

Clara Craviotti y Paula Palacios

La trama detrás de la escena: los contratistas de servicios de mano de obra en la producción de frutas frescas de alto valor

Diseño y producción gráfica:

Beatriz Burecovics

Corrección:

Teresa Cillo

Impresión:

CyS Impresiones Offset

Pueyrredón 2011. Villa Maipu, San Martín, prov de Buenos Aires

Dirección Nacional del Derecho de Autor,
N° 617715 - Copyright by
Asociación Argentina de Especialistas
en Estudios del Trabajo

Queda hecho el depósito que marca
la ley N° 11 723
ISSN 0327-5744
Registro de Propiedad Intelectual 236 727

Impreso en Argentina - Printed in Argentina
© 2007 por ASET
junio de 2007

3

Introducción

En los últimos años el sector agropecuario ha evidenciado un marcado dinamismo, reafirmando su rol en la generación de divisas y en el funcionamiento de la economía argentina. Sin embargo, este panorama general de crecimiento del producto bruto y de las exportaciones agropecuarias esconde profundos impactos sociales y ambientales, así como cambios en las condiciones de inserción de las diferentes regiones; es decir, la generación de procesos de desarrollo local dependerá, por un lado, del tipo de producciones encaradas y su capacidad de generar empleo y encadenamientos productivos, y, por otro, del perfil particular de los agentes participantes y sus modalidades de articulación.

Si bien la canasta productiva sigue mostrando la preeminencia de los cultivos anuales de tipo extensivo, en los últimos años se evidencia la expansión de producciones no tradicionales, orientadas a consumidores de altos ingresos de los países desarrollados, lo que podría estar repre-

Este trabajo se desarrolla en el marco del Proyecto PIP 5070, financiado por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) E-mail: ccraviotti@yahoo.com

Clara Craviotti es Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el Centro de Estudios de Sociología del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires E-mail: cpalacio@isis.unlp.edu.ar

Paula Palacios es Investigadora del Centro de Investigaciones Geográficas, Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de La Plata.

sando un nuevo tipo de integración de la agricultura argentina en el mercado mundial.¹ Es posible ubicar a esta expansión dentro de ciertas tendencias más generales que algunos autores tipifican como un tercer “régimen alimentario” (Friedmann y Mc Michael, 1989), caracterizado por la constitución de un circuito global de producción y consumo de alimentos en el cual la producción masiva, genérica, se combina con la producción de alimentos diferenciados. En el caso particular de las producciones de contra-estación, su desarrollo se vio posibilitado por determinados avances tecnológicos que reducen su carácter de productos perecederos.

Resulta interesante analizar estos procesos de reestructuración de la agricultura desde el punto de vista de las modalidades de organización del trabajo que promueven, considerando hasta qué punto dan lugar a formas de inserción de los trabajadores en el proceso productivo caracterizadas por una precariedad laboral significativamente menor que la que es posible encontrar en otras producciones agropecuarias de la Argentina. El presente trabajo se inscribe en ese marco más general de indagación focalizándose en uno de los cultivos que participa en una producción de alto valor –el arándano– considerado desde el ángulo de la provisión de servicios de mano de obra.²

La producción de arándano se inició en el país en la segunda mitad de los noventa y cobró impulso a partir de la devaluación de principios de 2002, que supuso un reposicionamiento general de las producciones orientadas a la exportación. En el nordeste de Entre Ríos, una de las principales áreas productivas, la mayoría de los agentes sociales en la fase agraria carece de antecedentes en el sector agropecuario y son, fundamentalmente, de origen extralocal. El 70% de los productores se inició en el cultivo a partir del año 2002 y han llegado, en la actualidad, a unas 1.200 hectáreas implantadas; pero lo destacable es observar cómo

esta expansión en el cultivo del arándano se vincula con el crecimiento de las medianas y grandes empresas. Es decir, si bien continuaron ingresando en el cultivo agentes con superficies reducidas –y aun inferiores a la unidad económica inicialmente estimada en 5 hectáreas–, se destacan las empresas que superan las 15 hectáreas implantadas: constituyen el 55% de los agentes productivos relevados (Craviotti, 2007). Las grandes empresas –que superan las 40 hectáreas de implante– incluyen dos empresas chi-

¹ El análisis realizado por Obschatko (2004) permite visualizar el fuerte crecimiento y dinamismo que los alimentos no tradicionales de alto valor han mostrado en los últimos años. En efecto, si se los define operacionalmente como aquellos alimentos que obtuvieron un precio mínimo de exportación de 500 dólares por tonelada y que no eran exportados en valores significativos por la Argentina hace quince años, se encuentra un crecimiento de sus exportaciones tanto en valores absolutos como relativos durante el período 1992/1993-2002/2003, ya que las mismas pasaron de 533 millones de dólares a 1 107 millones y su participación en el total agroalimentario creció del 7,4% al 8,6 por ciento.

² En el caso argentino, este producto ha obtenido en el último quinquenio un precio promedio 10,7 dólares por kg (valor FOB).

lenas y una norteamericana.³ Esta situación difiere de la existente en otra de las principales áreas de producción, la provincia de Buenos Aires, en donde prevalecen las explotaciones a cargo de pequeños empresarios (Craviotti, 2004).

En un trabajo previo (Craviotti, Cattaneo y Palacios, 2007) analizamos las estrategias laborales adoptadas por los productores de arándano en Entre Ríos ubicados fundamentalmente en el departamento Concordia. Un aspecto importante de sus estrategias es la tercerización de fases del proceso productivo que resultan altamente demandantes de trabajo, como es el caso de la cosecha. La recurrencia a contratistas es directamente proporcional al tamaño de la empresa: en el estrato inferior a las 10 hectáreas, ninguna explotación tercerizó la actividad durante la campaña 2005/2006.

En este artículo nos centramos en los oferentes de servicios de mano de obra que se vinculan con las empresas productoras de arándano del nordeste de Entre Ríos, indagando en sus trayectorias y acceso a recursos de distinto tipo y en la relación que establecen tanto con los productores como con los trabajadores, teniendo en cuenta su carácter de intermediarios entre ambos agentes. Nos interesa profundizar en qué medida el perfil que adquiere una actividad productiva dinamizada por agentes externos al sector agropecuario, orientada a mercados exigentes en cuanto a normas de calidad y donde el asesoramiento profesional desempeña un rol relevante se traduce en características diferenciales de los proveedores de servicios con los cuales se vinculan. En otras palabras, el sector de los contratistas, ¿se basa en pautas “modernas”, profesionalizadas, de organización y funcionamiento?

Para este análisis, comenzaremos por abstraer –poniendo el énfasis en el caso argentino– ciertos rasgos distintivos de los procesos de tercerización en las actividades agrarias así como de los agentes que proveen estos servicios. Estos aspectos nos permitirán introducir elementos de contraste con la situación analizada.

Antecedentes

En el marco de la reestructuración económica de la última década, los cambios registrados en el mundo del trabajo y, en particular, en el trabajo agrario han puesto en evidencia nuevas modalidades de organización de la producción y del empleo que se expresan, entre otros aspectos, en un aumento de la flexibilidad externa de la fuerza de trabajo, estrategia que responde a las necesidades de las empresas de ajustar la variable cantidad de mano de obra según los requerimientos del momento sin afrontar mayores costos de despido. En este sentido, un rasgo muy difundido consiste en la externalización o tercerización de actividades –principalmente de aquellas de carácter estacional como la cosecha y el

³ Las inversiones en capital que esto supone pueden dimensionarse fácilmente si se tiene en cuenta que los costos de implantación por hectárea se han estimado entre 15 000 y 35 000 dólares, excluyendo la tierra.

acondicionamiento-empaque de fruta— que no sólo simplifican la organización del trabajo sino que también permiten hacer frente a las variaciones anuales de la demanda de mano de obra sin necesidad de modificar la dotación del personal permanente. Esto ha favorecido la aparición de empresas de servicios o de contratación de trabajadores temporarios que ocupan un rol cada vez más significativo en las “relaciones de trabajo mediadas” como agentes que intervienen en el denominado “régimen de empleo triangulado” integrado por empresas usuarias, empresas de trabajo temporario y trabajadores (Peck y Theodore, 2004).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) asume las relaciones laborales triangulares a través de la intermediación privada en el mercado de trabajo consagrando el principio de que las empresas de empleo ejercen una actividad *legal y legítima* y las define como “toda persona física o moral, independiente de las autoridades públicas, que preste servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse, emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante ‘empresa usuaria’) que determina sus tareas y supervisa su ejecución” (Convenio 181 de la OIT/1997, artículo 1º).⁴ Considera, además, que los trabajadores empleados por estas empresas tienen que contar con una protección adecuada respecto de las condiciones de trabajo, los salarios, los seguros de accidentes y las indemnizaciones

En un contexto general, autores como Peck y Theodore, al analizar el empleo temporario industrial y el papel que desempeñaron en los Estados Unidos las empresas de contratación de empleo temporario durante el *boom* de los noventa y la recesión flexible de 2001, explican que ellas actúan como “amortiguador”, permitiendo a las empresas usuarias “externalizar los costos de las fluctuaciones económicas y los riesgos reguladores del mercado” (Peck y Theodore, 2004, p. 5) y, a la vez, son facilitadoras y proveedoras de la flexibilidad cuantitativa y cualitativa. Según los autores, superada la crisis, el trabajo temporario no sólo se ha extendido en ese país sino que ha aumentado la demanda que tienen estas empresas para cubrir nuevos puestos de mayor duración, situación relacionada con las ventajas que obtienen las empresas usuarias de la relación triangulada de subcontratación al inmovilizar menos capital fijo

Otra de las razones esgrimidas para explicar el crecimiento de la tercerización por parte de las empresas usuarias —que tienden a reemplazar el uso de mano de obra propia tanto en las actividades consideradas “periféricas” (mantenimiento, transporte, seguridad, limpieza) como en las que pertenecen al núcleo de la actividad (manufactura, sistemas de información y distribución)— se refiere a la rapidez de los *cambios en el mercado y en las tecnologías* y a la pérdida de flexibilidad y de capacidad de adaptación cuando todas las actividades son

realizadas en la misma empresa. En este sentido, las nuevas tecnologías en los procesos de producción estarían incidiendo en las modalidades de gestión empresarial y en la conveniencia o no de tercerizar determinadas actividades (Rubinzstein, 2006).

En la actividad agraria, la externalización de tareas a través de la contratación de empresas de servicios es un fenómeno que se ha extendido: abarca un amplio espectro de situaciones que van desde la realización de tareas mecanizadas y manuales hasta la gestión y administración de las explotaciones. La tercerización de las labores mecanizadas suele estar asociada a la difusión de tecnologías y a un uso más racional de la maquinaria desde un punto de vista económico, situación que ha sido profusamente estudiada para los cultivos extensivos de la región pampeana (Baumeister, 1980; Tort, 1983). En cambio, la externalización de las labores manuales podría vincularse tanto a la búsqueda de la disminución de los costos laborales como a la posibilidad de facilitar el reclutamiento y la gestión de grandes contingentes de mano de obra

Palomino (2000) aborda la temática de la subcontratación a partir del análisis de dos dimensiones, la contractual y la organizativa, y la define como una relación de *independencia contractual y de subordinación organizativa* mediante la cual las empresas usuarias incorporan personal a través de la mediación de otras empresas. En esa relación el trabajador se encuentra doblemente subordinado: por un lado, a la empresa usuaria que demanda las tareas y que establece las pautas de organización del trabajo; y, por otro lado, a la empresa que lo contrata directamente y con la que estrecha su dependencia contractual

El contratista de mano de obra se encuentra presente desde hace muchos años en el mercado de trabajo rural de las distintas economías regionales de la Argentina; y se lo ha estudiado, desde diferentes enfoques, como una figura funcional a las empresas usuarias y que aporta a la producción flexible. El rol de ese contratista ha ido cambiando en el tiempo, pasando del típico “enganchador” de trabajadores a un contratista de mano de obra que adquiere la forma y el papel de las empresas prestadoras de servicios (Aparicio, Berenguer y Rau, 2003). Las dos dimensiones —independencia contractual y subordinación organizativa— que plantea Palomino en el esquema de relaciones trianguladas (Palomino, 2000) se traduce, entonces, en las formas de contratación de mano de obra *zafral*, con algunos matices según las distintas producciones y los diversos modos de organización del proceso productivo.

Bendini y Gallegos (2002) analizan las relaciones de trabajo intermediadas cuando estudian la precarización de las relaciones laborales en la producción frutícola del Valle del Río Negro. Si bien persiste la figura del “transportista” como agente de intermediación entre los productores familiares o las grandes empresas integradas y los trabajadores que se insertan en ese mercado laboral provenientes

6 ⁴ En 1997 la Argentina votó en forma afirmativa el Convenio 181 de la OIT

ción cuando todas las actividades son

de otras regiones del país, mencionan como formas de intermediación a las empresas de servicios eventuales y a las *seudocooperativas de trabajo*. Las primeras en el momento de la investigación mencionada tenían una escasa inserción, mientras que las seudocooperativas se generalizaron desde fines de los noventa, mostrando uno de los perfiles más agudos de la flexibilización al convertir en “seudoautónomo” al trabajador, marginándolo de los beneficios que otorga la legislación laboral. Para las autoras, esta modalidad de contratación estaba indicando tanto una reducción en los costos laborales por parte de las empresas como una tendencia a la disminución del trabajo en relación de dependencia; una consecuencia de ello sería la inserción cada vez más precaria de los trabajadores.

Rau (2003), en su estudio sobre la contratación de mano de obra en las tareas vinculadas con la producción de yerba mate en Misiones, refiere que la intermediación se difunde en los años noventa como resultado de un proceso de achicamiento del denominado “mercado laboral primario o interno”, vinculado al empleo directo de las agroindustrias, y de una correspondiente expansión del “mercado externo o secundario”, ligado a la contratación de mano de obra a través de contratistas o pequeños y medianos productores. En forma simultánea, se produce un aumento en la disponibilidad de mano de obra agrícola en las áreas rururbanas y una sobreoferta de fuerza de trabajo para la cosecha. Profundizando en aspectos poco indagados referidos al perfil de estos agentes sociales, señala que una parte importante proviene del sector: se trata, en su mayoría, de antiguos trabajadores permanentes que se desempeñaban en tareas de gestión en los secaderos y que se encargaban del manejo del personal, aunque también existen ex capataces y choferes. En gran parte de los casos, esos intermediarios no declaran todo el personal contratado y operan con escaso capital fijo. “[] Puede decirse que el principal ‘capital’ de trabajo de los contratistas es de índole ‘social’ (en el sentido de Bourdieu, 2000); consiste, por una parte, básicamente en los vínculos que mantienen con las agroindustrias que demandan el servicio y administran la distribución de las cosechas; y, por otra, en los vínculos que entablan con los capataces que contactan y organizan a los cosecheros en los barrios –y que comandan sus cuadrillas en los yerbatales.”

Los contratistas de mano de obra también se encuentran presentes en la agroindustria cítrica de Tucumán –producción de limones en fresco– (Alfaro, 2003; Aparicio, Berenguer y Rau, 2003; Busca, 2003). En la cosecha reclutan a los trabajadores, negocian el salario y las formas de pago y se ocupan de la organización del trabajo y de abonar a los cosecheros, mientras que en el empaque no intervienen en la distribución de tareas, si bien pueden cumplir algunas de las funciones mencionadas. Alfaro explica que la contratación de mano de obra mediante cooperativas de trabajo y contratistas, típica de principio de los años noventa, se fue reemplazando por agentes con mayor grado de formalidad, y destaca una

particularidad que se observa en los últimos años: el cambio en la conducta empresarial debida a las nuevas exigencias del mercado internacional y a la incidencia que tiene la calidad del producto en la estructura de costos. En este sentido, en la cosecha del limón tienden a prevalecer las empresas de servicios agropecuarios, mientras que en los empaques las grandes empresas contratan cada vez más la mano de obra en forma directa. “Este incipiente cambio de estrategia, aunque no constituye una tendencia generalizada, puede explicarse en función de los crecientes requerimientos de calidad del producto” (Alfaro, 2003, p. 21).

En nuestra área de estudio, el nordeste de Entre Ríos, la difusión de la intermediación en la actividad cítrica modificó el vínculo contractual tradicional productor-trabajador debido a una mayor complejización en las negociaciones entabladas entre productores cítricos-empresas agroindustriales-contratistas. La aparición de las cooperativas de trabajo que se insertaron en el mercado laboral como agentes de intermediación cumplió la función de proveer mano de obra barata sin que los productores y empresarios tuvieran que establecer vínculos laborales –aunque la legislación los hace solidariamente responsables– (Tadeo, Palacios y Torres, 2006). En la actualidad, estas cooperativas están desapareciendo a raíz de un mayor control del Estado nacional para evitar el trabajo no registrado; en su reemplazo surgen las empresas de servicios como “agentes legales” de contratación de mano de obra. Muchas de ellas eran antiguas cooperativas que mutaron, cambiaron su razón social y continúan operando en la zona como empresas de servicios. Ambos agentes de intermediación participan en la organización del proceso de trabajo cítrico en la fase de cosecha a través de los capataces de cuadrilla; en cambio, es mínima su intervención en las actividades organizativas del eslabón de empaque, donde su función se limita a lo meramente administrativo (liquidación de sueldos).

La externalización de las tareas de cosecha y/o empaque mediante distintos agentes intermediarios es calificada por Aparicio como el “proceso de mayor significación” que se produjo en la década de los años noventa en los mercados laborales de las economías regionales (Aparicio 2005, p. 214). La autora señala que la tercerización de actividades es un fenómeno que se ha hecho extensivo a otras labores primarias, siendo un rasgo que tiende a afirmarse en el agro argentino.

Características del arándano y su incidencia en el proceso de trabajo

El arándano constituye, probablemente, uno de los productos más sobresalientes dentro del universo de alimentos de alto valor en Argentina. Orientado casi con exclusividad a la exportación en contra-estación a los países desarrollados, el crecimiento de los volúmenes exportados ha sido sostenido, pasando de 3

toneladas en 1995 a 6.400 en 2006. Según datos de la Cámara de Productores de Arándanos y Otros Berries, en dicho año generó un valor FOB total cercano a los 49 millones de dólares, superando al resto de las frutas finas.

Vale la pena explorar algunas de las características del cultivo que inciden en las modalidades que asume el trabajo de cosecha y empaque. Se trata de un arbusto perenne, de hojas caducas, que puede alcanzar alturas de hasta 2,5 metros, aunque se lo mantiene por medio de podas en 1,5 a 2,5 metros. Una producción muy escasa se obtiene ya al primer año, pero el pico de producción se logra recién al sexto o séptimo año. Los rendimientos promedio se ubican entre 8 y 10 toneladas por hectárea. Desde el punto de vista productivo, se trata de un cultivo sumamente exigente, por los requerimientos que plantea en términos de preparación del suelo, riego por goteo y aspersión en caso de ocurrencia de heladas, fertilización y combate químico y manual de las malezas (Craviotti, 2006).

El ciclo anual de trabajo agrícola en el arándano demanda un volumen significativo de mano de obra, con un pico máximo durante la cosecha. Los informantes clave estiman necesario una dotación media de 10 personas por hectárea durante dos meses; no obstante, se debe tener en cuenta que en la actualidad la productividad promedio en la zona es relativamente baja por la edad de las plantaciones y se estima que en un futuro próximo se necesitarán unos 20 cosecheros por hectárea (Vera, 2005)

La temporada de cosecha tiene momentos de intenso trabajo y otros en que el ritmo decae. Estas fluctuaciones se relacionan con la maduración del fruto y la rapidez con que se deteriora. La maduración despereja obliga a los cosecheros a realizar varias pasadas por la misma planta, particularidad esta que le resta eficiencia a la labor de cosecha e incrementa la necesidad de personal. Es decir, el trabajo en la cosecha se caracteriza por una marcada intermitencia en la demanda de trabajadores, situación que lleva a la necesidad de contar con mano de obra segura, en el momento oportuno y con volúmenes que a veces resultan difíciles de estimar (Craviotti, Cattaneo y Palacios, 2007).

Como es una actividad que se lleva a cabo en meses de intenso calor y que obliga –en el caso de las plantaciones jóvenes– a que el trabajador permanezca agachado durante las horas de labor, requiere de gran resistencia por parte de los cosecheros. La fruta, de tamaño pequeño –el mínimo para exportación es 9 mm–, debe ser seleccionada y extraída con cuidado, evitando quitarle su cerosidad característica. Su alta perecibilidad supone un cuidado especial en las etapas de poscosecha y transporte (fundamentalmente, la necesidad de mantener las cadenas de frío y evitar los daños por golpes). En la etapa de empaque, los frutos pasan por diferentes niveles de frío y aquellos que no cumplen los requisitos exigidos para su exportación se descartan ya sea en forma manual o con la ayuda de máquinas clasificadoras con cordones plásticos (Craviotti, 2006)

Las empresas de servicios agropecuarios en la producción del arándano en el nordeste de Entre Ríos⁵

Metodología de relevamiento y análisis de los datos

Nuestro trabajo sobre el sector de contratistas de mano de obra que se desenvuelven en la producción del arándano se basa en entrevistas en profundidad, entendidas como entrevistas no directivas, no estandarizadas, dirigidas hacia “la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras” (Taylor y Bogdan, 1986). Si bien en la mayoría de los casos estas entrevistas se llevaron a cabo con el responsable de las empresas de servicios, en algunos casos se pudo entrevistar a personas que cumplían distintas funciones dentro de las mismas –administrativas, coordinación de la logística de campo, responsables de cuadrillas–. Se pudo complementar estas diferentes “visiones” con la de los trabajadores contratados por las empresas a través de entrevistas que se desarrollaron, en algunos casos, en la propia oficina del contratista, y, en otros, en el lugar de trabajo (el establecimiento del productor) pero también fuera de estos dos ámbitos en los que era posible que se dieran situaciones de control –o autocontrol– de sus narraciones. Otro aspecto que coadyuvó a la “triangulación” de los resultados obtenidos fue la realización previa de entrevistas tanto a productores o administradores de los establecimientos, en las que se indagó sobre aspectos relativos a la tercerización, como a personal de ámbitos oficiales nacionales y provinciales que actúan en el nivel local. De esta manera se evaluaron las percepciones de los diferentes componentes que interactúan en la situación de intermediación –las empresas de servicios, los trabajadores y los productores– así como la perspectiva de los actores cuya responsabilidad es la de supervisar aspectos clave de esta relación

En el marco de la investigación se pudo realizar entrevistas en las principales empresas que operan como prestadoras de servicios de cosecha en la producción del arándano y también en algunas de las más pequeñas.⁶ El volumen de mano de obra que estas empresas manejan en temporada de cosecha oscila entre 400 trabajadores, en el caso de la más

⁵ En este artículo denominamos *empresa de servicios agropecuarios* a aquella entidad que contrata mano de obra temporaria para las tareas de cosecha-empaque de arándanos e interviene en el denominado régimen de empleo triangulado; a la vez, denominamos *contratista* a la persona a cargo de la misma

⁶ Se entrevistó a un total de seis empresas de servicios agropecuarios. Las entrevistas se llevaron a cabo durante el mes de noviembre de 2006, en plena etapa de cosecha. Para ubicar a las empresas, se contactó a ámbitos oficiales nacionales, provinciales y locales, a productores de arándano y a las propias empresas de servicios mediante lo que se conoce como “técnica de bola de nieve”

grande, y 30 –una única cuadrilla– en el caso de la más chica. Sin embargo, esta cantidad se puede ampliar en función de las necesidades de las empresas productoras, especialmente si se tiene en cuenta que las empresas de servicios también se desempeñan en la actividad citrícola, cuyo ciclo aproximadamente finaliza al iniciarse la cosecha del arándano y duplica a este en cuanto a sus requerimientos de trabajo zafral. Las entrevistas realizadas nos permitieron estimar que el 40% de la mano de obra empleada en la cosecha del arándano en la temporada 2005/2006 habría provenído de las empresas de servicios.

El contexto de desarrollo de las entrevistas como indicador del funcionamiento del sector

En la temática analizada, el “cómo” del acceso a la información puede servir para entender el “qué”, es decir, la forma en que se desenvuelven los contratistas y los trabajadores a ellos vinculados. Pese a que los informantes pertenecientes a las empresas de servicios eran conscientes de la existencia de una representación negativa de la actividad de intermediación, no se negaron a la situación de entrevista ni formularon respuestas elusivas a las preguntas formuladas.⁷ Comparativamente, se encontró mayor “incomodidad” en relación con la temática en algunos de los informantes clave consultados.

Sin embargo, las mismas condiciones en que se efectuaron algunas de las entrevistas a las empresas de servicios son indicativas del carácter difuso y en cierta medida “furtivo” del sector, así como del tipo de vínculo que a veces establecen con los trabajadores. En este sentido, resulta descriptiva la dificultad para ubicar al responsable de una de las empresas: la encargada de atender el público decía desconocer cuándo concurriría al lugar la persona que queríamos entrevistar y, cuando finalmente logramos combinar la fecha y la hora de la entrevista, a último momento recibimos un llamado indicándonos que esta se realizaría en otro sitio. La explicación del “cambio de planes” era simple: en la oficina se encontraban varios trabajadores disconformes que habían renunciado para poder inscribirse en otra empresa y que estaban esperando al dueño para quejarse por sus condiciones laborales. Por otro lado, a lo largo del trabajo de campo se pudo comprobar que algunas empresas se manejaban con diferentes números de teléfonos

celulares para poder “filtrar” los llamados; este dato también nos remite a la falta de visibilidad del sector.

⁷ Una situación recurrente en las entrevistas era la referencia del entrevistado a los requisitos que cumplimentaba la empresa en relación con cada trabajador, procurando en algunos casos refrendar sus afirmaciones y el carácter legal de sus actividades con la exposición de los formularios y planillas que completaban.

Las características de las oficinas –o, en rigor, de los locales de atención al público– contribuyen, junto con el conocimiento de otros indicadores del volumen de operaciones de la empresa, a diferenciarlas internamente. Una de las principales empresas de servicios de cosecha –y que, complementariamente, presta otros servicios en tareas tales como poda y control de canchosis en citrus– está emplazada en un terreno grande en la periferia de la ciudad de Concordia, en el que existe un galpón con maquinaria y una casa anexa donde funciona la parte administrativa. Esta posee varias habitaciones; en la de adelante hay un mostrador, en las restantes, varios escritorios. Es un lugar de paredes despojadas y de aspecto descuidado, lo que indica que tanto los empleados como los trabajadores están “de paso”. La gente espera pacientemente a la intemperie su turno para ser atendida. A unos metros de esta empresa se encuentra otra que consiste en un pequeño local separado por un tabique, con un logotipo en la puerta que dice “Arándanos y Citrus”. Finalmente, a unas cuatro cuerdas se encuentra la que es identificada como segunda empresa en importancia por el volumen de trabajadores que emplea. El local presenta un mobiliario mínimo –escritorio con teléfono, dos sillas y tan sólo una bandera argentina pegada en la pared–. La empresa es atendida por una sola persona, que se encarga de organizar y trasladar las cuadrillas, y que trabajó anteriormente como cosechero en citrus y luego en galpones de empaque –este itinerario ocupacional se refleja en su discurso: por momentos se identifica con la empresa y en ocasiones con los trabajadores o con el sindicato–. La empresa posee una “sucursal” a cuatro cuerdas que se ocupa de prestar servicios en la cosecha citrícola: es un galpón con un mostrador y un cartel que dice “Se paga lo que se recoge”. Allí la gente que atiende parecía incómoda ante la situación de entrevista, al punto de que uno de ellos se fue y cerró la puerta, “desapareció”.

Por último, otra de las entrevistadas es una empresa de recursos humanos de origen internacional que posee sucursales en varias localidades del país. En 2006 comenzó a prestar servicios en la cosecha de arándano. El aspecto de su sede en Concordia, ubicada sobre la calle peatonal, contrasta fuertemente con el de las anteriores: las oficinas son modernas, con carteles con el logotipo de la empresa, y para ser atendido es necesario anunciarse por portero eléctrico. Esta empresa posee un programa de responsabilidad social empresarial. Su representante se queja de la competencia desleal que atribuye a las “cooperativas” de trabajo y del hecho de que muchas empresas de servicios locales no contratarían legalmente a la mano de obra que emplean.

Modalidades de organización y funcionamiento de las empresas de servicios

La relativa falta de visibilidad de las empresas de servicios tiene también su correlato en el terreno legal. La normativa vigente procuró enmendar situaciones de fraude laboral generadas a través de la constitución de cooperativas de trabajo, prohibiéndoles actuar como empresas de servicios eventuales o de temporada, o bien brindar servicios propios de las agencias de colocación (Ley 25.877 de 2004). Más recientemente el Decreto 1.694/2006 pautó una serie de requisitos para las empresas de servicios eventuales –entre ellos, el de constituir un fondo de caución– a las que define como aquellas que ponen a disposición terceras personas para cumplir “en forma temporaria servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa”. Se excluyen así los trabajos por temporada, definidos como aquellos donde “la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad”.

Las empresas que prestan servicios de cosecha por temporada carecen, entonces, de normativa específica que regule su actividad. Como señala un informante perteneciente a un ámbito oficial local, “pareciera ser que nuestra legislación no tiene muchas precisiones en cuanto a lo que corresponde o las obligaciones que tienen las empresas de servicios agropecuarias, y las hay muchas. La legislación habla puntualmente de las cooperativas de trabajo y de las empresas de servicios eventuales, pero nada con respecto a las que prestan servicios para la actividad agropecuaria, de fumigación, de cura”. Frente a esta situación, se verifica el cumplimiento de la normativa laboral a través de inspecciones en el establecimiento del productor, ya que, desde el punto de vista legal, este es solidariamente responsable.⁸

Trayectoria y acceso a recursos

Una característica que se destaca en el conjunto de las empresas de servicios agropecuarios que operan en el departamento de Concordia es que, salvo el caso de la empresa de recursos humanos de origen internacional que cuenta con sucursales diseminadas en el país, son de origen local, intervienen tanto en el arándano como en la actividad citrícola y tienen su anclaje territorial en esa jurisdicción. Si bien el grueso de las actividades es comandado desde las oficinas situadas en la aglomeración capital y se desarrollan en ese departamento, el área geográfica en

⁸ Para precisiones relativas a la normativa laboral vigente en relación con los trabajadores de arándano, véase Craviotti, Cattaneo y Palacios, 2007

la que prestan servicios varía en relación con el tamaño de la empresa y con la producción a la que se destina la

mano de obra. En el arándano su radio de acción se encuentra acotado a los departamentos del norte de Entre Ríos, mientras que en el caso de la producción citrícola algunas empresas prestan servicios no sólo en esta provincia sino también en Corrientes y Misiones. Una de las empresas locales dispone inclusive de una sede en una de estas provincias, lo que le permite captar allí mano de obra y disminuir los costos involucrados en el traslado de trabajadores.

Por el momento no se observa una gran movilidad geográfica de la mano de obra vinculada al arándano; sólo algunas empresas contrataron un pequeño número de personal extralocal. Sin embargo, la disponibilidad de sucursales o contactos en otras zonas permite a las empresas de servicios tener aceitados los mecanismos de búsqueda de personal en caso de un incremento en su demanda por la incorporación de nuevas plantaciones o por el aumento de la producción.

En concomitancia con lo sucedido en otras economías regionales, las empresas de servicios agropecuarios comienzan a incrementar su participación en el mercado laboral de Concordia desde mediados de la década de los noventa, en respuesta a la demanda de trabajadores zafrales para la cosecha y empaque por parte de las firmas citrícolas, mientras que en el arándano surgen a partir del año 2003 debido al aumento del volumen de fruta a cosechar. A la pregunta de cuánto hacía que trabajaban en la actividad, dos de las empresas más grandes que entrevistamos respondieron con detalle que comenzaron a operar en el año 2001; sin embargo, informantes clave nos explicaron que, en realidad, estas empresas tenían una larga tradición en el citrus y que hacía más de 10 años que prestaban servicios en esa producción, pero que, durante ese lapso, habían cambiado varias veces de razón social dejando en disponibilidad a una cantidad considerable de trabajadores.⁹ Mediante esta estrategia de mutar, esas empresas evitan afrontar costos de despido a la vez que incorporan en campañas posteriores a los mismos trabajadores sin reconocerles la antigüedad. A pesar de esta práctica, continúan captando mano de obra para la cosecha en el citrus y, además, han incorporado al arándano. Con todo, podría conjeturarse que, como consecuencia de un mayor control y presión estatal, en la actualidad operan con más formalidad.

Aunque más recientemente, el resto de las empresas de servicios entrevistadas también comenzó contratando mano de obra para el trabajo zafral en el citrus e incorporó el arándano hace dos o tres campañas. En la última producción, algunas han comenzado con el servicio de poda.

La actividad de origen de los contratistas se encuentra estrechamente vinculada al sector terciario de la economía. Uno de ellos comenzó ofreciendo a los productores citrícolas el servicio de transporte de zafreros, más tarde pasó a subcontratar mano de obra para la cosecha del citrus y posteriormente abarcó también al arándano. En otro caso el

⁹ Un trabajador entrevistado manifestó que en el año 2000 quedaron sin empleo 700 cosecheros del citrus

contratista era dueño de una remisería y a partir de esa experiencia se dedicó a subcontratar trabajadores, primero para el citrus y luego para el arándano. Es decir que el capital social acumulado en la experiencia previa les facilitó posteriormente la inserción como contratistas. Además, en todos los casos manifestaron que tomaron la decisión de volcarse a esta actividad porque fueron alentados por algún conocido que estaba relacionado directa o indirectamente con la producción agraria. Sólo la empresa internacional es desde su origen una agencia de servicios eventuales.

[...] *Empecé porque fue una necesidad momentánea de comenzar con el citrus. Yo no tenía ni idea de las variedades de naranja que había. Entonces me interioricé de las variedades, de los valores. Yo tengo muchos amigos que son productores y me fueron ofreciendo empezar. Un productor que ahora no está más, que ahora vendió todo, me dio una mano, incluso me prestó recolectores, herramientas. Y comencé a trabajar en la cosecha de citrus.*

(Entrevista a responsable de empresa de servicios agropecuarios)

P.: ¿Antes a qué se dedicaban?

R.: Al tema comercio

P.: ¿Cómo fue que decidieron cambiar de rubro?

R.: Por mi papá. Recorría las quintas y compraba fruta y se la vendía a los empaques.

P.: ¿Alguien le ofreció empezar en esa actividad?

R.: Le comentó un contador, por qué no te abris una empresa de servicios, que sería muy bueno.

P.: ¿Cómo hizo para contactarse con la mano de obra?

R.: Conocía mucha gente, hizo todas las cosas en regla y empezamos

(Entrevista a responsable de empresa de servicios agropecuarios)

La mayoría son empresas familiares formalizadas a través de la figura de sociedades anónimas o sociedades de responsabilidad limitada y constituidas por personas de origen urbano. Cuentan con un mínimo personal administrativo, un encargado general de cosecha y algunos capataces, según la cantidad de cuadrillas que organicen en función de la demanda. Las empresas más grandes llegan a tener en época de máxima entre 8 y 10 cuadrillas para la recolección del arándano y 18 a 20 en el citrus, integradas por 35-40 trabajadores cada una, mientras que en períodos de mínima la cantidad se reduce a 2 o 3 cuadrillas para ambas cosechas. En los últimos años las empresas han sumado los servicios externos de un contador público en virtud de la complejización de la operatoria de registra-

ción de los trabajadores y por el aumento de los controles estatales.¹⁰ Al respecto un contratista nos relata:

Te lo dice bien clarito esto (nos muestra una planilla del RENATRE). Esto es nuevo. Acá la persona que entra llena un formulario del RENATRE, de la mutual, de la ANSES, un formulario interno nuestro, lleva un seguro, un contrato de trabajo, una cantidad de cosas.

El capital de que disponen las empresas de servicios agropecuarios es escaso. No poseen camiones ni colectivos, subcontratan el transporte del personal. Para la cosecha de citrus suelen alquilar herramientas y maquinarias –tractor elevador, chata binera–, aunque aportan tijeras, escaleras, bines y maletas recolectoras. En cambio, en el arándano el capital fijo no existe y es mínimo el gasto operativo que tienen que afrontar dentro de la quinta. El encargado administrativo de una empresa nos dice al respecto:

Hoy por hoy no es mucho. Hoy es medios de movilidad, el micro que traslada a la gente, una camioneta para el control, el tractor para el traslado interno dentro de la quinta.

Pero, aunque a las empresas les resulta más cara la cosecha de cítricos, les conviene más porque al ser más largo el ciclo de trabajo pueden amortizar los gastos en infraestructura y personal fijo. En términos generales, esto nos revela que, prácticamente, no hay barreras para entrar a la actividad de tercerización, excepto las vinculadas a armar una compleja red de relaciones que, presumiblemente, no sólo incluye productores y empleadores, sino también otros actores.

Es poco frecuente que estas empresas provean de vestimenta a los trabajadores y, cuando lo hacen, les dan un gorro para protegerse del sol y una remera que tienen que restituir al finalizar la zafra; otras veces, cuando formalizan el ingreso a la empresa, les hacen firmar que recibieron la ropa y, a pesar de la promesa de que “ya se la vamos a entregar”, nunca la reciben. Tampoco le dan la comida, aunque sí cumplen con lo que estipula el convenio gremial en lo que concierne a proporcionarles agua según los requerimientos, debido a que los trabajadores están expuestos a muchas horas de sol y a altas temperaturas:

[...] *Se les habilita agua fresca. Hay conservadoras. En el mismo carro donde recogen*

¹⁰ Un aspecto que se subraya en las entrevistas se refiere a la complejidad involucrada en dar “de alta” y “de baja” a cantidades importantes de cosecheros en un período relativamente corto –la cosecha dura un máximo de tres meses, en el transcurso de los cuales van variando los requerimientos de mano de obra en función de la maduración de la fruta–. Dado que las empresas de servicios también operan en la cosecha de citrus, la complejidad administrativa se incrementa, ya que ambas actividades poseen distintos convenios laborales, lo que supone dar la baja al trabajador para luego volver a incorporarlo, aunque el empleador (la empresa de servicios) sea el mismo.

las bandejas de la cosecha llevan las conservadoras con hielo y también el agua

(Entrevista a encargado general de cosecha de una empresa de servicios)

Algunas de estas empresas, con el objeto de abaratar costos de mano de obra en la cosecha de arándanos, suelen recurrir a la contratación de trabajadores beneficiarios del plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados. Este es un mecanismo habilitado por el Estado: la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral de Entre Ríos promueve el Programa de Inserción Laboral que implica que el empleador que toma una persona beneficiaria de ese plan no tiene que pedir la suspensión momentánea del mismo sino que solicita el permiso para que pueda insertarse en una actividad productiva; de esta forma, el trabajador sigue cobrando los 150 pesos que le corresponden y la empresa paga el resto y hace los aportes y contribuciones sobre la diferencia hasta llegar al sueldo de convenio.¹¹

El vínculo establecido con los productores
y su incidencia en el trabajador zafra

18

La instancia de tercerización de servicios se inicia, por lo común, a través de un pedido de presupuesto del productor al contratista. En su propuesta este último suele indicar los alcances de las prestaciones ofrecidas y el tipo de recaudos tomados en materia impositiva y laboral. Un aspecto central de la relación entre ambos agentes se refiere a cómo se pacta el precio global del servicio de intermediación. En este sentido, es posible encontrar dos tipos de situaciones: a) hay quienes pactan un precio fijo por trabajador que cubre el jornal y otros costos que, en principio, debe solventar el contratista (aportes sociales, seguro de vida y de riesgos de trabajo, costos de reclutamiento, de supervisión y administración de la mano de obra, ropa y transporte de los trabajadores al establecimiento); b) el segundo tipo de arreglo se basa, en cambio, en un precio fijo por kilo cosechado, independientemente del volumen; en este último caso, se perciben los mecanismos que implementa el contratista para regular el costo y la implicación de los trabajadores en el proceso productivo:

[Refiere que cuando dice] ... vos tenés que cosechar 17 kilos, no es porque a mí se me antoja, todo tiene un estudio predeterminado, previo, para que yo pueda pasar un presupuesto, para que me lo acepten y me den el trabajo.

[...] Yo le cobro a la empresa el mismo precio de un kilo a 1.000 o 3.000 kilos. Todo yo cobro lo mismo.

¹¹ Pueden participar en este programa todos los empleadores del sector privado, incluidas las Uniones Transitorias de Empresas (UTE), las Cooperativas habilitadas por Res. N° 360/75, INAC, todos los beneficiarios de los programas administrados por el MTEYSS (Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral de Entre Ríos, 2005)

Lo que yo le pago por plus al trabajador lo estipulo yo y lo pongo yo. A la empresa yo le cobro un precio fijo por kilo por todo, incluso hasta los domingos. Entonces, depende de mi capacidad para negociar con los empleados, pagarles más o pagarles el doble.

(Entrevista a responsable de empresa de servicios agropecuarios)

Cada tipo de arreglo tiene implicaciones diferentes para el trabajador: cuando se aplica la segunda modalidad se establecen vínculos más precarios. En efecto, una relación de intermediación basada en la cantidad de kilos cosechados combina, desde el punto de vista de la empresa de servicios, la relativa certeza sobre el costo de la mano de obra –que supone el pago por jornal– con el “incentivo” vinculado con el pago a destajo, en virtud de las siguientes condiciones: si el trabajador cosecha la cantidad de kilos estipulada por el contratista, obtiene el jornal de Convenio y, por encima de esa cantidad, obtiene un plus –que, por lo demás, es difícil de lograr en la práctica–; por otra parte, si la cantidad de fruta es poca, ya sea por el momento de cosecha o porque esta debe interrumpirse por las inclemencias del tiempo, el trabajador no tiene asegurado el pago del jornal de Convenio y se le liquidan únicamente la cantidad de kilos cosechados.¹²

Esta modalidad, al estar desvinculada de la cantidad de personas empleadas, se traduce asimismo en una demanda de trabajadores por parte del productor que le permite asegurarse que podrá cosechar toda la fruta en condiciones de ser recolectada. Durante la cosecha 2005/2006, las sobreestimaciones del personal necesario generaron retribuciones salariales sumamente bajas por parte de algunas de las empresas de servicios, dando lugar a reclamos, aunque siempre formulados de manera individual, ya que, hasta la actualidad, al contrario de lo que ocurre en la cosecha de cítricos, no existen delegados gremiales de los cosecheros de arándano en las empresas de servicios, lo que ha permitido que dichas empresas establecieran sus propios mecanismos de ajuste a las demandas formuladas por los grandes establecimientos:

19

P: ¿Quién estima la cantidad de mano de obra necesaria?

R: *El administrador y yo ajusto. Si él me pide 120, yo llevo 90. Al administrador no le importa que lleve 1.000 personas, él quiere que le saquen toda la fruta, él paga por kilo. Pero mi gente tiene que ganar plata. Si usted está todo el día al rayo del sol para ganar diez pesos, no viene más.*

(Mismo informante)

¹² El Convenio de Trabajo establece que cuando el trabajador cosechero se presenta en el establecimiento y durante la jornada, estando a disposición del empleador, no puede cumplir con sus funciones “por razones de fuerza mayor” y ajenas a él, se le reconocerá como remuneración el 50% del salario diario que marca el convenio (Comisión Nacional de Trabajo Agrario, Resolución 39/2005)

Mirado desde el ángulo de la producción, este tipo de relación entre productores y contratistas basado en la cantidad de kilos cosechados resulta contradictoria con la búsqueda de calidad en una producción que se orienta al mercado externo y que, según se prevé, deberá enfrentar mayores exigencias en el futuro. Sin embargo, por el momento, este aspecto parece no tener incidencia, y no se practican descuentos al contratista en función de la calidad de la fruta cosechada. En cambio, en aquellas situaciones donde se pacta un precio fijo por persona existiría un mayor cuidado en la recolección. En este tipo de arreglos el contratista abona, en algunos casos, un plus al trabajador cuando hay mayor disponibilidad de fruta, para evitar que quede fruta sin cosechar.

Excepto una de las empresas de servicios entrevistadas —que brindó servicios de cosecha a cuatro establecimientos de arándano—, casi todas se vinculan con un único establecimiento, lo que revela una fuerte dependencia de los contratistas respecto de las empresas usuarias de sus servicios, que no siempre se da en forma recíproca. La razón por la cual no amplían la cantidad de clientes es la complejidad administrativa antes aludida y la dificultad de reclutar un volumen importante de mano de obra en un lapso relativamente corto de tiempo, como lo revela el siguiente testimonio:

20

P.: Ud. trabajó con una sola empresa. ¿Cuántas le han pedido presupuesto?

R.: Me han pedido dos o tres empresas. Yo en mi caso no le pasé a nadie, como yo trabajé con esta gente el año pasado, no hubo problemas de plata, me pagaron bien, a término, me quedé con ellos.

P.: Ud. no daría abasto para trabajar para otros.

R.: No se puede. No doy abasto con ellos. Tengo que estar trabajando con 300 personas, y no puedo. Hay mucha fruta. Hoy llevamos 160, mañana me pidieron 300 personas. No las consigo.

(Entrevista a responsable de empresa de servicios agropecuarios)

Esto se vincula con los criterios de los contratistas para seleccionar a la mano de obra: si bien las empresas productoras prefieren, por ejemplo, que los cosecheros sean mujeres, la selección efectuada por los contratistas se basa más que nada en lo que evalúan como “disposición al trabajo”. De todas maneras, reconocen que cuando avanza la cosecha, y con ello la demanda de trabajadores, esos criterios necesariamente se flexibilizan.

En todos los casos se efectúa una revisión previa en los establecimientos para evaluar las condiciones de higiene de los trabajadores. Nuestros informantes atribuyen ese control previo a que el destino de la producción son los mercados externos:

La limpieza es fundamental en este trabajo, la higiene personal. Esta es una fruta que no tiene un proceso de higienización en el empaque como el citrus,

porque si se le saca la cera natural no sirve. Normalmente la gente que compra la fruta son americanos y los que vienen a inspeccionar las compras son americanos, entonces tengo que mostrar gente bien arreglada, bien presentada. Las quintas están impecables, no como en el citrus. Las mujeres por ejemplo, uñas cortas, sin pintura, con el pelo recogido.

(Entrevista a responsable de empresa de servicios agropecuarios)

El citrus se maneja con una modalidad anterior, que ya ha asimilado la empresa, que es el tema de la documentación y todo, pero en el arándano tiene otra relevancia la higiene y usan mucho la parte femenina, por el cuidado, las manos, el trato.

(Empleado administrativo de empresa de servicios agropecuarios)

Tienen que entrar bien presentados, en los arándanos sí porque hay mucha gente de afuera. Por eso tampoco se puede transportar a la gente en camión. Hay que llevarlos en micro.

(Encargado de cosecha de la misma empresa)

El rol del contratista es únicamente el de proveedor de mano de obra en una situación donde su demanda es alta. Su incidencia en el proceso de trabajo está sujeta a los criterios establecidos por las empresas:

21

R.: Lo que está adentro de la quinta lo disponen ellos. Inclusive la largada, si está húmedo o no. Nosotros no disponemos nada porque es muy riesgoso. Ellos nos dicen todo. Ellos tienen sus personas, uno o dos. Igual que los que verifican lo de control de calidad, son de ellos. Dicen si la cosecha va mal o bien, quienes no hacen caso.

P.: ¿Y le hacen los reclamos a ustedes?

R.: Sí, dicen, “che, mirá el cosechero número tanto me está trayendo mucha fruta taponada, mucha fruta verde, mucha chiquita”. Entonces uno va, el capataz va y le dice “che, mejorá la mano, fijate lo que estás haciendo porque mañana no vas a entrar”. [...] A veces cambian el sistema de cosecha. “Bueno”, dicen, “hoy hay más tolerancia vamos a sacar la que está”. [...] Porque el arándano por lo general se saca lo que está más maduro, color negro, y de acuerdo a los pedidos levantan un poquito la mano y dicen “bueno, hasta este color se saca”. Estamos sacando azul y dicen “hagan un rosado oscuro”. Entonces, el control de calidad va diciendo y mirando. El capataz entonces va y les dice “vamos a levantar un poquito la mano muchachos, vamos a sacar hasta este”. Le da la muestra y dice “este color puede ir”.

(Entrevista al encargado de cosecha de una empresa de servicios)

La percepción acerca de la relativa carencia de mano de obra hace que las empresas de servicios consideren que en el futuro necesariamente van a tener que ampliar su radio de reclutamiento de trabajadores, actualmente circunscripto a la aglomeración de Concordia.¹³ Por el momento, la circunstancia de que el ámbito espacial donde los contratistas reclutan la mano de obra sea relativamente acotado junto con la percepción antes referida posibilitan *cierto* margen de negociación favorable al trabajador, si bien dentro de opciones poco diferentes entre sí. Las oficinas están próximas a los barrios carenciados de la ciudad y relativamente cercanas unas de otras, hecho que favorece un mayor intercambio de información sobre las diferentes condiciones de contratación. Por otra parte, existe la posibilidad de rotar entre diferentes empresas de servicios, situación que pudo identificarse en la práctica. Sin embargo, el carácter segmentado del mercado laboral se manifiesta en el hecho de que no existe movilidad en los puestos de trabajo desde las empresas de servicios hacia las empresas productoras.

P: ¿Dónde reclutan a la mano de obra?

R.: *Se hace acá en la oficina. se saca un aviso en el diario y después el boca a boca. La gente viene o se va a otras empresas. Por ejemplo, yo anoche llamé a 15 personas a las 10 de la noche y de las 15, diez personas que ya le habíamos dado el alta en la AFIP y se fueron a trabajar a otra empresa. Esto es absolutamente normal porque la gente no tiene conciencia de un vínculo estable. No tiene ni quiere tener, ni les interesa. [...]*

P: ¿Van rotando?

R.: *Van rotando de empresa a empresa [...]*

P.: ¿Cómo hacen ustedes para que la gente tenga un incentivo para que vengan a trabajar con ustedes?

R.: *El único incentivo que existe es la plata, no existe otra. Entonces, todos tenemos diferente forma de pagar. Siempre tratando de pagar un poquito más que el otro y de mejor forma.*

(Entrevista a responsable de empresa de servicios)

En esta misma línea, una de los aspectos que caracteriza la relación entre el contratista y los trabajadores es su mayor permeabilidad a brindar adelantos de sueldo, situación que está ausente en las empresas usuarias de estos servicios, es decir, los grandes establecimientos productivos

Sin embargo, las cuestiones organizativas vinculadas a las oscilaciones existentes en la demanda de mano de obra, la competencia entre las empresas de

servicios por ofrecer menores precios al productor y el establecimiento de relaciones de intermediación en algunos casos basadas en la cantidad de

22

¹³ Ya se identificaron casos puntuales que trajeron cuadrillas de cosechadores de arándano de la provincia de Misiones o casos en que se reclutan trabajadores en la vecina ciudad de Salto (Uruguay)

kilos cosechados generan una mayor precariedad del vínculo laboral en los trabajadores tercerizados en comparación con los trabajadores contratados de manera directa. Esta precariedad puede manifestarse en una o varias de las siguientes dimensiones: la retribución al trabajador, sus condiciones de trabajo y el grado de formalización del vínculo laboral.

Trabajo y trabajadores desde la mirada de los contratistas

Nos interesa rescatar en este punto cómo visualizan las empresas de servicios agropecuarios su situación actual y futura y su rol en relación con las empresas usuarias del servicio y los trabajadores.

En todos los casos, los entrevistados consideraron que su actividad como contratistas de mano de obra en los últimos dos años había sido positiva y que la demanda de trabajo había experimentado un considerable incremento, principalmente en la cosecha de arándano, una producción que los beneficia en la medida en que representa otra alternativa generadora de ingresos. Sin embargo, en concordancia con lo señalado antes, subrayan que el arándano no les resultó claramente rentable por la corta duración de la cosecha y la complejidad de los aspectos administrativos/operativos. Es más, uno de los entrevistados llegó incluso a responder que en el año 2005 le había ido mal por razones coyunturales que atribuyó al clima y a la falta de experiencia relacionada con la disponibilidad diaria de mano de obra; nos manifestó que “perdió plata” y que la actividad no le rindió porque mandaba la cantidad de gente que le pedían sin tener en cuenta el volumen de fruta a cosechar. “Pero ya tenemos la experiencia. El que está en el campo me dice si hay fruta o no hay. Si me dice que hay poca y me piden 200, mando 100”

Además, los contratistas visualizan como muy buena la perspectiva futura de crecimiento, aunque algunos se quejan de la cantidad de pequeñas empresas de servicios que operan en la zona. Todos coinciden en que son cuatro las empresas *locales* que prestan servicios en la cosecha de arándanos, pero señalan, sin dar precisiones en cuanto a la cantidad total, que el número es mayor en el caso del citrus

Una particularidad es que todos no sólo coinciden en afirmar que no hay cooperativas de trabajo en el arándano o que desconocen si en la actualidad existe alguna sino en sostener que esto se debe a los controles estatales y gremiales y, sobre todo, a las demandas de los productores por tratarse de un cultivo de exportación que llega a mercados exigentes. Por este carácter, el productor necesita tener sus gastos “en blanco” por cuestiones impositivas

Lo que pasa es que las cooperativas están todas en negro, no los toma nadie. Que debe haber, debe haber. Donde yo trabajo, si no tenés todo blanqueado,

23

no entrás. En la tranquera te piden todos los listados de alta temprana y una planilla de horario; si no están, no entrás, ni menor de edad tampoco.

(Entrevista a responsable de empresa de servicios agropecuarios)

Los argumentos que esgrimen respecto de la visión positiva que tienen del futuro se sustentan en razones sectoriales y particulares. Por una parte, creen que van a tener más trabajo porque las grandes empresas de la zona tienen cada vez menos personal fijo y más temporario y porque el sector hoy está captando otras actividades, como la explotación forestal y los aserraderos. Además, aducen que en el arándano los productores recurren a ellos por la necesidad de asegurarse mano de obra y de evitar los problemas laborales y sindicales que implica la contratación directa y también para disminuir costos.

P.: *¿Qué ventajas tiene para una empresa recurrir a una empresa de servicios?*

R.: *Yo creo que ellos habrán evaluado, el gasto que les demanda, el sacrificio; les sirve más una empresa de servicios, porque se desligan de ciertas responsabilidades. Si ellos lo hacen por mano propia, tienen que contar con personal idóneo, herramientas, infraestructura... Contratan el servicio, saben que no tienen que andar con gastos administrativos, seguros, faltas de gente que ese día no fue, se les simplifica.*

(Entrevista a responsable de empresa de servicios agropecuarios)

P.: *¿Usted cree que la contratación a través de empresas de servicios se va a ampliar en el futuro?*

R.: *Yo creo que sí. Porque los productores no quieren la contratación directa de mano de obra. Acá normalmente son empresas multinacionales, son gente que pone la plata acá, pero vive en otro país. Entonces son gente que no quiere tener problemas legales, sindicales. Entonces deslindan las responsabilidades a las empresas de servicios.*

(Entrevista a responsable de empresa de servicios agropecuarios)

Una opinión generalizada con respecto a su trabajo en el arándano es que lo consideran más absorbente y complejo que el citrus por la menor duración de la cosecha y, principalmente, por la fluctuación diaria en la demanda de mano de obra y el tiempo que ello les insume en su organización cotidiana:

Comienzo las actividades a las 5:30 de la mañana. Eso es normal porque la organización es prácticamente todo el día porque no hay gente. Ese es el problema mayor, la falta de mano de obra.

En relación con los trabajadores que emplean, los contratistas entienden que el cultivo del arándano beneficia a la mano de obra flotante de desocupados y subocupados rururbanos-urbanos porque les permite prolongar su ciclo anual de ocupación. Desde este punto de vista, valoran en forma positiva el poder ofrecer una alternativa de trabajo adicional a personas que, de otra manera, pasarían a estar desempleadas:

P.: *¿Qué otros impactos Ud. le va al arándano?*

R.: *Positivos, que da trabajo a la gente, después no. Hace unos años atrás, cuando no estaba el arándano, estaban todos desocupados. Hoy por lo menos saben que trabajan hasta diciembre, pasan bien las fiestas, tienen para guardar plata.*

(Entrevista a responsable de empresa de servicios agropecuarios)

También consideran que el arándano permitió la incorporación al mercado de trabajo local de mujeres que antes no conseguían trabajo o que se dedicaban a las tareas del hogar, a las que esta actividad se les presenta como una oportunidad para incrementar los ingresos familiares. Al respecto uno de los entrevistados nos explica:

No te olvides de que acá hay mucha gente que, a lo mejor, trabajaba el esposo y la mujer a veces no tenía trabajo; acá hay muchas mujeres trabajando.

Comparando con la cosecha de citrus, califican al trabajo en el arándano como "menos pesado" para el trabajador pero más "duro" por la cantidad de horas al sol y por el tiempo que permanecen parados.

P.: *¿Cómo diría que es el trabajo en la cosecha del arándano en relación con otras cosechas?*

R.: *En el arándano el único problema es el sol. El sol a una determinada hora y después de comer, por ejemplo, cuando te da de lleno en el mate, no hay vuelta que darle. Entonces opté con mi gente que cuando ven alguien nervioso hay que sacarlo, andá a la sombra, ponete agua en la cabeza. En el citrus, primero que es invierno, el sol no aprieta, hay sombra. Pero en el arándano no hay sombra.*

(Entrevista a responsable de empresa de servicios agropecuarios)

En cuanto a su visión acerca del personal que contratan, la idea generalizada es que aquellos que provienen del citrus y de las zonas rurales tienen una mayor "cultura del trabajo" respecto de los que trabajan exclusivamente para la cosecha del arándano. Estos últimos estarían, desde su punto de vista, menos comprometidos con la tarea, cuestión que podría vincularse con la fuerte estacionalidad de la cosecha en esta producción.

Reflexiones finales

En este apartado queremos retomar la cuestión planteada al comienzo de este artículo: hasta qué punto el perfil que adquiere una actividad productiva dinamizada por agentes externos al sector, orientada a mercados externos, se traduce en proveedores de servicios con características diferenciales que revelan pautas “modernas”, profesionalizadas, de organización y funcionamiento.

El análisis desarrollado nos muestra cómo los contratistas de servicios de mano de obra que operaban en la misma área pero vinculados a la producción del citrus se diversifican, respondiendo a la demanda que les plantean los productores de arándano fundamentalmente para la etapa de cosecha. Posteriormente, las empresas de servicios más importantes incorporan otras actividades –como la poda del cultivo de arándano–; sin embargo, su reproducción como empresas se basa en la cosecha de citrus que, al ser una actividad que abarca varios meses, les genera mayores ingresos y les permite amortizar costos fijos. No obstante, aunque sin ser claramente rentable, la cosecha del arándano, amplía sus beneficios económicos y les permite, además, extender el ciclo anual de actividades y ofrecer una alternativa más de trabajo a parte de la mano de obra a ellos vinculada.

26

De esta manera, la presencia de las empresas de servicios ayuda a la unificación del mercado de trabajo, favorecida por la complementación existente entre el ciclo de ambas cosechas, si bien el solapamiento de la mano de obra no es total y la existencia de diferentes convenios laborales no promueve dicha unificación.

La continuidad entre ambas cosechas podría favorecer un vínculo más “estable” entre empresas de servicios y trabajadores en el mediano plazo, dada la necesidad de los primeros de contar con contingentes de mano de obra que les permitan responder a la demanda de las empresas usuarias, y la necesidad de los segundos de acceder a fuentes complementarias de ingresos, siempre que las empresas contratistas no privilegien, por sobre otras dimensiones, las estrategias orientadas a la disminución de los costos laborales.

En el ámbito de las políticas públicas, cobran relevancia las acciones que favorezcan vínculos menos precarios y la continuidad ocupacional, así como aquellas otras que posibiliten la capacitación de estos trabajadores en los períodos en que carecen de empleo.

Desde el punto de vista del trabajador, el carácter “local” de los contratistas –rasgo que los diferencia de gran parte de los propietarios de los establecimientos productivos– y su proximidad en dos niveles –el del espacio propiamente dicho y el de sus códigos de comportamiento– les facilita el intercambio de información acerca de las condiciones de contratación y el eventual cambio de empleador, aunque las opciones existentes son bastante parecidas.

El mundo social en el que se mueven los contratistas no difiere demasiado del de los trabajadores: ambos provienen de ámbitos urbanos. Sus actividades de origen se encuentran estrechamente vinculadas al sector terciario de la economía, principalmente el comercio, lo que explicaría su flexibilidad para hacer frente a los requerimientos de la demanda representada por el nuevo mercado de trabajo del arándano.

Mirado a futuro, la escasa inversión en capital fijo que deben afrontar las empresas de servicios en la cosecha/empaquete de arándanos puede redundar en la aparición de nuevos oferentes que se dediquen a esta actividad, agudizando la competencia entre estos y generando condiciones para una mayor precariedad laboral. El elevado requerimiento de trabajadores de temporada y las dificultades para reclutar mano de obra para períodos tan acotados, así como la ausencia de un marco legal específico que regule las actividades de las empresas de servicios agropecuarios, favorecerían dicha emergencia. En el arándano el rol de estas empresas de por sí ya es importante, en la medida en que estarían empleando un 40% de la mano de obra de cosecha.

En los ámbitos oficiales locales existe preocupación por no reproducir en el arándano los rasgos negativos de la cosecha de citrus –especialmente, la búsqueda de trabajadores en provincias vecinas que terminan radicándose en el área, ampliando el contingente local de desocupados–. Por el momento, no se observa una gran movilidad geográfica de la mano de obra vinculada al arándano; sin embargo, el anclaje territorial de los contratistas, que reclutan y/o proveen de mano de obra para la cosecha de citrus en provincias vecinas, podría dar lugar a situaciones de esta índole.

27

Con respecto al interrogante referido a la “profesionalización” de los proveedores de servicios de mano de obra para la cosecha de arándano, el análisis permite afirmar que la “competitividad” actual de estos agentes proviene de su capacidad para reclutar y gestionar volúmenes significativos de trabajadores por lapsos de tiempo acotados, y no de la capacitación de los mismos o de la provisión de bienes de capital ligados al trabajo de cosecha. Se trata como vimos, de empresas familiares, aunque formalizadas a través de sociedades. De todas maneras, existe en la mayoría de estas organizaciones una diferenciación interna de roles en los aspectos administrativos, de logística y supervisión del personal.

Asimismo, este sector estaría mostrando suficiente versatilidad como para responder a los requerimientos del sector productor y para aprender sobre la base de la práctica, como lo demuestran los ajustes efectuados en las demandas de mano de obra. Por lo tanto, es de suponer que introducirá ulteriores cambios en sus modalidades de operación en la medida en que así lo plantee el sector productor o la legislación laboral.

En conclusión, las entrevistas realizadas nos sugieren que, dado el rol intermediario de estos agentes, sus condiciones de operación dependen de las exigencias que les planteen las empresas usuarias en términos de cumplimiento de la legislación laboral y de normas internacionales de buenas prácticas agrícolas. El Estado supervisa a los establecimientos productivos, ya que la legislación considera a estos establecimientos y a las empresas de servicios solidariamente responsables. En relación con estas últimas, los estándares enfatizan sobre aspectos relativos a la seguridad laboral y no tanto sobre cuestiones vinculadas a las condiciones de trabajo en sentido amplio o a la calidad del vínculo laboral. Estos son temas que se deberán analizar con mayor profundidad en el futuro

Bibliografía

ALFARO, María Inés (2003), "Estrategias empresarias: exportación, intermediación y precarización en la citricultura tucumana", en *VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Buenos Aires.

APARICIO, Susana (2005), "Trabajo y trabajadores en el sector agropecuario de la argentina", en N. GIARRACCA y M. TEUBAL (coord.), *El campo argentino en la encrucijada*, Buenos Aires, Alianza Editorial.

APARICIO, Susana, Paula BERENGUER y Víctor RAU (2003), "Modalidades de intermediación en los mercado de trabajo rurales", en *VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Buenos Aires

BAUMEISTER, Eduardo (1980), *Estructura agraria, ocupacional y cambio tecnológico en la región cerealera-maicera. La figura del contratista de máquina*, Documento de Trabajo n° 10, Buenos Aires, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL)-CONICET.

BENDINI, Mónica y Norma GALLEGOS (2002), "Nuevas formas de intermediación en un mercado tradicional de trabajo", en *Trabajo y Sociedad*, n° 4, Santiago del Estero.

BUSCA, Vilma (2003), "Reflexiones sobre las mutaciones del capital globalizado y el proceso de 'vulnerabilidad social': 'la intermediación' en el mundo laboral de empaques de limones tucumanos", en *Terceras Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales*, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Buenos Aires.

CRAVIOTTI, Clara (2004), "La conformación de un medio innovador. La red en torno al arándano en un área local de la Argentina", en *Revista de la Cooperación Internacional*, volumen 37, n° 1, Buenos Aires, pp. 75-94.

——— (2006), *Reestructuración de la agricultura y "nueva ruralidad": la conformación de agentes agrarios en las producciones de alto valor*, tesis doctoral, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

——— (2007), “Agentes extra-sectoriales y transformaciones recientes en el agro argentino”, en *Revista de la CEPAL* n° 92, pp. 163-174

CRAVIOTTI, Clara y Carlos CATTANEO (2006), “Acerca de la regulación territorial de ‘nuevas’ actividades productivas: el caso del arándano en Entre Ríos, Argentina”, en *6ta. Biental del Coloquio de Transformaciones Territoriales*, Asociación de Universidades del Grupo Montevideo, Universidad del Litoral, Santa Fe

CRAVIOTTI, Clara, Carlos CATTANEO y Paula PALACIOS (2007), “Estrategias empresariales para la conformación de un incipiente mercado de trabajo: el arándano en Entre Ríos, Argentina”, en *V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Montevideo

FRIEDMANN, Harriet y Phillip MC. MICHAEL (1989), “Agriculture and the State system: The rise and decline of agricultures, 1870 to the present”, en *Sociología Ruralis*, vol. 16, n° 2, pp. 93-117

OBSCHATKO, Edith S. de (2004), “Nuevos productos agropecuarios de alto valor en la Argentina Panorama y aspectos estratégicos”, en *Revista Argentina de Economía Agraria*, vol. VII, n° 1, otoño, pp. 73-88.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1997), *Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas*, n° 181, en www.oit.org.ar

PALOMINO, Héctor (2000), “Trabajo y Teoría Social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales”, en *III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Buenos Aires

PECK, Jamie y Nick THEODORE (2004), “Flexible recession: The Temporal Staffing Industry and Mediated Work in United States”, Chicago, University of Illinois at Chicago

RAU, Victor (2003), “Una expansión de la intermediación laboral para la cosecha yerbatera”, en *V Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales*, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Buenos Aires

RUBINZSTEIN, Gustavo (2006), *Terceerización ventajas, desventajas y criterios para su adopción*, en www.esmas.com/emprendedores/ideasenpapel/equipointerno/399867.html (disponible al 26/11/2006)

TADEO, Nidia, Paula PALACIOS y Fernanda TORRES (2006), *Agroindustria y Empleo Complejo Agroindustrial Citrícola del Noreste Entrerriano*, Buenos Aires, Editorial La Colmena

VERA, L. (2005), *Algunos aspectos sobre la evolución del cultivo de arándano en Entre Ríos y su demanda laboral*, Concordia, INTA, EEA Concordia

TORT, María Isabel (1983), *Los contratistas de maquinaria agrícola una modalidad de organización económica del trabajo agrícola en la Pampa húmeda*, Documento de Trabajo n° 11, Buenos Aires, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL)

Resumen

En este artículo nos centramos en los oferentes de servicios de mano de obra que se vinculan con las empresas productoras de arándano del noreste de Entre Ríos, Argentina, indagando en sus trayectorias y acceso a recursos de distinto tipo, y en la relación que establecen tanto con los productores como con los trabajadores, teniendo en cuenta su carácter de intermediarios entre ambos agentes. Además se analiza en qué medida el perfil que adquiere una actividad productiva dinamizada por agentes externos al sector agropecuario, orientada a mercados exigentes en cuanto a normas de calidad, se traduce en proveedores de servicios con pautas de funcionamiento profesionalizadas.

La información se obtuvo a través de entrevistas en profundidad realizadas a personas que cumplían distintas funciones dentro de las empresas de servicios. Estas diferentes “visiones” pudieron complementarse con entrevistas

Abstract

In this article we focus in work services providers connected to blueberry enterprises situated in the north-east of the province of Entre Ríos, Argentina. Taking into account their intermediary role, we inquire about their trajectories and assets, as well as the relationships they establish with producers and workers. Also it is analyzed the degree in which a productive activity developed by non-agricultural agents and oriented to export markets where quality standards are important, brings about a professionalized sector of work services providers.

Information was obtained through in-depth interviews with agents who performed different functions in these enterprises, complemented with interviews with key-informants and workers.

a informantes clave y a trabajadores contratados por estas empresas

El análisis muestra cómo los contratistas de servicios de mano de obra que estaban operando en la misma área pero vinculados a la producción del citrus se diversifican, respondiendo a la demanda que les plantean los productores de arándano fundamentalmente para la etapa de cosecha; la incorporación de esta producción les permite extender el ciclo anual de actividades y ofrecer una alternativa más de trabajo a parte de la mano de obra a ellos vinculada. De esta manera, la presencia de las empresas de servicios, junto con la complementación existente entre el ciclo de ambas cosechas, contribuye a la unificación del mercado de trabajo.

El proceso de trabajo en el interior de las explotaciones está fundamentalmente regulado por las empresas usuarias de estos servicios. El rol del contratista es únicamente el de proveedor de mano de obra en una situación donde su demanda es alta, aspecto en el cual muestran versatilidad para adaptarse a las exigencias planteadas por las empresas.

32

Descriptorios

(relaciones intermediadas)
(empresas de servicios agropecuarios)
(contratistas de mano de obra)
(cosecha/empaquetado de arándanos)

The analysis shows that work services providers operating in citrus production in the studied area diversify to respond to blueberry producers' requirements, especially for harvesting activities. The incorporation of these services allows them to extend their annual cycle of activities and offer an additional work opportunity to workers. In this way, work services providers as well as complementarities between both harvests favour the unification of work markets.

Inside the establishments, work processes are basically ruled by enterprises that contract these services. The role of work contractors is only the provision of workers in a situation where there is a high demand of them, aspect in which they show flexibility to respond to enterprises' requirements.

Key words

(intermediate relationships)
(agricultural services enterprises)
(work services providers)
(blueberry harvest/packing)

Cristina Dirie e Irene Oiberman

La creciente importancia de la actividad docente en el mercado de trabajo argentino

Introducción

33

La enseñanza es una de las actividades económicas que, en la Argentina y en casi todos los países latinoamericanos, más creció a lo largo de la segunda mitad del siglo XX. Este crecimiento impactó en el mercado de trabajo, dado que el aumento significativo del número de alumnos tuvo su correlato en una mayor demanda de personal docente y modificó la posición relativa de esta ocupación en el conjunto de las actividades laborales.

El incremento del número de alumnos y de docentes responde a varias causas. En el caso de los alumnos, se asocia con una mayor demanda social por educación, con el crecimiento vegetativo de la población, con la cantidad de niños y jóvenes que resta incorporar al sistema educativo, con la expansión de la educación obligatoria así como con otras políticas públicas que favorecen o impulsan una mayor educación. Por su parte, en el caso de los docentes, su posición relativa en el mercado de trabajo y sus características y condiciones laborales se asocia con la composición, evolución y condicionamientos de dicho mercado.

Las autoras son investigadoras en AMERSUR, Asociación Civil fundada en la Ciudad de Buenos Aires en 1997 dedicada a realizar estudios, investigaciones y proyectos relacionados con diversas facetas de la temática sudamericana y que integra la Sección Argentina del Foro Consultivo Económico y Social del MERCOSUR y el Consejo Consultivo de la Sociedad Civil del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto de la República Argentina. www.amersur.org.ar

cdirie@amersur.org.ar / oiberman@arnet.com.ar