empresa citrícola le pueden sacar mucha plata, pero a un contratista como yo, a mí me sacarán las escaleras, la computadora, nada más. Somos un fusible para la empresa, un paragonpe" (Contratista, 1998).

Por otro lado, en el plano de las relaciones interinstitucionales, se intenta mantener relaciones armónicas con los representantes sindicales. Diálogos permanentes y fluidos, cuerpos de delegados internos en las empresas integradas tienden a diluir y/o morigerar situaciones potencialmente conflictivas.

Para los sectores empresarios la etapa de los conflictos ha sido superada. En la actualidad se mantienen relaciones maduras y armónicas con los sindicatos, se respetan los espacios y las formas de discusión y se llegan a acuerdos consensuados. Sin embargo, para los dirigentes sindicales aún quedan muchos puntos de tensión y disidencia. La presentación del mercado de trabajo citrícola como un campo carente de conflictos ya no se torna tan evidente.

En definitiva, las empresas están en condiciones de desarrollar estas estrategias de desconflictivización. La imagen que aparece es la de un espacio social carente de conflictos, organizado por las "armónicas y modernas" relaciones de mercado. No obstante, la acción social de los trabajadores amenaza con quebrar esta imagen.

Las micro-resistencias

En ciertas circunstancias, los trabajadores citrícolas cuentan con recursos que pueden hacer valer a su favor en las negociaciones que entablan. Esto se evidencia en la existencia de ciertos planteos cotidianos que se dan en el momento de acordar las condiciones en la que se realiza la cosecha.

"Inclusive a veces se para la cosecha porque los trabajadores dicen: no, yo trabajando así voy a hacer 4\$ en un día y eso no acepto. Los tipos están ahí (en la finca) y dicen: esto no está para 0,20 ctvs. por maleta, está para 0,25 ctvs., si no vamos a sacar poco" (Entrevista a informante clave, 1998).

"La gente no venía porque había poca fruta en el árbol y lo que les pagaban no les alcanzaría y ellos no trabajan sino les aumentan. Allí tenías que negociar y perdías un día de trabajo" (Entrevista a productor, 1998).

"Los planteos vienen cuando por razones de condiciones ambientales no se puede cosechar" (Entrevista a gerente de empresa integrada, 1998).

Uno de estos recursos con los que cuentan los cosecheros, y que acrecienta su poder de negociación, surge del trabajo con productos perecederos. El paro es especialmente significativo como herramienta de presión, en tan-

to que corta la continuidad de la producción, con los peligros que esto implica para la planificación y gestión empresarial. La época de cosecha es un momento particularmente propicio para presionar y reclamar en virtud de la perentoria necesidad de las empresas para sacar la fruta del árbol. Precisamente los períodos de mayor agitación obrera en el campo han sido tradicionalmente las épocas de cosecha, en particular en los casos de cosecha de productos perecederos. Es en estos momentos críticos para la producción cuando los trabajadores pueden demostrar su poder y embarcarse en luchas sociales con ciertas posibilidades de éxito.

Otro recurso con que cuentan los trabajadores citrícolas es que no se encuentran amenazados por la inminente mecanización de la cosecha. Por cuestiones técnicas no es posible –por lo menos en el mediano plazo– incorporar tecnología que suplante los importantes volúmenes de mano de obra que requiere la recolección de cítricos. Los empresarios todavía dependen de sus trabajadores, y esta dependencia les otorga a los asalariados ciertas capacidades para la negociación. Todavía son indispensables.

No obstante, esa dependencia nutre el poder de los trabajadores, sólo si éstos actúan como un colectivo. Por el contrario, en las negociaciones individuales se neutraliza esa dependencia para con los trabajadores y la potencial debilidad de la empresa se vuelve fortaleza.

54 Cuando nos referíamos a las negociaciones cotidianas, los planteos e incluso los paros podían pensarse como uno de los resultados posibles de las mismas. Si no se llega a un acuerdo por el precio del jornal, queda la alternativa de la medida de fuerza. Cuando esto ocurre las estrategias de disciplinamiento fallan y las de desconflictivización se vuelven ineficientes: el conflicto emerge y se hace visible. Los resultados de dichas negociaciones están asociados a las capacidades de cada una de las partes, a los recursos con los que cuentan, en definitiva, al poder que hallan logrado construir y acumular. No obstante, aunque los márgenes de negociación sean escasos y casi siempre las empresas sean las beneficiadas, la visibilidad del conflicto rompe con las tendencias dominantes, la “modernidad” del mercado de trabajo citrícola se derrumba y aparece su cara más tradicional. Se devela la dominación pero también con ella las posibilidades para la resistencia de los sectores subordinados.

Conclusiones

En este trabajo analizamos a la negociación laboral como un canal habitual de resolución de conflictos. Para ello dimos cuenta de las específicas correlaciones de fuerzas de los sectores involucrados en el caso de la citricultura en Tucumán. Así, mientras las empresas concentradas e integradas detentaban altas cuotas de poder, los trabajadores –y en cierta medida su organización

gremial– demostraban una situación de creciente debilidad para llevar adelante dichas negociaciones y obtener acuerdos que contemplen sus intereses.

La negociación presupone la existencia de partes en conflicto, precisamente se trata de un procedimiento para canalizarlo y racionalizarlo. Es por ello que trabajamos con un enfoque que entiende al mercado de trabajo como un proceso social y, a las negociaciones que se entablan en él, como arreglos provisorios que construyen los actores frente a situaciones conflictivas.

Asimismo mostramos cómo en nuestro caso de estudio se presentaban, simultáneamente, dos espacios de negociación que denominamos como “oficial” y “cotidiano”, respectivamente.¹¹ Esta dualidad es reconocida por otros autores: algunos distinguen entre una macro-negociación colectiva y una micro-negociación en la que se manifiesta la cotidianeidad de los convenios colectivos (Bisio y Tomada, 1993); otros se refieren a la existencia de un espacio en el que los actores celebran acuerdos colectivos materializados en convenciones explícitas por oposición a otro nivel, en el que las convenciones implícitas –en tanto que micromecanismos que regulan comportamientos– captan relaciones sociales en el interior de las empresas (Novick M, *et.al*, 1996). La particularidad reside en que ambos niveles, como se quiera llamarlos, se encuentran crecientemente escindidos y parecerían responder a lógicas divergentes.

55 En los dos tipos de negociaciones que se entablan en el mercado citrícola tucumano, las empresas se encuentran fortalecidas. En el espacio “oficial” la negociación colectiva se efectúa en un período de erosión del poder sindical y de pérdida de legitimidad de su intervención. Por otro lado, las empresas integradas son agentes económicos dinámicos, que evidencian procesos de concentración y centralización de capital y son quienes, por su posición estratégica, controlan y comandan el complejo citrícola. Finalmente, un Estado ausente que no tienda a “equilibrar la balanza” contribuye a garantizar y sacralizar las relaciones de poder previas.

En la negociación cotidiana vimos cómo su carácter individual horadaba aun más las capacidades de negociación de los trabajadores y cómo el contexto de desempleo urbano y subempleo rural favorecían las posiciones de los empleadores.

¹¹ En sentido estricto, existe un tercer nivel de negociación, que podríamos situar entre ambos. En el mercado de trabajo citrícola tucumano, este espacio “intermedio” es el que corresponde a las vinculaciones entre los cuerpos de delegados sindicales y cada una de las empresas citrícolas. Actualmente nos estamos abocando a su estudio, profundizando tanto en el análisis de las estrategias de negociación sindical llevadas adelante por los delegados internos en empresas o por los miembros de las comisiones directivas de las 7 seccionales de UATRE en Tucumán. Asimismo nos interesa dar cuenta de las representaciones de los afiliados en torno al sindicato. La realización de entrevistas en profundidad a los protagonistas, en el primer caso, y la aplicación de un módulo sobre sindicalización especialmente diseñado en la encuesta administrada por el equipo de investigación, para el segundo tema, son los procedimientos metodológicos elegidos para profundizar en estas cuestiones.

Este mejor posicionamiento les permitía generar un conjunto de estrategias empresariales mutuamente imbricadas: las de disciplinamiento y las de desconflictivización. La existencia de un mercado sobreofertado tiene efectos disciplinadores, y por ello resta recursos para la negociación y disminuye la conflictividad. Asimismo, pensamos que los estereotipos construidos sobre la base de estas estrategias de control de la mano de obra no ayudan al consenso entre los sectores involucrados, ni a entablar relaciones y acuerdos que partan del respeto entre las partes. Más bien deslegitiman la posición y los argumentos de uno de los interlocutores.

En cuanto al intento de bloquear conflictos potenciales –materializado fundamentalmente a través del uso de contratistas para la provisión de mano de obra– sostenemos que las empresas han apostado a ocultar la existencia de conflictos, a “pacificar” un campo de relaciones sociales, aun a costa de no poder acceder al control sobre las calificaciones de la mano de obra. Es decir, si su fuerza de trabajo depende del contratista, la empresa no podrá gerenciar las calificaciones y el entrenamiento que sus trabajadores requieren, en particular para que sus productos puedan competir exitosamente en el exigente mercado externo.¹² La cara “moderna” parece diluirse.

Por otro lado, las micro-resistencias, a las que aludíamos, pueden interpretarse como respuestas espontáneas protagonizadas por los trabajadores. Estos comportamientos lograrían tener mayores probabilidades de éxito si se transforman en acciones colectivas más direccionadas y menos efímeras. Así podrían, no sólo significar victorias coyunturales del sector obrero, sino contribuir a la construcción de la protesta social en este campo de relaciones sociales en Tucumán.

En definitiva, durante este trabajo hemos discurrido por dos imágenes. Por un lado podía pensarse en la imagen del mercado de trabajo “moderno” en tanto que generador de puestos de trabajo permanentes, regulado por vinculaciones contractuales jurídicamente normadas y basado en cierta calificación laboral (Murmis y Feldman, 1996). Un mercado asociado a la “construcción de dos actores sociales organizados que, representando la demanda y la oferta de trabajo, se enfrentaban y negociaban” (Alfaro, 1997).

Pero por otro lado, la imagen se asemejaba a situaciones, comportamientos y estrategias de naturaleza más tradicional: inestabilidad y discontinuidad en el empleo, escasos niveles de sindicalización y presencia de mecanismos extraeconómicos de explotación de la mano de obra.

En tal sentido es que caracterizamos a la citricultura en Tucumán

como una actividad económica y productiva “moderna” (empresarial, dinámica, capital intensiva, articulada a mercados externos). Pero asimismo afirmamos que el mercado de trabajo que ella organiza articula elementos “modernos” –por ejemplo los derivados de la negociación oficial– con muchos otros que podríamos denominar “tradicionales” (discontinuidad de la mano de obra, estrategias de control y disciplina laboral, formas de empleo no típicas, escaso control sobre las calificaciones de la mano de obra producto de la terciarización). Dicha tensión opera en los espacios de negociación que analizamos. Lo moderno y lo tradicional se conjugan en las relaciones sociales que tejen, cotidianamente, los sujetos sociales involucrados.

Bibliografía

AGUILERA, M.E. (1997), “Modalidades de intermediación en la contratación de cosecheros citrícolas en Tucumán”, Ponencia presentada al Seminario Internacional: Empleo rural en tiempos de flexibilidad, Programa PAITE-UBA, Buenos Aires, diciembre de 1997.

ALFARO, M.I. (1997), “Los trabajadores rurales en un mercado de trabajo moderno: las condiciones para la construcción de la protesta social”, Proyecto de Investigación. Beca Perfeccionamiento, trabajo mimeografiado.

APARICIO, S.; Catania, M; Iturregui, M.E; Palomares, M. (1987), “La legislación del trabajo agrario. Análisis y propuestas”, Serie Aproximaciones, Buenos Aires, CEPA (Centro de estudios y promoción agraria).

BENDINI, M. Y PESCIO, C.(1996), “Perspectiva de análisis”, en *Trabajo y cambio técnico: el caso de la agroindustria frutícola en el Alto Valle*, Buenos Aires, Editorial La Colmena, GESA.

BISIO, R. Y TOMADA, C. (1993), “La negociación colectiva a la búsqueda de nuevos consensos y contenidos”, en Moreno, Omar (comp.), *Desaftos para el sindicalismo en la Argentina*, Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert, Edit. Legasa.

BOEGER, ECKART (1977), “Acerca de la organización laboral y política de los trabajadores salarizados del campo”, en *Revista Mexicana de Sociología*, N° 3, 1977.

FORMENTO, S. Y FRANCIA A. (1997), “Flexibilidad laboral y modalidades contractuales en el sector agropecuario: una perspectiva legal”, Ponencia presentada al Seminario Internacional: Empleo rural en tiempos de flexibilidad, Programa PAITE-UBA, Buenos Aires, diciembre de 1997.

¹² Esto no implica desconocer que el uso de contratistas para la cosecha aporta “ventajas” al sector empresario: los desliga de problemas operativos, libera estructura para otras tareas, les permite aprovechar la economía de escala. Asimismo podría pensarse que esta decisión también contribuye a disminuir los costos de la cosecha y, por ende a mejorar, en parte, su competitividad.

FORNI, F Y NEIMAN G. (1993), "Trabajadores y sindicatos agrarios en la Argentina", en Moreno, Omar (comp.), *Desafíos para el sindicalismo en la Argentina*, Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert, Edit. Legasa.

MURMIS, M. Y FELDMAN, S. (1996), "El sistema de posiciones de trabajo en la agroindustria frutícola del Alto Valle: algunas dimensiones para su análisis", en Bendini y Pescio (comp.), *Trabajo y cambio técnico: el caso de la agroindustria frutícola en el Alto Valle*, Buenos Aires, Editorial La Colmena, GESA.

CATALANO, A.M. Y HERNÁNDEZ, D. (1993), "Sindicatos, trabajadores y empresa. ¿Nuevas conversaciones. Nuevos sindicatos?", en Moreno, Omar (comp.), *Desafíos para el sindicalismo en la Argentina*, Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert, Edit. Legasa.

FALABELLA, G. (1988), "El sistema de trabajo temporal (o la institucionalización de la desconfianza, la incertidumbre y la desorganización social)", Ponencia presentada al Seminario Internacional: La Agricultura latinoamericana: crisis, transformaciones y perspectivas, Punta de Tralca, Chile, 1988.

KARASIK, G. (1987), "Reordenamiento de la producción, reordenamiento del espacio: el control de la mano de obra en un ingenio azucarero", trabajo mimeografiado.

SALVATORE. R. (1986), "Control del trabajo y discriminación: el sistema de contratistas en Mendoza, Argentina, 1880-1920", en *Desarrollo Económico*, Nº 102, Vol 26.

Fuentes consultadas:

◦ Legislación:

- Ley 22.248 /80 (RNTA)
- Ley de Contrato de Trabajo (20.744/74 y Decreto Reglamentario 390/76)
- Ley de Empleo 24.013 /91
- Ley 23.808
- Convenio Colectivo homologado por resolución 57/96 . SSRL. Ministerio de Trabajo.

◦ Entrevistas a:

- informantes claves,
- niveles gerenciales de empresas cítricas integradas,
- productores cítricos,
- empresarios empacadores de cítricos,
- contratistas de mano de obra,
- dirigentes sindicales -nacionales y delegados provinciales-,
- representantes de cámara empresaria.

Resumen

En este trabajo se abordan las relaciones sociales presentes en el mercado de trabajo organizado por la citricultura tucumana. Se centra en las negociaciones que los agentes económicos y sus organizaciones entablan, en tanto que mecanismos para la articulación de intereses y la institucionalización de conflictos laborales. Se hará eje en las capacidades y recursos para la negociación que detentan, entendiendo al mercado de trabajo como un proceso social.

El planteo parte de la existencia de dos espacios en los que se desarrollan estas negociaciones. El primero, el de la negociación "oficial", se encuentra regulado por la legislación vigente y en él se vinculan las entidades empresarias y sindicales. A la par de esta negociación oficial tiene lugar otra, más oculta pero no menos significativa, una negociación "cotidiana". La misma se da en la cosecha y en ella se discute, entre otros ejes, las condiciones que afectan el rendimiento del trabajo de los cosecheros y los jornales resultantes del mismo (porque el pago es a destajo). En esta negociación se hacen aun más visibles las desigualdades de posiciones de fuerza y el carácter asimétrico de las relaciones entre oferentes y demandantes de mano de obra.

Por otro lado, si la negociación laboral presupone el conflicto, es posible delimitar ciertas estrategias empresarias de "desconflictivización" (como la terciarización de la cosecha a través de contratistas), las que se vinculan a las de disciplinamiento de la mano de obra (posibles por los altos niveles de desempleo urbano, diversas formas de precariedad laboral). Pero asimismo, son posibles las estrategias de resistencia de los trabajadores del citrus, evidenciadas en los "microplanteos" cotidianos que pueden surgir, cada día, al comenzar la cosecha.

Abstract

In this paper we intend to approach social relationships present in the labor market in Tucumán's citric agroindustry. It focuses on the negotiations between economic agents and their organizations, as mechanisms that articulate interests and institutionalize labor conflicts. Likewise, we will concentrate on their capabilities and resources to negotiate, understanding the labor market as a social process.

Our approach is grounded on the existence of two spheres where these negotiations take place. The first one, the "official" negotiation, is regulated by current legislation and the confronting actors are enterprises and unions. Parallel to this negotiation, there is another one which is more concealed but not less significant: a "daily" negotiation. It takes place during the harvest where the conditions that affect harvesters working performance and wages are discussed (payments are made on apiece work basis). During this negotiation, inequalities and asymmetric relationships between labor and enterprises becomes more visible.

On the other hand, if labor negotiation implies conflict, it is possible to outline certain firm strategies to reduce or abolish conflict (subcontracting the harvest) and which are related to labor force control and discipline (possible due to high levels of urban unemployment and precarious working conditions). Nevertheless, workers resistance strategies are also possible, and they are displayed in daily 'micro statements' which may arise at the beginning of the harvest.