

Resumen

Este artículo forma parte de un trabajo de investigación más amplio cuyo objeto es analizar el problema de la inserción social de los jóvenes desde una perspectiva sociológica y plantea que frente al abandono de líneas de investigación que bordean los fenómenos sociales en sus múltiples relaciones, engarzando armónicamente trabajo de campo y producción teórica, resulta imperante preguntarse en qué consiste la especificidad de una perspectiva de este tipo.

Respondiendo a este interrogante se desarrolla una posición teórica.

Abstract

This article is part of a wider investigation work whose object is to analyze the problem of the social insert of the youths from a sociological perspective. It outlines that facing the abandonment of investigation lines that deal with the social phenomenons in their multiple relationships joining field work and theoretical production harmoniously is imperious to wonder which is the specificity of a perspective of this type.

Responding to this query, a theoretical position is developed.

Descriptores

- (sociología)
- (educación)
- (trabajo)
- (juventud)
- (política pública)

Key words

- (sociology)
- (education)
- (work)
- (youth)
- (public policy)

Nidia Tadeo

Paula Palacios\*

El empleo agrícola en el contexto de reestructuración económica argentina: los trabajadores cosecheros del citrus en el noreste entrerriano\*\*

... "entonces es como que la gente de hoy en día, con la necesidad que hay, es como que se regala con el trabajo". (Delegado gremial cosechero, entrevista marzo de 2003)

Introducción

A mediados de los años 1970, la instalación de un nuevo paradigma tecnológico en la economía mundial introduce profundos cambios en el sistema productivo, en la relación capital/trabajo y en los espacios regionales. A la vez, los organismos internacionales de financiamiento impulsan la aplicación de medidas de política económica en los países latinoamericanos, con el propósito de iniciar un proceso de *reestructuración de la*

*economía* acorde con las nuevas formas de acumulación. Las bases del cambio se asientan en una economía abierta, regida por el mercado, con mínima participación del Estado. El modelo económico-social que se impone en la Argentina alcanza su plenitud durante la década pasada con el Plan de Convertibilidad de 1991, al cumplir con los enunciados del Consenso de Washington. El ajuste estructural es manejado como un mecanismo

\* Investigadoras del Centro de Investigaciones Geográficas, Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de La Plata.

\*\* Agradecemos las sugerencias efectuadas por los evaluadores anónimos que contribuyeron a enriquecer el texto de este artículo que forma parte de una investigación en curso financiada por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (FONCYT).

Una versión preliminar de este trabajo fue presentada en el *IV Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, ALAST, La Habana 2003.

La Lic. Marcela Fedele realizó las desgrabaciones de las entrevistas y la Lic. Fernanda Torres colaboró en la sistematización de la información relevada en la encuesta directa.

eficiente para acomodar la evolución de la economía nacional a la dinámica de las relaciones económicas internacionales, provocando profundas transformaciones que se manifestarán en el tejido productivo y social del país

La legislación laboral de los noventa favorece la disminución del costo laboral, los contratos flexibles conllevan la precariedad de las condiciones laborales que, unido a la debilidad de las organizaciones sindicales y la falta de regulación estatal, se expresan en una segmentación del mercado de trabajo; el aumento de la informalidad, el desempleo, el empobrecimiento paulatino de los trabajadores, la marginalidad, la exclusión, fenómenos por todos conocidos, forman parte de la estructura social

Las actividades agroindustriales tienen una notable presencia local y regional y durante la década de 1990 *"los cambios en las condiciones competitivas y en los marcos regulatorios internos e internacionales, impulsaron y aceleraron un proceso, aún en marcha, de profundas reestructuraciones empresariales, nuevas modalidades de coordinación intra e intersectorial y nuevas estrategias de las firmas"* (Gutman y Gorestein, 2001:10) En efecto, en el nuevo escenario el Estado no aparece como regulador de las formas de relación entre agentes agrarios e industriales; la desregulación de diferentes actividades vinculadas con el sector agrario ejerce una influencia diferencial en los agentes intervinientes, al quedar libradas a relaciones de poder asimétricas y a las reglas del mercado. El Estado impulsa medidas flexibilizadoras que contribuyen a disciplinar y adaptar la mano de obra como un mecanismo funcional a las condiciones productivas. Los empresarios utilizan el "fantasma" de la desocupación para instalar la inestabilidad laboral, diluyendo la posibilidad de conflicto y reclamo, a la vez que la disminución del salario representa una mejor utilización del capital. Además, el nuevo escenario los induce a buscar una mayor rentabilidad mediante la reducción de los costos

A las tradicionales formas flexibles existentes en el ámbito agrario se agregan otras referidas a la organización del trabajo. El sector empresarial desarrolla estrategias tendientes a ajustar la cantidad y calidad del trabajo para resolver las coyunturas y condiciones impuestas por el mercado global. Un nuevo proceso de articulación e integración se manifiesta en las agroindustrias que, al reestructurarlas como complejos integrales, favorece la desigualdad de las relaciones en los mercados de trabajo agrarios; la contratación de mano de obra temporaria se combina con nuevas formas de inserción laboral, mediante distintas modalidades de flexibilización que profundizan la precarización (Neiman y Quaranta, 2000). Se reconoce, no obstante, que ante el objetivo de bajar el costo laboral las estrategias de los empresarios cambian rápidamente, combinando nuevas y tradicionales formas de producción y de organización del trabajo, acordes con la situación económica, política, social y cultural del contexto local, nacional, global.

Este trabajo busca aportar al conocimiento del empleo agrícola a partir de las transformaciones económicas que se produjeron en la Argentina en la década pasada, respondiendo a las características que esta problemática alcanzó desde hace unos años. Presentamos algunos resultados sobre las modalidades de contratación y relaciones laborales del empleo zafra, vinculado con las tareas de cosecha en el complejo agroindustrial cítrico del noreste entrerriano, pero más allá de lo que puedan mostrar las cifras nos interesa hacer visible la situación laboral de los trabajadores zafreiros o cosecheros a través de la descripción que ellos hacen sobre las actuales condiciones de trabajo en la cosecha. Estimamos que este abordaje, desde un encuadre descriptivo-analítico, puede contribuir a una mejor comprensión de la problemática actual del empleo agrícola.

La metodología utilizada se basa en la combinación de técnicas cuanti-cualitativas. La escasa y deficiente información que contienen las fuentes secundarias sobre los asalariados agrícolas zafrales nos condujo a producir información primaria: los resultados de los datos suministrados por una encuesta directa, que implementamos a los trabajadores cosecheros en el período junio-agosto de 2002,<sup>1</sup> se combinaron con la información obtenida de entrevistas semiestructuradas realizadas a éstos y a otros agentes del complejo cítrico durante los años 2002 y 2003. Finalmente, utilizamos como material referencial fuentes secundarias (informes técnicos y artículos periodísticos locales)

## El complejo agroindustrial cítrico (CAIC)

La actividad cítrica, localizada en la porción nororiental de la provincia de Entre Ríos (departamentos de Federación y Concordia) especializada en la producción de mandarinas y naranjas para consumo en estado fresco, se fue desarrollando bajo la acción del Estado como regulador de la economía, a la vez que se radicaban capitales nacionales. La mayor parte de la producción se destina al consumo interno y aproximadamente el 15% a la exportación. La industria de jugos y de subproductos siempre fue una actividad secundaria. La configuración del complejo agroindustrial en los años sesenta se manifestó en la concentración territorial de las principales actividades (agrícola, industrial, de distribución y servicios), y la ciudad de Concordia, al concentrar todas las funciones se constituye en el centro económico y de decisiones que motora la economía regional

<sup>1</sup> Ante la carencia de estadísticas de base oficiales la muestra fue determinada con criterios estadísticos partiendo de registros de trabajadores cosecheros suministrados por el Sindicato Obrero de la Fruta de Entre Ríos y Corrientes (año 2001), procediendo luego a sucesivos ajustes en el terreno, ante la evidencia de que dicha información no es la totalidad del universo. Se realizaron 150 encuestas directas; para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS. 11.0. Los resultados de la encuesta representan una primera aproximación del conjunto de trabajadores asalariados cosecheros, a fin de realizar un primer nivel de análisis.

La década del noventa se inicia con un CAIc en pleno crecimiento, la desaceleración que se manifiesta desde 1995 provoca una inflexión en la actividad, con conflictos y tensiones entre los agentes de todos los eslabones, acentuados por fenómenos globales (efecto tequila, crisis del sudeste asiático, devaluación de Brasil). La necesidad de una reconversión productiva conduce hacia un proceso de diferenciación, con nuevas formas de articulación y niveles de rentabilidad: negativos en los pequeños establecimientos citrícolas, industriales y comerciales y altamente significativos en los de mayor tamaño. Los grandes productores y las empresas integradas orientan su producción hacia la exportación de fruta fresca y el sector exportador se convierte en el núcleo que comanda el complejo, integrando las diferentes fases en un proceso de creciente concentración.

La fase agrícola presenta hoy asimetrías tecnológicas y de dotación de recursos, conviven productores que readecuan permanentemente su producción a una citricultura moderna (trazabilidad, certificación, producción orgánica) con aquellos que mantienen prácticas tradicionales de producción, con variedades de escasa aceptación comercial y problemas de endeudamiento. Las unidades productivas con sistemas de conducción tradicional tienden a desaparecer por abandono de la actividad. En algunas se intenta una diversificación con producciones no tradicionales de elevada inversión de capital, destinadas al mercado externo (INTA 2002, 2003)

Desde sus comienzos, la citricultura se caracteriza por formas de producción orientadas hacia el mercado con participación del trabajo asalariado. En la fase agrícola, que requiere un volumen importante de mano de obra, se desempeñan los *trabajadores de quintas*, algunos como permanentes y otros como estacionales; estos últimos realizan las tareas vinculadas con la plantación y el manejo del monte (poda, raleo, tractoreo y otras) y cosecha.

El acondicionamiento de la producción para consumo en estado fresco –mercado interno y exportación– se realiza en las plantas de empaque; es una actividad zafral con elevada demanda de trabajadores en los picos de actividad. Finalmente, la industria juguera y de subproductos absorbe un volumen variable de trabajadores estacionales.

Se desconoce la cantidad de trabajadores asalariados ocupados en el complejo citrícola. Las cifras registradas por fuentes secundarias son parciales y dispersas, que es comprensible, en parte, por la índole del trabajo con fuerte demanda de trabajadores temporarios. La cosecha es una actividad zafral, que absorbe un volumen importante de mano de obra por ser manual. Tradicionalmente, la temporada se extendía entre mayo y septiembre; hoy la tendencia hacia la *anualización* –readecuación a las exigencias de la demanda externa e incorporación de nuevas variedades– y el aumento de la densidad de plantas/ha y rendimientos más altos podrían llegar a incrementar la demanda de cosecheros. Pero, a la vez,

numerosos pequeños y medianos citricultores reemplazan el trabajo asalariado por mano de obra familiar a fin de disminuir costos, como una estrategia defensiva para resistir al contexto macroeconómico. Es frecuente que los hijos de dichos productores interrumpan sus estudios para ocuparse de la cosecha y otras tareas.

La carencia de información confiable y el alto nivel de rotación que caracteriza al empleo zafral es una limitante para comprobar una variación en más o en menos de la demanda laboral. Si bien se desconoce la magnitud del fenómeno, informantes calificados del área del complejo reconocen que ha descendido la cantidad de trabajadores migrantes procedentes de otras provincias para participar en la cosecha; sin embargo el menor flujo de movimientos de población no se toma como dato válido para inferir una menor cantidad de trabajadores zafreros, debido a la sobreoferta de mano de obra local, como consecuencia de la desocupación urbana.

Por consiguiente, el planteo reiterado para América Latina sobre un creciente volumen de trabajadores estacionales, acompañado del desplazamiento de permanentes por la paulatina incorporación de tecnología (Piñeiro, 2000) no es aplicable al complejo agroindustrial bajo estudio. Murmis y Feldman (1996) manifiestan que este planteo no es generalizable a todos los contextos regionales argentinos. Y agregan que en algunas producciones se observa una disminución de los trabajadores temporarios ocupados en la cosecha, por efecto de la mecanización, fenómeno que tampoco se manifiesta en nuestro caso de estudio.

## Los cosecheros del complejo agroindustrial citrícola

Uno de los rasgos de la actividad zafral que se desprende de los resultados de la encuesta directa 2002, es la elevada masculinidad de la mano de obra empleada que representa más del 80%. Si bien la proporción de mujeres ocupadas es baja y siempre fueron minoritarias en la actividad, los datos recogidos en el lugar confirman el aumento de la contratación de mano de obra femenina en los últimos años. Esta situación es producto de las altas tasas de desocupación local, de la necesidad del grupo familiar para obtener ingresos monetarios y de la ausencia de otras oportunidades de empleo. La mujer se convierte en mano de obra “cautiva”, sin elección, dócil y con reemplazo fácil. Mujeres de ex-cosecheros, viudas, jefas de hogar, son incorporadas, aun en edades adultas, al trabajo de la cosecha, como una estrategia de sustento familiar. Información obtenida en el lugar destaca la existencia de cuadrillas integradas sólo por mujeres, y las “seudo-cooperativas de trabajo” prefieren contratarlas por considerarlas más dóciles y responsables que los hombres:

*... en cosecha desde que empezaron estas empresas fantasmas [las pseudo-cooperativas], sí, ahí se empezó a trabajar con más mujeres, la mayoría son mujeres. Llevan hombres para que le lleven la escalera, y entonces las mujeres cosechan la fruta de la parte baja del árbol y los varones trabajan arriba, en la parte alta del árbol".* manifiesta un delegado gremial (entrevista, marzo de 2003)

El trabajo en la cosecha se inicia en edades tempranas, si bien la clase modal corresponde al estrato que categorizamos como "adultos-jóvenes" (de 23 a 33 años), es significativa la proporción del grupo que denominamos "jóvenes" (de 18 a 22 años), seguidos por el estrato de "adultos" (34 años y mayores) y de "niños y adolescentes" (menores de 18 años). La información relevada en el lugar indica que el trabajo del menor es tradicional como "ayuda" al padre o hermanos y que tiende a crecer como una estrategia más de la familia para sumar ingresos.

Los hombres se incorporan a la actividad en edades más tempranas que las mujeres y proporcionalmente predominan en los dos primeros estratos señalados, en tanto que para las mujeres se registra una mayor cantidad de adultas

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

Un rasgo particular de la mano de obra encuestada es su residencia urbana y periurbana. Este hecho se relaciona con la localización de la citricultura en las proximidades de las áreas urbanas, a diferencia de lo que se manifiesta en otras producciones agrícolas. Los trabajadores cosecheros habitan en los barrios periféricos de las ciudades de Concordia y Chajarí, en pequeños centros de la aglomeración de Concordia y localidades del área periurbana de ambas ciudades. Una peculiaridad de esta localización es la formación de barrios de viviendas precarias, con población expulsada del medio rural de Chaco y Misiones en los últimos años. Es precisamente en las áreas mencionadas donde se configura el mercado de trabajo citrícola por la convergencia de trabajadores y empleadores.

Al relacionar lugar de residencia y lugar de nacimiento se observa una escasa movilidad espacial de los trabajadores cosecheros por lo que se descarta una migración estacional significativa como fuerza de trabajo. La mitad de los encuestados nació en Concordia y en Chajarí, la cuarta parte en otros departamentos de la provincia de Entre Ríos y el resto principalmente en la provincia de Corrientes.

La comparación entre antigüedad en la actividad, permanencia y cantidad de años de trabajo con el mismo patrón, aporta elementos sobre la trayectoria laboral de los cosecheros. En el primer caso, el 59% de los encuestados hace más de 10 años que trabaja en el citrus, siendo importante la proporción de los que tienen una antigüedad de 15 a 19 años: 23%, y de más de 20 años: 18%. No obstante,

se observa también la incorporación de nuevos trabajadores en los últimos años que alcanza 18%. Con respecto a la permanencia dentro de la actividad, 94% contesta que había realizado tareas de cosecha en los últimos años. Por último, la mayoría de los cosecheros registra menos de cinco años de trabajo con el mismo patrón.

En cuanto a la existencia de una tradición familiar en la actividad la mitad de los encuestados responde que aprendió a trabajar en el citrus con algún familiar, mientras que los "adultos" declaran que siempre realizaron esa tarea, a los seis o siete años se iniciaron en la cosecha junto a sus padres.

## Mercado de trabajo citrícola

La literatura académica de los últimos años, referida a la estructura y el comportamiento del mercado de trabajo rural, se opone a los enfoques tradicionales que consideran a la mano de obra como una mercancía homogénea e indiferenciada que responde a una demanda determinada (Lara Flores, 2001). Esta perspectiva no contempla la complejidad de las relaciones sociales que se expresan en el interior del mercado de trabajo rural, al igual que el esquema de la teoría del mercado dual, que propone los conceptos de dualización, segmentación, polarización aplicados a la dinámica de los mercados urbanos. La segmentación que hoy se manifiesta en el mercado de trabajo rural está mediada por condiciones económicas, políticas y culturales del contexto local, nacional y global.

Un cambio significativo para comprender la dinámica del mercado de trabajo rural es el de considerar a los agentes intervinientes como sujetos sociales con diferentes intereses y relaciones de poder asimétricas para negociar la determinación del salario y las condiciones de trabajo.

Desde nuestra perspectiva definimos el mercado de trabajo citrícola como un espacio social, dinámico, complejo y heterogéneo, donde se desarrollan procesos sociales con la participación de numerosos agentes (empresarios, trabajadores, intermediarios, dirigentes sindicales) con relaciones de poder desiguales, expresadas en tensiones, enfrentamientos, alianzas y diferencias aun entre los mismos trabajadores.

El proceso de reestructuración técnico-productiva de la década pasada ha complejizado aun más las relaciones que se entretienen en el mercado de trabajo, mediante la incorporación de tecnologías y cambios en la organización del trabajo, que combinan lo tradicional con lo moderno.

### Modalidades de contratación

La contratación bilateral productor-trabajador cosechero comúnmente da lugar a una relación derivada del conocimiento personal durante varias temporadas, asegura una cierta estabilidad laboral, sin que medie una formalidad contractual. Esta modalidad de contratación que perduró durante varias décadas fue alterada por una forma de *intermediación* que creció paulatinamente en los años noventa, modificando las negociaciones entre empleadores y trabajadores.

Para entender el rol de la intermediación y la expansión de la tercerización en las tareas de cosecha, es necesario reconocer la importancia que tienen ciertas estrategias implementadas por los grandes productores y empresarios para readecuarse a las transformaciones del escenario nacional, global, ya que influyen en la situación del mercado de trabajo (Aparicio y Benencia, 1999; Giarraca *et al.*, 2000)

El mercado laboral citrícola presenta hoy una sobreoferta de mano de obra aun en el período de mayor demanda, situación que persiste por la recesión que afecta al entorno regional. Conseguir trabajo y llegar a mantenerlo durante toda la temporada *no es como hace unos años*, declaran los cosecheros.

Sólo un 8% de los trabajadores relevados por la encuesta directa es empleado por las empresas integradas, respetando la normativa laboral vigente. Los cosecheros declaran que son trabajadores temporarios, sin contrato, aunque están registrados, por ello tienen aportes jubilatorios y están bajo el régimen de la seguridad social, cobran salario familiar, aguinaldo y vacaciones. La legislación explica que el contrato de trabajo de temporada es discontinuo, de tiempo indeterminado, se cumple en determinadas épocas del año y se repite en forma cíclica en razón de la naturaleza de la actividad. El trabajador a partir de la primera temporada de su contratación, adquiere todos los derechos que la ley otorga a los trabajadores permanentes de prestación continua (Art. 96/97 LCT 20 744/76, modif. Ley de Empleo 24 013/91).

El Convenio Colectivo de Trabajo que rige para los Obreros de la Fruta de Entre Ríos y Corrientes establece una relación de dependencia empleador-trabajador, por la cual los trabajadores tienen que estar a disposición del empleador el 2 de mayo para comenzar la temporada, y hasta fines de septiembre-octubre; la empresa los convoca por antigüedad y carga de familia. Este tipo de vínculo crea una cierta estabilidad laboral porque los cosecheros saben que al año siguiente volverán a trabajar con el mismo empleador y en las mismas condiciones que fueron contratados por primera vez.

Otra forma de contratación es por tiempo determinado (30-60-90 días), sin relación de dependencia; los trabajadores son registrados y tienen los beneficios sociales por ese período.

De los trabajadores encuestados el 26% ofrece directamente su fuerza de trabajo al empleador (productor-propietario o al capataz de quinta) aduciendo que puede convenir el pago del jornal, las horas de trabajo y tratar personalmente los problemas que puedan surgir; algunos tienen una relación de dependencia por tiempo indeterminado y otros por tiempo determinado.

Las relaciones parentales, amicales, de vecindad se mantienen como uno de los medios de enlace para acceder al empleo, pero con un aumento de la informalidad.

*“En otros tiempos algún pariente me avisaba que en la quinta donde él trabajaba precisaban gente. Yo iba y me arreglaba directamente con el patrón. Ahora las cosas cambiaron para peor, el trabajo me lo da un capataz.”* (Cosechero, entrevista, julio de 2002)

El 31% de los encuestados es contratado por un *capataz de cuadrilla* o *contratista* que actúa como agente de intermediación. Es el que “ofrece” el trabajo, negocia las condiciones, el valor del salario, se encarga de la organización del trabajo previendo el desplazamiento de los integrantes de la *cuadrilla*, y paga a cada uno la cantidad que le corresponde por la tarea realizada al finalizar la quincena. Los cosecheros no tienen ninguna relación visible con el propietario del establecimiento. El pago es a destajo y con frecuencia hay deducciones, invocando factores climáticos o de calidad de la fruta que se ha cosechado.

La figura del capataz en la citricultura entrerriana difiere del contratista o “engañador” tradicional, que organizaba y disciplinaba la fuerza de trabajo durante la zafra de algunas producciones, imponiendo una relación de subordinación o de dependencia a través del reconocimiento de favores (Salvatore, 1986). En el mercado laboral citrícola, el capataz está representado por ex-trabajadores permanentes de quintas, pequeños ex-productores, integrantes de la familia de pequeños productores. La relación de acercamiento fundada en la posición social de los sujetos, además del conocimiento y la confianza constituyen redes informales para conseguir empleo, como parte de un capital social adquirido.

Con la crisis de la Convertibilidad, los empresarios buscan reemplazar la modalidad de contratación con relación de dependencia recurriendo a estrategias de flexibilización, tercerizando el trabajo de cosecha.

*“En los 80 no había esa clase de empresas. Empezó en el 92-93, por ahí empiezan. Fue hasta el 93 que tomaban gente en la empresa y cuando empezaron va a aparecer más y más empresas de estas fantasmas, la empresa nuestra cortó de tomar gente [ ] la empresa tiene sólo dos cuadrillas, antes había ocho [ ] y ahora hemos quedado cuarenta y siete, porque despidieron a tres compañeros de la cuadrilla donde yo estoy, porque el recolector les produce una... es-*

*te como es una enfermedad en la cintura y las partes de acá, de las paletas, por eso la empresa los despidió y ahora no sé tendrán que hacer los trámites para la jubilación”* (Cosechero, entrevista, marzo de 2003)

En el último quinquenio de los años noventa proliferan las *cooperativas de trabajo*, que se insertan en el mercado laboral como agentes de intermediación. Su función es la de proveer mano de obra barata sin que los productores y empresarios tengan que establecer vínculos laborales, aunque la legislación los hace “solidariamente responsables.”

En un marco de aparente legalidad actúan, en realidad, como agencias de colocación o vendedoras de servicios de cosecha desvirtuando el esquema asociativo, pero que les permite obtener ventajas impositivas, eludiendo las obligaciones de la seguridad social y los beneficios previsionales que conlleva el trabajo en relación de dependencia. Bajo esa figura legal están exentas de pagar impuestos a las ganancias.

En la práctica estas *seudocooperativas* son “sociedades de hecho” que carecen de una organización adecuada y eluden controles y cargas impositivas. No se hacen cargo de los costos laborales y los “asociados” son obligados a aportar a la caja de previsión como *autónomos*, hecho que, en poco tiempo los convierte en evasores debido a los bajos salarios que perciben. Además, manifiestan a los trabajadores que nunca obtienen excedentes; al finalizar el ejercicio no hay nada para repartir y en caso de despidos no pueden reclamar la parte de los beneficios correspondientes.

*“Ahora las cooperativas te hacen firmar un papel para que no haiga problemas [ . . . ] un papel como diciendo que yo permito lo que me van a pagar. Por ejemplo que se les exceptúe de todo lo que se les pueda hacer. Como una declaración jurada, uno se está cavando la fosa . . .”* (Entrevista a delegado gremial cosechero, marzo de 2003).

Su frecuente *mutación* es otra estrategia, desaparecen y reaparecen con otra denominación, como una forma de deshacerse de los trabajadores sin tener que despedirlos y también para eludir controles.

*“Soy un trabajador temporario [ . . . ] no tenemos una continuidad en el trabajo, la cooperativa cambió de firma, se borró la firma, al menos por lo que están diciendo es inexistente la firma, pero ahora hasta el 2 de mayo estamos esperando si nos reincorporan. Novecientas personas tenían trabajando el año pasado. Son doce cuadrillas más o menos”* (Entrevista, marzo de 2003).

Este sistema constituye un fraude laboral (Ibarlucea, 1997; Paredes, s/f) al ofrecer mano de obra barata haciendo pasar a los trabajadores como asociados; es una situación en la que se difumina la figura del sujeto ante quien recurrir o reclamar; las múltiples cartas documento que los trabajadores envían a sus empleadores por intermedio del Sindicato nunca son respondidas (Información de entrevistas a trabajadores y dirigentes gremiales).

La visualización de fraude a la normativa laboral y previsional se manifiesta en otros aspectos, como es el interés de emplear a beneficiarios de los planes sociales:

*“Estas empresas ocupan gente que tiene esos planes y como les conviene que no figure, y el trabajador por supuesto, encantado de la vida, porque si figura pierde los \$150. El empleador le paga por tanto y hay quienes aprovechan porque faltan controles”* (Informante calificado, entrevista, marzo de 2003).

La estrategia de flexibilizar la organización del trabajo mediante la precarización del contrato de trabajo *zafral* se ve favorecida por la falta de controles estatales. El gobierno provincial, mediante el “poder de policía” que ejerce la Secretaría de Trabajo, debe realizar las inspecciones, de oficio o por denuncia, por lo menos dos veces al año y aplicar sanciones, pero la falta de frecuencia en los controles y la escasa eficiencia de los operativos de inspección aumentan la violación a las normas del derecho laboral, a las de salubridad e higiene y al pago de las cargas sociales. Dirigentes del Sindicato Obrero de la Fruta manifiestan que los trabajadores por miedo a perder el empleo no denuncian los abusos que cometen las *seudocooperativas* y de esta forma las inspecciones de oficio se convierten en meros trámites administrativos donde “nunca se ve nada”.

Se desconoce la cantidad de *seudocooperativas* que operan en el área citrícola. El Sindicato estima que más de 2000 cosecheros trabajan bajo esta modalidad: *Muchos quieren poner una cooperativa porque es un negocio*, expresan algunos gremialistas.

Estas organizaciones también han logrado una amplia difusión en el país, en las producciones que demandan abundante mano de obra *zafral*. Murmis (1994:53) al referirse al trabajo rural estacional y su falta de protección legal en el nuevo modelo de acumulación, se pronuncia a favor de un acrecentamiento de las condiciones de trabajo precario, en lo referente a estabilidad y condiciones de trabajo y reconoce la ocurrencia de un fenómeno que es el de “convertir la precariedad en norma, o sea convertir en legales relaciones laborales antes consideradas ‘negras’”. Y agrega que “un ejemplo de esto es la constitución de las llamadas cooperativas de trabajo que regularizarían la situación de los tradicionales enganchadores y limitarían la responsabilidad patronal de las empresas”.

En el complejo cítrico entrerriano, estas organizaciones se mantienen para el empleo zafra, mientras que para el acondicionamiento y empaque de la producción se ha limitado su accionar mediante la utilización de las llamadas *empresas de servicios* que, aunque también forman parte del sistema de la intermediación y son vendedoras de fuerza de trabajo, estarían actuando con ciertas condiciones de legalidad

### Tipos de trabajadores cosecheros o zafreiros

La reestructuración técnico-productiva emprendida por agentes del complejo cítrico, en el marco de las transformaciones económicas de los años noventa, nos permite diferenciar tipos de trabajadores asalariados ocupados en la cosecha, de acuerdo con la legislación vigente. Ellos se autodefinen como *trabajadores de temporada*, pero la normativa legal introduce una segmentación en el mercado de trabajo al establecer el vínculo contractual:

- *Trabajadores permanentes-discontinuos*: son los trabajadores zafreiros que tienen una relación de dependencia por tiempo indeterminado con las empresas que los contratan; se autodenominan "fichados". Están amparados por la legislación que contempla la naturaleza cíclica y de temporada del trabajo zafra, y los equipara a partir de la primera temporada de su contratación con los trabajadores permanentes de prestación continua. Están registrados, gozan de los aportes patronales y del régimen de seguridad social continua (Art. 96/97 LCT 20 744/76, modif. Ley de Empleo 24.013/91)

- *Trabajadores temporarios con contrato*: tienen una relación de dependencia por tiempo determinado; el duplicado del recibo de sueldo que se entrega a los trabajadores tiene la validez de un contrato. Concluido el período pactado el empleador no tiene obligación de convocarlos en la próxima zafra. Están registrados y perciben los aportes patronales y beneficios de la seguridad social durante el lapso que dure la relación contractual. Este tipo de contrato se efectúa principalmente para cubrir necesidades eventuales durante 30, 60 o 90 días

- *Trabajadores temporarios sin contrato*: comprende a los trabajadores zafreiros que consiguen trabajo mediante las modalidades de intermediación mencionadas (capataz de cuadrilla o contratista y seudocooperativas), no están registrados, no perciben los aportes patronales ni beneficios sociales. Se encuentran en el último escalón social de los zafreiros asalariados.

Quienes contratan o subcontratan trabajos o servicios deben exigir a sus contratistas o subcontratistas el cumplimiento de las normas relativas al trabajo y seguridad social, porque la legislación los convierte en responsables solidarios en

caso de incumplimiento (Ley 24.013/91); también son responsables en caso de accidente de trabajo. En este sentido la legislación ampara tanto al *trabajador permanente-discontinuo* como al *trabajador temporario con y sin contrato*, no obstante, la legislación es eficaz siempre que sea cumplida por las partes involucradas; los condicionamientos propios de la transitoriedad del trabajo de zafra y la asimetría de las relaciones laborales se prestan para su incumplimiento, hecho que conduce a los elevados índices de trabajo "no registrado".

### "Modernización" de las relaciones laborales/precarización del empleo<sup>3</sup>

*Hoy tenemos menos trabajo, menos sueldo, pago atrasado, pero nosotros no podemos salir de esto, es nuestro laburo y si no nos gusta tenemos que quedarnos en la casa sin hacer nada.* (Cosechero, entrevista, julio de 2002).

La modalidad de tercerizar las tareas de cosecha es muy ventajosa para los empresarios, pueden disponer de la cantidad de mano de obra necesaria en el momento oportuno, por un corto período, a bajo costo y opera como un instrumento para evitar la conflictividad. A la vez, la disminución del costo laboral también se consigue reduciendo el ritmo de trabajo (duración y cantidad horaria) de los cosecheros que tienen una relación de dependencia:

"A veces trabajamos ocho meses, a veces nueve, a veces seis, porque están las otras empresas que se llaman agencias de prestación de servicios que prácticamente a nosotros nos cortan los brazos [ ] La fruta de verano se terminaba más o menos en febrero y se paraba una semana, y a la semana siguiente comenzamos con la pre-temporada que la llaman. Cuando terminaba comenzaba la zafra de nuevo [ ] Ellos trabajan sábados y domingos y mucha mayor cantidad de horas" (Cosechero de una empresa integrada, abril de 2003)

El crecimiento de la precarización del trabajo en el vínculo contractual es expresado en las aspiraciones de los trabajadores respecto de quien prefiere que lo emplee; el 41% de los encuestados elige la *contratación directa*, sólo el 1% se inclina por las seudocooperativas de trabajo.

Si bien el empleo no registrado y de bajos salarios ha sido tradicional

<sup>3</sup> Un concepto ampliamente difundido de *empleo precario* refiere a la no registración de los trabajadores, expresada principalmente por la ausencia de beneficios sociales. Actualmente, esta perspectiva es de uso restringido, puesto que los trabajadores pueden encontrarse en una situación de precariedad aunque estén registrados. Un ejemplo es el de muchos trabajadores con contrato a tiempo determinado, que los coloca en una situación de incertidumbre en el corto plazo, con el riesgo de perder su relación con el sistema productivo. La dicotomía *empleo formal (registrado)/empleo informal (no registrado)* oculta un conjunto de situaciones de inserción laboral que generan diferentes grados de precariedad entre los extremos. La legislación laboral de los años noventa ha introducido modificaciones en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo que acrecientan el empleo precario. A la irregularidad e inestabilidad se agregan otros indicadores (modalidad que asume el salario, condiciones de trabajo, deficiencias en la cobertura social)

en el mundo agrario, los cambios que se observan actualmente en el mercado de trabajo citrícola, con vínculos contractuales complejos que combinan lo tradicional y lo moderno dan lugar a una mayor inestabilidad laboral. Estimaciones de informantes calificados señalan que un 80% de los cosecheros que se desempeñan en el área citrícola no están registrados. La percepción que éstos tienen sobre la desprotección que rige la contratación contribuye para que no efectúen reclamos:

*“no protestan, no hacen reclamos porque los amenazan, viven bajo la amenaza, porque si esas personas quieren reclamar lo que les corresponde, los dejan sin trabajo. Y la necesidad es muy grande”* (Delegado gremial cosechero, entrevista, julio de 2002)

El valor del salario negociado entre el intermediario y el empleador, sin ninguna intervención de los trabajadores, acompaña el deterioro que se manifiesta en el vínculo contractual. La forma usual de pago a destajo se presta para disminuir el monto del salario al finalizar la quincena, también para justificar los atrasos en la fecha de pago, empleando mecanismos como el de jornal caído por factores climáticos, o suspensiones de días de trabajo sin causa aparente:

*“Nos pagan por recolector, sin embargo en el Sindicato nos dicen que nos tienen que pagar por día. Si hacemos tantos recolectores tanto figuraba, pero nunca era lo que decíamos, siempre había descuento. Nunca nos liquidan lo que es Aguinaldo y vacaciones no existen [...] A veces nos pagaban en federales y nos daban vales para sacar mercadería del almacén de P [dueño de una pseudo-cooperativa], sacábamos mercadería y vivíamos debiéndole”* (Cosechero, entrevista, abril de 2003)

No es tarea fácil conocer el salario que perciben los trabajadores durante la temporada por corresponder en su mayoría a un trabajo no registrado, con frecuencia una parte en efectivo y otra en vales. Por lo tanto se trató de captar el salario máximo y el salario mínimo obtenidos durante el año 2001.<sup>7</sup> El valor más alto obtenido es de \$300; el valor más bajo de \$153 y comprende al 50% de los trabajadores encuestados. La comparación entre el salario registrado con el valor de la canasta básica total familiar para octubre de 2001 calculada en \$600 (INDEC) está reflejando la precariedad del trabajo de cosecha. Comparativamente, la categoría más baja de la escala salarial de las plantas de empaque (peón general) percibe \$500-600 mensuales y también es una actividad zafra.

70

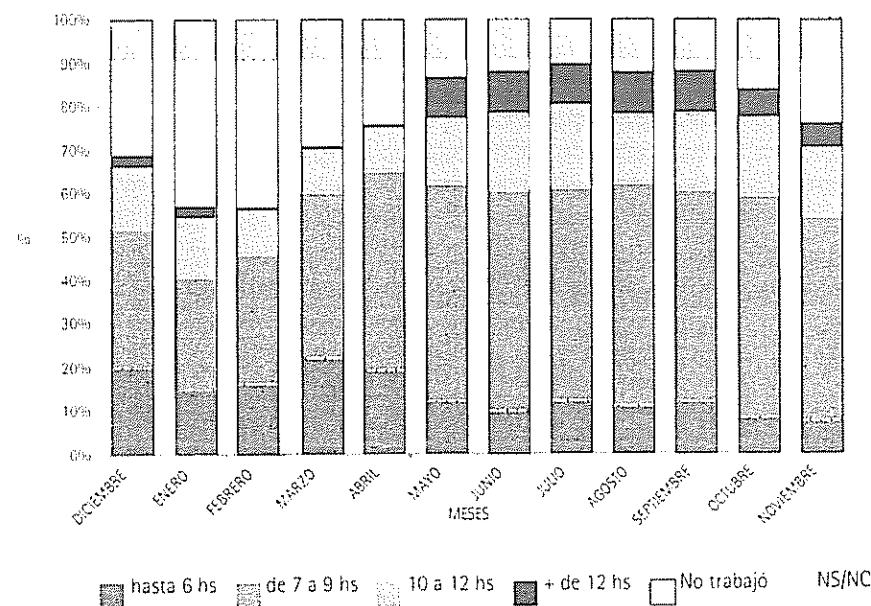
<sup>7</sup> La encuesta se implementó en julio-agosto de 2002; la estimación del salario máximo y mínimo corresponde al año 2001 para captar los doce meses

La precariedad laboral se observa, asimismo, en la relación salario /horas trabajadas diariamente. El Convenio Colectivo pauta la jornada laboral en 8 horas diarias y 48 h semanales, pero por la índole de la actividad las partes contratantes pueden acordar la posibilidad de compensación de horario, caso en el que los empleadores, con anterioridad al inicio de la jornada, pueden establecer que su duración sea inferior o superior a 8 h, sin exceder las 10 horas.

En el Gráfico 1 se aprecia, por un lado, el carácter estacional de la actividad registrada por la variación de la jornada laboral en los meses del año, y por otro, el ritmo de ocupación.

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

Cuadro 1  
Horas trabajadas (%) Año 2001



71

Fuente: Elaboración propia sobre la base de encuesta directa 2002



ne mayores exigencias. El valor máximo del salario mencionado coincide con los meses de invierno, plena temporada de cosecha.<sup>4</sup>

El pago con *vales* es un mecanismo que forma parte de las condiciones de precariedad en las que se pauta el trabajo. Los trabajadores canjean los vales por mercaderías en el comercio cuyo propietario es el empleador. Es sumamente ventajoso para éste porque además de beneficiarse por la captación de clientes "cautivos", la posible aplicación de sobrepuestos es una forma de abaratar el salario "me han dicho que hay diferencias, que muchas cosas son más caras pero, ni quiero saber, al menos podemos comer algo, porque cuando se atrasa la quincena podemos seguir sacando", expresa un trabajador entrevistado.<sup>5</sup>

Durante el año 2002 la depreciación del salario fue mayor cuando el pago de las quincenas se realizaba frecuentemente con "federales", una cuasi moneda, en realidad un bono provincial subproducto de la Convertibilidad destinado a paliar el déficit de circulante. Su valor de mercado era muy bajo y se aceptó con restricciones para las operaciones comerciales.<sup>6</sup>

Desde 1993 los trabajadores cosecheros mantienen su salario congelado con un jornal básico de \$10,53 fijado por el Convenio Colectivo. El salario de los zafreros no registrados presenta una tendencia descendente, acentuada luego de 1995 con el pago por productividad, suspensión del trabajo sin mención de causa, jornal caído, según aparece en el testimonio de los entrevistados

El acceso a los beneficios sociales (aporte jubilatorios, aguinaldo, asignaciones familiares, vacaciones y obra social) da cuenta de la precariedad que asume el empleo con la difusión de formas de contratación flexibles. Aproximadamente la mitad de los trabajadores encuestados declara que no tiene aportes jubilatorios. Otros manifiestan que los aportes son menores a la cantidad de días trabajados, o

bien se los descuentan de la quincena y no son efectivizados, hecho corroborado por los mismos trabajadores a partir de la información que reciben periódicamente de su AFJP.

En cuanto a vacaciones, aguinaldo y bonificación por antigüedad, la mayoría de las veces no se paga lo que corresponde por convenio. Se estipulan 138 días efectivos en el año para tener derecho al cobro de vacaciones completas; las seudocooperativas de trabajo contratan a los trabajadores por menos tiempo, como

estrategia para abaratar costos, abonando sólo la parte proporcional de las vacaciones al finalizar la zafra. Nunca se permite sumar campañas en razón de la alta rotación típica de la actividad, a ello se suma las condiciones climáticas que obligan a interrumpir frecuentemente las tareas:

*"Nosotros ya hace 2 años que no cobramos los 28 días de vacaciones porque el clima, el mal tiempo, o porque la empresa hace abarotamiento de fruta, porque se enllenan las cámaras, y nos suspenden una semana. Nosotros trabajamos 2 días y te suspenden una semana [...] los feriados nacionales tampoco te los computan para las vacaciones"* (Cosechera, entrevista, agosto de 2003)

Los trabajadores no registrados manifiestan su preocupación por la impuntualidad de los empleadores para efectivizar el pago del aguinaldo y el final de zafra; sumas que representan un aporte significativo como ingreso familiar cuando el trabajador termina la campaña, al igual que el pago del salario indirecto (ayuda escolar y salario familiar). Generalmente, los empleadores son reticentes a cumplimentar dicho beneficio y los cosecheros que tienen una relación de dependencia suelen percibir la suma correspondiente con irregularidad o con deducciones no justificadas (Información obtenida de las entrevistas)

El uso de la obra social es limitado, por tratarse de trabajadores zafreros sólo disponen de este beneficio durante el período de trabajo, quedando sin protección el resto del año. El 56% de los encuestados tiene la obra social del Sindicato de la Fruta que los agrupa, el resto no posee ningún tipo de cobertura social por lo que concurren a hospitales públicos y salas de primeros auxilios. En este sentido una de las consecuencias de las políticas públicas aplicadas en el país durante la década del noventa ha sido el deterioro del sistema de salud, que impacta sobre todo en los sectores de menores recursos

La variable salario tiene una importancia fundamental para los trabajadores, sin embargo, las condiciones en las que se realiza el trabajo representan un elemento más para visualizar el incremento de la precarización provocada por las formas de intermediación:

*"Nos hacen trabajar bajo la lluvia si es fruta para el mercado interno. No nos dan capa ni nada. Hubo muchos accidentes por las herramientas precarias, recolectores desarmados, tijeras que no cortaban. Incluso a veces quintas sucias que no se pasa la capidora, todo lleno de pasto"* (Cosechera, entrevista, marzo de 2003)

*"Vamos en camión descubierto, entre los cajones y lo peor es que al volver los bins [cajones cosecheros] vienen llenos y aunque sea de noche tenemos*

<sup>4</sup> Estimamos que la variable "más de 12 horas de trabajo" indicada en el gráfico obedece a un error de declaración por parte de aquellos trabajadores que consignaron el tiempo desde que dejan su casa, para ir al lugar de trabajo, hasta su regreso a ella. Tanto en la pre-temporada como en la época de mayor actividad son frecuentes los traslados diarios de trabajadores para efectuar la cosecha en Corrientes donde las empresas localizadas en Concordia y Federación tienen plantaciones de cítricos; muchos de esos trabajadores se desempeñan en las seudocooperativas de trabajo

<sup>5</sup> El trabajo de campo permitió estimar que el pago en vales es una práctica ampliamente difundida por las seudocooperativas

<sup>6</sup> Un interesante análisis sobre las cuasi monedas y su relación con la situación económica del país es realizado por J. Schvarzer y H. Finkelstein (2003)

que descargar la fruta para usarlos al día siguiente. Cuando nos llevan a Corrientes por una semana tenemos que llevarnos la comida y dormimos en galpones entre las ratas" (Cosechero, entrevista, julio de 2003).

"Comemos sentados en el suelo, debajo de las plantas o de un techito, nos dan media hora. La comida la traemos nosotros, también el agua cuando el monte está alejado del galpón" (Cosechera, entrevista, julio de 2002).

La mayoría de los entrevistados reconoce que el desarrollo de las tareas ha sufrido un deterioro progresivo desde 1995. El 44% de los trabajadores relevados por la encuesta directa declara que las condiciones de trabajo fueron regulares en los últimos años, mientras que para el 18% han sido malas. Si bien el grupo etario de 18 a 33 años es el que hace una evaluación más negativa, coincidente con el grupo más joven que realiza la actividad porque no consigue otro empleo (Tadeo, Palacios, Torres, 2004), observamos que los trabajadores con una trayectoria en la actividad declaran que se produjo un empeoramiento de las condiciones de trabajo en los últimos años, que se manifiesta en deficiente provisión de herramientas, suministro de vestimenta, transporte desde y hacia los lugares de trabajo, alojamiento en las quintas, provisión de comida cuando son trasladados para permanecer una semana o quince días lejos de su lugar de residencia.

## Rol del sindicalismo en la negociación de las condiciones de trabajo

La convertibilidad y las funciones que asume el Estado inciden en la estructura sindical del país que ve peligrar el espacio de poder construido durante décadas, principalmente a través de la alianza con el peronismo, con convenios colectivos por rama de actividad para negociar el precio de la fuerza de trabajo. Las reformas encaradas a partir del nuevo modelo económico afectan al mercado laboral y las disposiciones referidas a restricciones salariales, la férrea actitud de rechazo del gobierno a las huelgas efectuadas en contra de la privatización de los servicios públicos y las nuevas modalidades de contratación avaladas por la legislación laboral (Ley de Empleo 24 013/91), condicionan y restan fuerzas a la capacidad de movilización de los sindicatos, que cuentan cada vez con menos cantidad de afiliados.

Frente a este proceso las organizaciones sindicales implementan estrategias de *resistencia, subordinación o supervivencia* (Murillo, 1997: 424). Algunos sindicatos se oponen a las reformas y otros negocian. En el primer caso se enfrentan, organizando numerosas huelgas, ante la pérdida de fuentes de trabajo. Entre

los que negocian, algunos se "subordinaron a fin de que el Estado no les retire recursos y otros aceptan las nuevas reglas para aumentar sus recursos organizativos [...] y ganar una mayor autonomía" (Murillo, ob cit.: 430), por ejemplo negocian para recuperar los beneficios que les aportaba el manejo de la obras sociales, una importante fuente de ingresos (Murillo, 1997; Beccaria y Galin, 2002; Altimir y Beccaria, 2000).

El rol del sindicalismo no consiste sólo en una adaptación a las condiciones impuestas por el nuevo escenario, sino en una integración al poder que es funcional al proceso de *transformismo argentino*, al participar en el avance del capital sobre el trabajo (Basualdo, 2003).

El Sindicato Obreros de la Fruta, que agrupa a los trabajadores del citrus en Entre Ríos y Corrientes, forma parte del proceso mencionado; su estrategia enfrentar/negociar va cediendo paso a una conducta de subordinación, ante la presión que ejerce el sector empresarial.

El 50% de los trabajadores zafrales relevados por la encuesta directa manifiesta que concurre al sindicato, la mayoría de éstos considera que es necesario porque *guía, orienta, ayuda, resuelve problemas y reclama cuando el patrón no cumple*, pero estima que debe mejorar y ser más efectivo en los reclamos.

Los trabajadores cosecheros opinan que hoy no se sienten representados por la dirigencia gremial, una de sus debilidades resulta de la falta de acción para concretar la modificación del salario fijado por Convenio en 1993 y de las condiciones en las que realizan el trabajo de zafra.

Actualmente, la entidad gremial parece aceptar las rigideces que presenta el mercado laboral citrícola; si bien atiende los reclamos individuales efectuando las diligencias correspondientes, tendería a privilegiar el mantenimiento del empleo por sobre el aumento salarial, ante la permanente amenaza de despido por parte del sector empresarial. No propicia un espacio que permita hacer visible los problemas comunes que afectan a los cosecheros, no los reúne para debatir y acordar determinadas acciones; en suma, no facilita la organización de los afiliados en un colectivo capaz de reclamar por aumentos de salario, incumplimiento del pago de salario indirecto, inestabilidad laboral y falta de beneficios sociales; situaciones que dan cuenta del incumplimiento de la ley por parte de los empleadores.

## Ciclo anual de ocupación de los trabajadores zafreiros

Una dimensión de análisis que contribuye a conocer el comportamiento del mercado de trabajo citrícola consiste en observar cómo es el ciclo de ocupación

anual de los cosecheros, principalmente teniendo en cuenta que estos trabajadores tienen una residencia urbana

¿La actividad zafral es la principal ocupación? ¿O se combina con otro trabajo remunerado durante el año? El 50% de los encuestados responde que realizó otro trabajo en el año 2001, luego de haber concluido la zafra. Sin embargo, el 60% de éstos manifiesta que fueron "changas", fundamentalmente en la construcción, y una proporción mínima de mujeres en el servicio doméstico. Estas ocupaciones están captando una situación de subempleo y alto nivel de informalidad. Implican además una discontinuidad en la ocupación, sin que puedan precisar qué cantidad de dinero ganan. Al preguntar si esos trabajos se realizan en el campo o en la ciudad el 76% responde que consigue el trabajo en la ciudad o el pueblo. A partir de la información relevada podríamos hipotetizar que la actividad urbana es complementaria y esporádica, por lo tanto no existiría una relación directa entre la residencia urbana y la ocupación principal. Asimismo, cuando se preguntó a los trabajadores cuál es su vínculo con la zafra del citrus responden que es la actividad principal.

Los resultados de la encuesta indican que la otra mitad de los trabajadores permanece como *desocupado urbano* luego de la terminación de la zafra; la combinación de actividades rurales-urbanas no asegura empleo anual a todos. Nos inclinamos a pensar que en este subconjunto de población también se refleja la elevada desocupación registrada en la aglomeración de Concordia en los últimos años, entre 18 y 22% (INDEC-EPH)

¿Las dificultades que presenta hoy el mercado laboral también se observaban en 1990? En este sentido se preguntó a los trabajadores cuál fue su situación laboral en ese año. Más de la mitad responde que trabajó en tareas vinculadas con la cosecha del citrus; el 83% conseguía trabajo todo el año y lo que ganaba le permitía satisfacer las necesidades de la familia, en cambio en el año 2001 el ingreso obtenido fue insuficiente, sólo el 18% contesta que podía desenvolverse bien. Este nuevo indicio estadístico, al comparar dos momentos de la situación laboral muestra una profundización de la precariedad en la que están inmersos los trabajadores, con una alternancia de períodos de desempleo más o menos prolongados, que proyectan un futuro incierto.

Al concepto de precariedad laboral de las condiciones de trabajo Pok (1992) incorpora como dimensión de análisis el concepto de *inserción laboral endeble* que implica una participación irregular caracterizada por la intermitencia expresada en la alternancia sucesiva en la condición de actividad, en términos de ocupación/desocupación y en la disolución del modelo de asalariado socialmente vigente.

Los elementos identificados respecto al ciclo de ocupación y el origen urbano de la mano de obra cosechera, nos conduce a denominar a los trabajadores zafreros como *asalariados agrícolas temporarios, con residencia urbana en condición de semiocupación*. El empleo de carácter zafral y el exiguo salario restringen la posibilidad de reproducción a lo largo del ciclo anual de ocupación.

## El empleo zafral, convivir con la marginación...

La legislación nacional ha sido endeble y oscilante a lo largo del tiempo con respecto a la protección del trabajador cosechero. En 1999 se sanciona la ley 25 191 de Trabajadores Rurales que, atendiendo a la precariedad y vulnerabilidad que caracteriza a esta población, implementa el uso de una Libreta de Trabajo, que acompañará al trabajador en su trayectoria laboral con el propósito de evitar todo tipo de evasión por parte del empleador. Este sistema recién se implementó en 2003 y en la actualidad se estima que los trabajadores inscriptos en todo el país sería sólo de 150 000 (Clarín, 15/03/2004).

En el complejo citrícola la implementación de esta Libreta se encuentra demorada por divergencias entre la Unión Argentina de Trabajadores Rurales (UATRE) y el Sindicato Obrero de la Fruta de Entre Ríos y Corrientes en cuanto a competencias de su aplicación a los trabajadores zafrales del citrus.

Desde la perspectiva de los empresarios, la recolección de la fruta sólo requiere algunas habilidades (destreza motriz, movimientos coordinados de ojos y manos), pero no reconoce el permanente esfuerzo físico para soportar un recolector de hasta 20 kg de fruta que el trabajador tiene que transportar desde el árbol hasta el lugar de descarga, muchas veces en el día. Manifiestan que un adiestramiento mínimo por parte del capataz o contratista es suficiente para que el trabajador se desempeñe como "cortador" de fruta destinada a la exportación. Esta forma de trabajo aparece como contradictoria frente a la modernización introducida en la fase agrícola del CAIc para mejorar los rendimientos y la calidad del producto. Los empresarios no parecen admitir que el deterioro de la fruta comienza en el momento del corte si no es tratada adecuadamente, por más que en el proceso de empaque se utilice moderna tecnología. A la apreciación que éstos efectúan sobre el perfil que se requiere del cosechero, se suma la percepción que tienen acerca del desempeño en las tareas:

*"es una población muy difícil, arrastran problemas culturales. son negligentes, faltadores, ineficientes... por eso hay que controlar mucho la fruta antes de sacarla de la quinta, en general hay mucho descarte y esto significa una dis-*

*minución del pago, porque se les paga por productividad"* (Productor- propietario, abril de 2003)

*"Los planes sociales hacen que esta gente (los cosecheros) no tengan interés en conseguir trabajo, se conforman con el plan jefes de hogar que son \$150 y si la mujer u otro de la familia consigue otro, tienen \$300 al mes y con eso viven . "* (Empresario citrícola, abril de 2003)

Los empleadores no parecen plantearse que la no concurrencia del trabajador cosechero al mercado de trabajo podría también responder a una hipótesis de desaliento ante el bajo precio que tiene su trabajo.

La fase agrícola del complejo citrícola no contempla, entre sus objetivos, un mejoramiento en la calidad del empleo zafral, a partir de la incorporación de tecnología y readecuación al proceso de reestructuración económica de la década pasada; los trabajadores representan el eslabón más desfavorecido de la cadena productiva. La evidencia empírica muestra que el empleo zafral ha profundizado un deterioro que es histórico, contribuyendo a reproducir y acrecentar los niveles de precarización laboral; recrudece así uno de los problemas más antiguos del mundo agrario en espera de la respuesta adecuada: la marginación de los trabajadores que configuran los sectores más débiles.

### Comentario final

El proceso de reestructuración que afectó a las economías regionales del país, durante la década pasada, acentuado posteriormente por los desajustes de la Convertibilidad, generó una profunda recesión socio-productiva, que se expresaron en elevados índices de desocupación en el área citrícola.

Las relaciones laborales precarias no son un fenómeno nuevo en el ámbito agrario, sin embargo, en el funcionamiento del mercado de trabajo citrícola la complejidad que adquiere una inserción laboral endeble es una resultante de la estructura macroeconómica de la década pasada. El mercado está sobreofertado, en todo momento los empleadores disponen de mano de obra a bajo costo; la intermediación es muy fuerte, con la construcción de nuevas relaciones laborales y modificaciones del vínculo contractual, que exponen a los trabajadores cosecheros a una situación de vulnerabilidad frente al "fantasma" del despido, un mecanismo eficaz para ejercer el disciplinamiento y disminuir la conflictividad.

La sobreoferta de mano de obra en una actividad que es zafral y sujeta a variaciones en el ritmo de trabajo, conduce al trabajador a incorporar a su cotidianidad el sentido de la *incertidumbre* sobre el futuro próximo, y el *conformis-*

*mo* para aceptar el salario que le imponen y adversas condiciones de trabajo (jornada reducida, eliminación de horas extras, contratación por un período inferior a lo estipulado en el Convenio Colectivo, formas de pago, además de lo mencionado más arriba respecto al deterioro que se observa en el desarrollo de las tareas de cosecha)

La tendencia actual de los trabajadores zafrales a residir en los centros urbanos o pequeñas localidades también influye en las condiciones en que opera el mercado de trabajo. La inserción se produce en un mercado de trabajo rural informal, que se complementa con algunas tareas en el ámbito urbano, también informales y cada vez más escasas. Las relaciones de fuerza que se entablan entre los diferentes agentes expresan una profundización de desigualdad y asimetría en las relaciones de poder.

### Descriptores

(reestructuración económica)  
(complejo agroindustrial)  
(trabajadores cosecheros)  
(mercado de trabajo)  
(trabajo informal)

### Key words

(economical restructuring)  
(citrical agroindustrial complex)  
(harvest workers)  
(labor market)  
(informal work)

## Bibliografía

ALFARO, M. (1999), "Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana: Actores y estrategias. Disciplina, conflictividad y resistencias", en *Estudios del Trabajo*, N° 18, ASET, Buenos Aires, segundo semestre, pp. 39-57

ALTIMIR, O. y L. BECCARIA (2000), "El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina", en *La Argentina de los Noventa. Desempeño económico en un contexto de reformas*, Buenos Aires, tomo I, CEPAL, EUDEBA, pp. 335-421

APARICIO, S. y M. ALFARO (2001), "Las Múltiples negociaciones para acceder al trabajo", en *5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, ASET.

APARICIO, S. y R. BENENCIA (1999), *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*, Buenos Aires, Ed. La Colmena

BASUALDO, E. (2003), "Reformas estructurales y Plan de Convertibilidad durante los '90", en *Realidad Económica*, N° 200, Buenos Aires, IADE, pp. 42-83

BECCARIA, L. y P. GALIN (2002), *Regulaciones laborales en Argentina. Evaluación y Propuestas*, N° 3, Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, Fundación OSDE.

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

GUTMAN, G. y S. GORESTEIN (2001), "Factores y fuerzas de cambio en la dinámica contemporánea de los SAA", en *II Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales*, PIEA, Facultad de Ciencias Económicas, UBA, 7-9 de noviembre, CD-ROM

IBARLUCÍA, M. (1997), "Las cooperativas de trabajo: un largo camino de obstáculos", en *Trabajo y Seguridad Social*, Buenos Aires, El Derecho.

INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGÍA AGROPECUARIA (INTA), Estación Experimental Agropecuaria Concordia, Informes Anuales, varios años.

FLORES, LARA S. (2001), "Análisis del mercado de trabajo rural en México", en N. Giarraca (coord.), *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*, Buenos Aires, EUDEBA-CLACSO, pp. 363-382.

MURILLO, M. (1995), "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem", en *Desarrollo Económico*, vol. 147, Buenos Aires, IDES, pp. 419-446

MURMIS, M. (1994), "Algunos temas para la discusión en la sociología rural latinoamericana: reestructuración, desestructuración y problemas de incluidos y excluidos", en *Ruralia*, N° 4, Buenos Aires, FLACSO, pp. 43-67.

MURMIS, M. y S. FELDMAN (1996), "El sistema de posiciones de trabajo en la agroindustria frutícola del Alto Valle: algunas dimensiones para su análisis", en M. Bendini y Pescio, *Trabajo y cambio técnico. El caso de la agroindustria frutícola del Alto Valle*, Buenos Aires, Ed. La Colmena, pp. 153-179.

NEIMAN, G. y G. QUARANTE, "Reestructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo agrícola en Argentina", en *Reestructuración y Trabajo en la producción agroalimentaria. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 6, N° 12, Buenos Aires, ALAST, pp. 45-69.

PIÑEIRO, D. (2000), "Población y trabajadores rurales en el contexto de las transformaciones agrarias", en N. Giarraca (coord.), *¿Una nueva ruralidad en América Latina*, Buenos Aires, EUDEBA-CLACSO, pp. 269-288.

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

SALVATORE, R. (1986), "Control del trabajo y discriminación: el sistema de contratistas en Mendoza, Argentina, 1880-1920", en *Desarrollo Económico*, vol. 26, N° 102, Buenos Aires, IDES, pp. 229-253

SCHVARZER, J. y H. FINKELSTEIN (2003), "Bonos, cuasi monedas y política económica", en *Realidad Económica*, N° 193, Buenos Aires, IADE, pp. 79-95

TADEO, N. (coord.) (2001), *Procesos de cambio en las áreas rurales argentinas*, La Plata, Argentina

TADEO, N. y P. PALACIOS (2002), "Cambios socioproductivos en el complejo agroindustrial citrícola del nordeste argentino en la década de los '90", en *Realidad Económica*, N° 189, Buenos Aires, pp. 70-91

TADEO, N.; P. PALACIOS y F. TORRES (2004), "La cosecha de cítricos. Visión de los protagonistas ante las nuevas dinámicas de empleo", ponencia presentada al *VII Congreso Argentino de Antropología Social*, Córdoba, Argentina.

## Otras Fuentes

Convenio Colectivo de Trabajo N° 217/93 para el Personal de Cosecha y Empaque de Frutas Cítricas en las Provincias de Entre Ríos y Corrientes

INDEC. Encuesta Permanente de Hogares. Hondas de varios años.

Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo, texto ordenado por Decreto 390/76

Ley 24.013 Ley de Empleo, año 1991

Ley 25.191. Libreta de Trabajo del Trabajador Rural, año 1999

## Resumen

Este artículo intenta aportar al conocimiento de la mano de obra rural. Se indaga sobre la situación de los trabajadores que se desempeñan en las tareas de cosecha del complejo agroindustrial cítrico del noreste de la provincia de Entre Ríos.

Con la profundización de las transformaciones económicas y políticas de ajuste efectuadas en la Argentina durante los años noventa la actividad cítrica entrerriana manifiesta un proceso de readecuación en su estructura productiva, para responder a las exigencias del mercado externo, mediante la reducción de costos productivos y economía de escalas. El mercado de trabajo cítrico acusa la incidencia de estos cambios, a través de las modalidades de inserción laboral ante una creciente oferta y una demanda estacional, el desarrollo de nuevas formas de intermediación, que complejizan las relaciones laborales: la diversidad de agentes que participan en la contratación de los trabajadores, las condiciones de trabajo.

La tendencia actual de los trabajadores zafrales a residir en los centros urbanos o pequeñas localidades también influye en las condiciones en que opera el mercado de trabajo. La situación existente hace veinte años, con la presencia de dos mercados diferenciados (rural y urbano) parece modificarse; la realidad da cuenta de una inserción en un mercado de trabajo rural informal, que se complementa con algunas tareas en el ámbito urbano también informales y cada vez más escasas. Las relaciones de fuerza que se entablan entre oferentes y demandantes expresan desigualdad y asimetría, con un incremento de la precarización y disminución del salario real de los trabajadores cosecheros.

La metodología utilizada se basa en la combinación de técnicas cuanti-cualitativas. La información se obtuvo de una encuesta directa que implementamos a los trabajadores cosecheros, de entrevistas semi-estructuradas que realizamos a estos y a otros agentes del complejo cítrico y de fuentes secundarias.

## Abstract

The aim of this work is to contribute to the knowledge about rural manpower. We inquire about the situation of the workers who are employed in harvest tasks of the agro-industrial citric complex in the northeast of Entre Ríos.

With the deepening of economic transformations and adjustment policies applied in Argentina during the nineties citric activity in Entre Ríos denotes a readequation process in the productive structure, according to the external market exigencies, by means of reductions in the production costs and scale economies. The citric labor market accuses the incidence of these changes, through the modalities of labor insertion in presence of an increasing supply and seasonal demand, the development of new types of intermediation, which makes labor relations more complex, the diversity of agents participating in the recruiting of workers, the labor conditions.

The actual tendency of harvesters to live in urban centers or small towns also has its influence in the conditions under the labor market functions. The existing situation of the last twenty years, with the presence of two differentiated markets (rural and urban) seems to modify; reality shows insertion in an informal rural labor market, complemented with some tasks of the urban environment, informal too and increasingly scarce. The relationships of force settled between suppliers and demandants express inequality and asymmetry, with increments on precarization and decreases in harvester's real wages.

The methodology used, is based on the combination of quali-quantitative techniques. Information was obtained from a direct survey implemented to the harvest workers, consisting in semi-structured interviews with them and other agents of the citric complex and secondary sources.

Rosa Martha Romo Beltrán

Identidades socioprofesionales  
en el mundo universitario

*La identidad no es más que el relato  
que nos hacemos de nosotros mismos*

Rosa Montero

Identidad e historia constituyen los núcleos básicos a partir de los cuales pretendo mostrar cómo los profesores universitarios van creando formas de representación<sup>1</sup> particulares en cuanto a la profesión que desempeñan.

Abordo la constitución de la identidad profesional, considerando como tal un proceso de construcción individual y social cuyas representaciones, formas de ver el mundo de la profesión y de ubicarse en él, son asumidas por el colectivo se coincide o no. El aspecto relevante es el hecho de que el grupo comparte dichas representaciones.<sup>2</sup>

Hablar de la dimensión histórica en este proceso tiene que ver con el movimiento, con la progresión y los cambios en los que finca la construcción de la identidad socioprofesional, en un interjuego entre historia personal e institucional, así como la evolución del campo de conocimiento, y por lo tanto, de las prácticas profesionales.

Desde esta perspectiva me interesa explicar la conformación del *ethos* del académico de psicología en la Universidad de Guadalajara. Considerar que la socialización de una serie de preceptos éticos avala las prácticas

Rosa Romo Beltrán es profesora-investigadora Universidad de Guadalajara, México.

<sup>1</sup> Moscovici reconstruye la noción de representación como el "representante" mental de algo: acontecimiento, persona, idea, etcétera. El concepto *representar* hace referencia a tenerlo presente en la mente, a ser consciente de él. Serge Moscovici (1986) *Psicología Social II*, Barcelona Paidós, p. 473.

<sup>2</sup> Cfr. C. Geertz (1995), *La interpretación de las culturas*, Barcelona, Gedisa y Pierre Bourdieu (1991), *El sentido práctico*, Madrid, Taurus-Humanidades.