

Zafralidad y empleo en la citricultura entrerriana

NIDIA TADEO, PAULA PALACIOS
y FERNANDA TORRES*

Introducción

El proceso de reestructuración económica que se desarrolla a escala mundial en la década de 1970, al entrar en crisis el modelo de acumulación fordista, presenta entre sus manifestaciones una fuerte concentración del capital internacional, la expansión de corporaciones transnacionales, la difusión de las redes financieras, tecnológicas, de telecomunicaciones. Además, la búsqueda de sistemas competitivos en los espacios regionales para responder a las necesidades de un mercado globalizado conlleva una redefinición de la relación capital/trabajo en función del capital; la flexibilidad se impuso como una de las respuestas a la crisis de acumulación, siendo el salario y el empleo las variables de ajuste.

Acorde con este contexto, el nuevo patrón de acumulación es aplicado a los países de economía dependiente. En la Argentina el modelo se consolida y profundiza haciéndose más regresivo socialmente en la década pasada al aceptar las medidas del Consenso de Washington y aplicar el Plan de Convertibilidad. La realidad laboral del país ya no responde a la concepción de *pleno empleo*, se reducen los costos de la mano de obra, legitimando y acentuando la situación de precariedad e informalidad que venía caracterizando al mercado de trabajo desde la década del setenta (Galín y Novick, 1990). El incremento de la desocupación y subocupación actúan como elementos de presión para que los trabajadores

* Centro de Investigaciones Geográficas. Facultad de Humanidades. Universidad Nacional de La Plata.

con un empleo se sientan obligados a aceptar condiciones de trabajo cada vez más precarias (Beccaria y López, 1996).

En el agro argentino el conjunto de las políticas económicas neoliberales provoca un proceso de transformaciones socioproductivas; las actividades agroindustriales modifican su estructura con nuevas articulaciones e integraciones, profundizando la desigualdad de las relaciones entre los agentes, a la vez que se incrementa la desocupación, subocupación y pobreza.

El complejo agroindustrial cítrico ubicado en el noreste de la provincia de Entre Ríos (departamentos de Concordia y Federación) se especializa en la producción de mandarinas y naranjas principalmente para el consumo interno; la exportación representa alrededor de 15%. La inflexión que acusa desde 1995 con la desaceleración y crisis de la Convertibilidad, conduce a una reestructuración productiva que afecta sobre todo a los sectores más débiles (pequeños productores, pequeños empresarios y trabajadores asalariados). Los grandes productores y las empresas integradas emprenden una reestructuración productiva, orientada a la exportación de fruta fresca. El sector exportador se convierte en el núcleo que comanda el complejo, crece la concentración y las integraciones.

En la fase agrícola se manifiestan hoy asimetrías tecnológicas y de dotación de recursos. Los grandes productores y las empresas integradas efectúan una adaptación continua para responder a una citricultura moderna (trazabilidad, productos orgánicos y ecoetiquetados, marcas productor y distribuidor, denominación de origen). La posconvertibilidad modificó la competitividad del sector en el mercado externo e incentivó las exportaciones con calidad certificada a la Unión Europea bajo el sistema EUREP-GAP (fruta con escaso contenido de agroquímicos, protección de medio ambiente, salud del trabajador y consumidor).

Por el contrario, muchos productores que producen sólo para el consumo interno padecen un serio deterioro por la falta de recursos financieros, elevadas tasas de interés que les impide salir del endeudamiento y un mercado deprimido por la progresiva disminución del poder adquisitivo de la población.

Las unidades productivas con sistemas de conducción tradicional tienden a desaparecer por abandono de la actividad o venta.

El manejo del monte cítrico requiere una abundante mano de obra; la información recogida en el lugar permite señalar una disminución de trabajadores permanentes por la incorporación de tecnología desde el último quinquenio de los años noventa, en tanto que las tareas de cosecha son manuales y continúan demandando un importante volumen de asalariados temporarios.

En este artículo analizamos el empleo zafral en la fase agrícola del complejo agroindustrial cítrica entrerriana, centrando la mirada en los trabajadores asalariados que realizan la cosecha, en las opiniones y valoraciones que ellos tienen sobre su situación laboral, en las condiciones en las que desempeñan su trabajo, en sus motivaciones y aspiraciones para permanecer o cambiar de actividad en un contexto regional afectado por una recesión desde la década pasada. Desde esta perspectiva perseguimos conocer el significado que tiene el trabajo zafral para sus protagonistas, rescatar sus voces y sus expectativas teniendo en cuenta las variables subjetivas que se ven involucradas en procesos de trabajo complejos.

Además, examinamos el caso de una *relación social compartida*, la formación de una cooperativa de trabajadores de cosecha y empaque, como intento de ruptura ante la situación de precariedad laboral y aumento del desempleo, prestando especial atención a la instrumentación de la acción colectiva, sus dilemas e interrogantes.

Reconocemos como supuesto que en un período de cambios macroeconómicos y ajustes el proceso de reestructuración productiva que se manifiesta en el complejo cítrica entrerriana introduce nuevas formas de flexibilidad y precarización laboral exponiendo a los trabajadores zafrales a una situación de mayor vulnerabilidad, en un contexto regional con altos índices de desempleo. Surge, entonces, el interrogante sobre la posibilidad de una respuesta orgánica a la crisis, mediante la construcción de formas alternativas para insertarse en el mercado de trabajo.

La metodología utilizada responde al “estudio de caso” y combina información cuanti-cualitativa: resultados de la encuesta directa¹ que realizamos a los trabajadores cosecheros (junio-julio 2002), entrevistas semiestructuradas a diversos agentes del complejo y fuentes secundarias.²

En primer término, presentamos sintéticamente los aportes teóricos de varios autores referidos a los cambios producidos en el trabajo y el empleo agrícola, a partir de las transformaciones de la agricultura en las últimas décadas. En el segundo apartado, la descripción de algunos aspectos sociodemográficos que definen el perfil de los trabajadores cosecheros y el análisis de las particularidades que asume actualmente el empleo en la cosecha del citrus, nos permite abordar, en tercer término,

1. 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 Obreros 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, 9.0. Los resultados de la encuesta representan una primera aproximación del conjunto de trabajadores asalariados cosecheros, a fin de realizar un primer nivel de análisis.

2. La desgrabación de las entrevistas fue efectuada por la Lic. Marcela Fedele, integrante del equipo de investigación.

la situación laboral desde la visión de los protagonistas. Finalmente, examinamos la experiencia de la *“Cooperativa de Trabajadores Unidos de Concordia”*, como respuesta a la situación de crisis y desempleo.

Cambios producidos en la agricultura argentina durante las últimas décadas

Existe consenso sobre los cambios que se van manifestando en el agro argentino desde la década de 1960 y de su vinculación con las transformaciones que provocan las redes del capital a escala mundial. Las diferencias aparecen cuando se trata de mostrar el alcance, la profundidad, la complejidad de dichos cambios y su amplitud territorial. Numerosos estudios, desde diferentes perspectivas de las ciencias sociales, dan cuenta del proceso de “modernización” en el sector, del que forma parte el fenómeno de la “agriculturización” que se produce en la región pampeana y en producciones extrapampeanas destinadas a la exportación; la agricultura participa en el circuito del capital a través del cambio tecnológico y se articula con otros sectores de la economía nacional.

La reestructuración del capitalismo durante los años setenta inicia una nueva inserción de la Argentina en la economía mundial, a la vez que se perfila un nuevo régimen de acumulación, definido como un modelo *“social y sectorialmente desarticulado, basado en la desconexión de las producciones dinámicas y las posibilidades adquisitivas de la mayoría de la población”* (Aparicio, Giarraca, Teubal, 1992:124).

El capital industrial, en unos casos subordina la producción agrícola y en otros produce diferentes formas de articulación, que van estrechando las relaciones entre la agricultura y la industria con el desarrollo de los complejos agroindustriales. La incorporación creciente de capital surge como una necesidad para continuar con el proceso de producción.

La expansión de los complejos agroindustriales es una evidencia de las crecientes relaciones del capital agroindustrial en determinadas producciones y marca una etapa en la evolución de la agricultura, al conectarla con cadenas de producción en las que los eslabones no agrarios, relacionados con el capital transnacional, tienen una significativa actuación. Algunos autores observan que esta situación podría tener una incidencia positiva no sólo en las unidades productivas sino en aquellos agentes que se encuentran en la base de la escala socioagraria, como los asalariados agrícolas. En este sentido Murmis (1994: 52) expresa que si esas observaciones optimistas se cumplieran *“colocaría a los asalariados en una situación de inclusión dentro de un nuevo orden capitalista... (que) inclu-*

ye un componente de valorización de la mano de obra: la nueva relación no estaría basada en la mano de obra barata y desprotegida." Asimismo, una creciente industrialización de la agricultura por las inversiones de capital estaría anunciando la pérdida de su *excepcionalidad*, basada en las características propias de la actividad., que la diferencia de las otras actividades económicas.

Este supuesto no se manifiesta con la misma intensidad en todos los espacios agrarios; se observa, en cambio, diferentes formas productivas y de relaciones de producción, con una *diversidad* de unidades productivas por "la diferenciación de recursos, de procesos, de performances económicas, que no son de carácter estable sino dinámico, porque se relacionan con procesos globales con los que establecen interacciones de diferentes intensidad y signo" (Neiman, 2001:51). Se cuestiona, entonces el principio que generaliza la expansión de una agricultura industrializada en todos los contextos regionales, la visión tradicional de *excepcionalidad* de la actividad en cuanto a su funcionamiento se mantiene con modificaciones.

Efectos de las transformaciones de la agricultura sobre el trabajo y el empleo agrícola

En los años noventa, el proceso de reestructuración que emprenden la agricultura acorde con la implementación de las políticas neoliberales, acelera la penetración y concentración de capital en algunas áreas rurales, a la vez que conduce a la exclusión de numerosos grupos de población, emigración desde el campo a los centros urbanos y desintegración social.

Las posibilidades de acceder a los mercados en el escenario de la globalización, donde el capital transnacional se convierte en el principal actor que planifica sus negocios a escala mundial, conduce a las empresas agrícolas y a los complejos agroindustriales hacia una readequación continua de su estructura para responder a los requerimientos de una creciente competitividad, estándares de calidad, pautas de consumo cambiantes, a la vez que tratan de aumentar la rentabilidad y bajar los costos de producción; surgen, entonces, articulaciones e integraciones que profundizan las asimetrías entre los agentes intervinientes.

Las nuevas formas de organización productiva en la agricultura introducen cambios en el trabajo y el empleo. Lara Flores (1998:3) refiriéndose a ese proceso, que también se observa en el agro latinoamericano, lo define como "complejo y contradictorio porque no supone una ruptura con los antiguos métodos de producción, ni con las formas tradicionales de utili-

zación del trabajo". Y agrega que se asiste a "un proceso de flexibilización productiva que combina lo antiguo y lo nuevo, lo moderno y lo caduco tanto en la posibilidad de combinar diferentes tipos de tecnologías con diferentes formas de organización del trabajo". Neiman y Quaranta (2000) prefieren el concepto de *flexibilidad funcional* para definir los alcances y contenidos de los cambios que asume la organización del trabajo en el contexto de reestructuración; los empresarios aplicarán flexibilidades distintas (*internas* o *cualitativas*, relacionadas con las calificaciones y competencias y *externas* o *cuantitativas*, referidas a la capacidad de contratar y despedir obreros, ajustar el salario) para mantenerse en el mercado.

Hablar de *flexibilidad* en el trabajo agrícola o de *trabajo flexible* no es novedoso, en razón de las "antiguas" flexibilidades, ya conocidas en el trabajo y empleo agrario. Piñeiro (1999) señala que el trabajo flexible tiene una larga tradición en el agro, aunque admite que se ha profundizado en la última década. Lara Flores (1998:9) manifiesta que la agricultura, por sus características, siempre ha aplicado una flexibilidad cuantitativa, adaptando el volumen de mano de obra a las exigencias de la producción, "...lo realmente nuevo es la combinación de la flexibilidad cuantitativa con la flexibilidad cualitativa con el objeto de lograr una mayor flexibilidad productiva". Y a las condiciones que son propias del proceso de reestructuración de la agricultura se agregan factores económicos, políticos, institucionales, culturales, propios del entorno rural circundante. Es por ello que el actual proceso de *flexibilización en la organización del trabajo* no se extiende a todas las regiones con la misma intensidad, tampoco a todo el proceso productivo de un mismo producto, en el que se combinan nuevas y antiguas formas.

Una modalidad muy difundida de flexibilización en la organización del trabajo consiste en la *tercerización* o *externalización de tareas*, principalmente las de carácter zafra como la cosecha; no sólo simplifica la organización del trabajo a productores y empresarios, sino que también reduce el costo laboral y favorece el trabajo no registrado.

Los mercados de trabajo agrario acusan notables cambios, en ellos participan una diversidad de agentes sociales con diferentes intereses, que producen enfrentamientos, conflictos y alianzas para negociar el salario y las condiciones de trabajo; son espacios sociales, complejos y heterogéneos, donde se construyen relaciones de dominación-subordinación que favorecen la segmentación y relaciones laborales precarias.

La legislación laboral vigente reconoce la flexibilidad del trabajo a través de las diferentes formas de inserción que establecen el vínculo laboral (ej los contratos acotados, los contratos a prueba) que, en la práctica, conllevan la precarización de la relación contractual.

El concepto de *trabajo flexible* guarda una estrecha relación con el de *precarización del empleo*, forman parte de una cuestión que es tradicional en la actividad agrícola. El empleo precario es definido de diferentes maneras por la literatura que trata el tema; un concepto ampliamente difundido 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 contrato a tiempo determinado, que coloca al trabajador 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 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).

A los conceptos de flexibilización y de precarización se asocia la noción de *vulnerabilidad del trabajador*, situación que implica el riesgo de quedar fuera del mercado de trabajo y el debilitamiento de las relaciones sociales. Además, las transformaciones que se producen en el trabajo pueden provocar la pérdida de lazos sociales, la *desafiliación*, situación en la que *"coinciden la ausencia de trabajo y el aislamiento social"* (Castel, 1997:5).

Los asalariados agrícolas

Un elemento significativo para comprender el funcionamiento del mercado de trabajo responde a la variedad de situaciones que se observa en la inserción de los trabajadores. Una primera diferenciación reconoce el *trabajador permanente*, el *permanente-discontinuo* y el *transitorio o temporario*.

Una somera revisión bibliográfica muestra que los asalariados agrícolas argentinos han sido uno de los grupos sociales menos estudiados por las ciencias sociales. En las dos últimas décadas se incentiva el interés por analizar la situación laboral y las condiciones de vida, principalmente de los asalariados ocupados en las producciones agroindustriales que demandan abundante mano de obra, en relación con el proceso de "modernización" y reestructuración de la agricultura, en un contexto de políticas neoliberales y procesos globales.

Varios autores, que aportan un valioso material teórico y empírico, se han interesado por definir a los trabajadores asalariados que se desempeñan en el sector agrario; Piñeiro (1999:103) expresa que no es una tarea sencilla cuando se profundiza en las situaciones que se presentan; *“la primera categoría que aparece claramente es la de ‘asalariados permanentes’”*, la dificultad surge cuando se trata de trabajadores temporarios o transitorios. La categoría *“permanentes-discontinuos”* corresponde a los asalariados que en su ciclo laboral son permanentemente temporarios, su situación es definida por el vínculo laboral y es reconocida por la legislación vigente, que contempla la naturaleza cíclica de la actividad y la transitoriedad de su trabajo; a partir de la primera temporada de su contratación los equipara con los trabajadores permanentes de prestación continua, o sea que tienen una relación de dependencia por tiempo indeterminado con el empleador.

Las tareas de carácter estacional son realizadas por los *trabajadores transitorios o temporarios*, categoría que comporta una segmentación en función de esas tareas. Reciben diferentes denominaciones; Aparicio y Benencia (1999) distinguen los “viejos” transitorios ocupados en las cosechas no mecanizadas y los “nuevos” transitorios que realizan tareas que demandan calificación y competencias, acorde con la incorporación de nuevas tecnologías y el tipo de producción; en tanto Bendini y Tsakoumagkos (2003: 37), refiriéndose al trabajo asalariado del complejo frutícola del Alto Valle del Río Negro, denominan a los primeros “transitorios periféricos” y a los segundos “transitorios centrales”.

Piñeiro (1999:108) distingue entre los trabajadores transitorios a los *asalariados zafrales especializados* que realizan un “recorrido” laboral anualmente, para efectuar tareas que demandan cierto nivel de especialización (ej esquila, poda), muchos de ellos concurren todos los años a los mismos establecimientos, y a los *asalariados zafrales sin ninguna especialización* en las labores que desarrolla (tareas de cosecha). Luego, efectúa una atinada aclaración al diferenciar el *trabajador zafral* propiamente dicho del *trabajador eventual*, acotando la primera denominación a la recolección de las producciones, mientras que la segunda corresponde a las tareas estacionales pero no zafrales.

El trabajo zafral es un empleo temporario que conduce a una mayor precarización, ya que por definición el empleo temporario es inestable y favorece para que las condiciones de vida del trabajador y su grupo familiar sean adversas. En el complejo agroindustrial citrícola entrerriano la denominación de *“trabajadores zafrales o zafberos”* corresponde a los asalariados temporarios ocupados en la cosecha y el empaque de cítricos. Por ello utilizamos la categoría *“empleo zafral”* para re-

ferirnos al que se extiende en un período del año (determinados meses) y con un carácter cíclico (se repite todos los años). Además, el Convenio Colectivo que rige la actividad lo define como el “*trabajo de temporada en la actividad, tanto en las tareas de empaque como cosecha de las frutas cítricas*”³

Aspectos sociodemográficos de los trabajadores cosecheros del complejo citrícola entrerriano⁴

Uno de los rasgos de la actividad zafra, que se desprende de los resultados de la encuesta directa del año 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, 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, a las tareas de cosecha, como una estrategia del sustento familiar.

El trabajo 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 evidencia 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.

3. Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal de Cosecha y Empaque de Frutas Cítricas en las provincias de Entre Ríos y Corrientes, N° 217/93, pp 9-10

4. Este apartado y el siguiente están basados en Tadeo, N y Palacios, P. (2004)

Un rasgo particular de la mano de obra encuestada es su residencia urbana en barrios periféricos de la aglomeración de Concordia y de Chajarí. Aproximadamente la mitad de los encuestados nacieron en los dos centros urbanos mencionados, la cuarta parte en otros departamentos de la provincia de Entre Ríos y el resto principalmente en la provincia de Corrientes, Chaco y Misiones. Predominan los hogares de familia nuclear, sólo un pequeño porcentaje responde a la familia extensa o vive solo. La mayoría de los encuestados declara estar en pareja.

Al relacionar lugar de residencia y lugar de nacimiento no aparecen diferencias notables. La mayoría de los trabajadores viven en el área urbana y periurbana y se desplazan diariamente hacia el lugar de trabajo. Este fenómeno, que es constatado empíricamente para otras producciones con elevado empleo estacional (Giarraca y Gras, 2001) muestra que la movilidad cotidiana de los trabajadores es favorecida por el mejoramiento de la infraestructura vial y el transporte, tendiendo a desdibujar la dualidad rural/urbano.

La comparación entre antigüedad en la actividad, permanencia y cantidad de años de trabajo con el mismo patrón contribuye al conocimiento de 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: 18%. Con respecto a la permanencia dentro de la actividad 94% contesta que ha 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.

La mitad de los encuestados aprendió a trabajar en el citrus con algún familiar. Los "adultos" declaran que siempre realizaron esa tarea, a los seis o siete años se iniciaron en la cosecha junto a sus padres.

El acceso al trabajo de cosecha. Flexibilidad y precariedad

"en las cuadrillas de terceros ellos están amenazados, y es así, el que no lleva... (el recolector), no trabaja y andate para tu casa, hay otro para trabajar".

Delegado gremial cosechero, entrevista, marzo de 2003.

El Convenio Colectivo de Trabajo que rige para los Obreros de la Fruta de Entre Ríos desde 1993 establece una relación de dependencia empleador-trabajador, por la cual los trabajadores tienen que estar a disposición del empleador el 2 de mayo de cada año para comenzar la tem-

porada y hasta fines de setiembre-octubre. Este tipo de vínculo crea 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.

El mercado laboral citrícola está sobreofertado aun en los meses de mayor demanda, situación agudizada por la elevada desocupación de la aglomeración de Concordia. Además, en la última década se difunde la *intermediación*, como parte de las estrategias desplegadas por los grandes productores citrícolas y las empresas que integran la fase agrícola para bajar los costos laborales, reducir costos de gestión y supervisión.

La baja proporción de cosecheros empleados directamente por las empresas integradas (8% en la encuesta de 2002), acorde con la normativa laboral y lo establecido por el Convenio Colectivo, es un indicio del interés que tienen los empresarios por reemplazar la modalidad de contratación con relación de dependencia.

Simultáneamente, se va desdibujando la tradicional relación productor-trabajador cosechero, comúnmente derivada del conocimiento personal durante varias temporadas, asegurando una cierta estabilidad laboral, sin que medie una formalidad contractual. El 26% de los trabajadores registrados por la encuesta ofrece directamente su fuerza de trabajo al empleador (productor-propietario) aclarando que, de esta forma, puede negociar el pago del jornal, el tiempo de trabajo y tratar personalmente los problemas que puedan surgir.

Las tareas de cosecha se tercerizan en desmedro de la estabilidad ocupacional. El 31% de los encuestados es contratado por un *capataz de cuadrilla*, que actúa como agente de intermediación. Es el que "ofrece" el trabajo, negocia 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 a destajo no contempla el jornal caído. Estos contratistas no están registrados, eluden el pago de contribuciones y el trabajo en negro les permite aumentar sus beneficios y ahorrarse costo laboral al productor.

La figura del *capataz de cuadrilla* responde a ex-trabajadores permanentes de quintas, pequeños ex-productores, integrantes de la familia de pequeños productores del lugar y constituye un medio de enlace basado en el conocimiento, en relaciones parentales y amicales para reclutar trabajadores.

En el último quinquenio de los años noventa las "*cooperativas de trabajo*" se insertan en el mercado laboral como agentes de intermedia-

ción. Estas organizaciones también logran una amplia difusión en el país, en las producciones que demandan abundante empleo zafra. En un marco de aparente legalidad actúan, en realidad, como agencias de colocaciones que desvirtúan 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 son *seudocooperativas*, "sociedades de hecho" que carecen de una organización adecuada; no se hacen cargo de los costos laborales y los "asociados" son obligados a aportar a la caja de previsión como *autónomos*. Además, manifiestan a los trabajadores que nunca se 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. 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 evitar controles.

Este sistema constituye un fraude laboral (Ibarlucía, 1997; Paredes, s/f) al ofrecer mano de obra barata haciendo pasar a los trabajadores como asociados; es una situación que difumina la figura del antagonista ante quien recurrir o reclamar. Se desconoce la cantidad de *seudocooperativas* que operan en el área citrícola. El Sindicato Obreros de la Fruta de Entre Ríos estima que más de 2000 cosecheros trabajan bajo esta modalidad.

En la actualidad este sistema de intermediación se mantiene para la cosecha, mientras que para el empaque de la producción se ha limitado su accionar ante controles más frecuentes y efectivos realizados por los organismos competentes, en este caso paulatinamente es reemplazado por las *empresas de servicios*, que reúnen las condiciones mínimas de legalidad.

La permanente sobreoferta de mano de obra y las formas de contratación mencionadas restan capacidad de negociación a los trabajadores, también los expone a largos períodos de desempleo. Además, actúan como mecanismos de flexibilización y profundización de la precarización del trabajo, deteriorando las relaciones laborales.

El empleo no registrado y de bajos salarios ha sido tradicional en el mundo agrario, pero los cambios que se observan actualmente en el mercado de trabajo citrícola, con vínculos contractuales de elevada informalidad, agudizan la inestabilidad laboral. Informantes calificados señalan que un 80% de los cosecheros no está registrado. La percepción que éstos últimos tienen sobre la desprotección que rige la contratación con-

tribuye a que no reclamen los aportes previsionales y otros beneficios sociales; expresan que nunca llegarán a jubilarse por la índole de su trabajo “en negro”

El pago a destajo es una dificultad para conocer el salario percibido por los trabajadores, con frecuencia reciben una parte en efectivo y otra en vales para canjear por mercadería. Por ello, se preguntó a los cosecheros por el salario máximo y el salario mínimo obtenidos durante 2001.⁵ El valor más alto es de \$300 en junio y julio, plena temporada de cosecha; el valor más bajo de \$153 y comprende al 50% de los trabajadores encuestados.⁶ La comparación entre el salario promedio registrado y el valor de la canasta básica total familiar para octubre de 2001 (\$600 según INDEC) es elocuente de las condiciones de precariedad en la que se desarrolla esta actividad.

La precariedad del empleo además se refleja en la relación cobertura social/cantidad de trabajadores que acceden a los beneficios sociales, que se pierden a medida que aumentan las formas de contratación flexibles. Aproximadamente, la mitad de los trabajadores relevados no tiene aportes jubilatorios. Respecto a vacaciones, aguinaldo y bonificación por antigüedad, generalmente no se paga lo que corresponde por convenio. Se estipulan 138 días de trabajo efectivo para tener derecho a las vacaciones completas; las *seudocooperativas* contratan mano de obra por menos tiempo para abonar sólo la parte proporcional de las vacaciones al finalizar la zafra.

El uso de la obra social se limita al período de trabajo por tratarse de trabajadores zafrales. El 56% de los encuestados tiene la obra social de su sindicato, el resto carece de esa cobertura y concurre a establecimientos públicos.

Los datos mencionados muestran la situación de precariedad e incertidumbre en la que se encuentran estos trabajadores que, sin duda, constituyen el estrato menos calificado de la mano de obra ocupada en el complejo cítrico.

El fenómeno de la intermediación laboral y su rol en el comportamiento del mercado de trabajo ha sido estudiado para otras agroindustrias que demandan elevada mano de obra estacional en otros contextos regionales del país. Aparicio y Alfaro (1999) y Alfaro (1999) analizan las

5. La encuesta se implementó en junio-julio de 2002; la estimación del salario máximo y mínimo corresponde al año 2001 para captar los doce meses. Próximo a la publicación de este artículo los trabajadores cosecheros reciben un aumento no remunerativo de \$4,65 /día que corresponde a la parte proporcional de \$100 asignados a los trabajadores del sector privado (decreto N° 2005/2004).

6. Comparativamente, el peón general de las plantas de empaque, categoría más baja de la escala salarial, percibe por convenio \$500-600 mensuales.

modalidades de la intermediación en la citricultura tucumana; Giarraca y otros (2000) en la zafra de la caña de azúcar; Bendini y Tsakoumagkos (2000) en la cosecha de peras y manzanas del Valle del Río Negro. Un estudio comparativo efectuado por Aparicio, Berenguer y Rau (2003) para la producción yerbatera en Misiones, la citricultura tucumana y la actividad lanera de la patagonia da cuenta de cambios y persistencias en los agentes y relaciones de intermediación. En todos esos estudios se observan ciertas similitudes y diferencias con relación a la citricultura entrerriana; su análisis será objeto de otro trabajo.

El empleo en la cosecha del citrus y la visión de sus protagonistas

El interés por incorporar la voz de los protagonistas resulta de aceptar que *“la realidad no puede ser conocida ni en forma directa, ni de manera infalible, sino que sólo puede ser reflejada por la convergencia de observaciones desde múltiples e interdependientes fuentes de conocimiento”* (Vasilachis de Gialdino, 1993:63), reconociendo que los protagonistas también participan en la construcción del conocimiento. Al respecto, Giarraca et al (2003: 28) expresan que *“el conocimiento no está centrado en una sola perspectiva (la nuestra) sino en otras que se obtienen del reconocimiento de otros/otras que sólo pueden ser comprendidos en cuanto los abordemos como productores de conocimiento”*. La construcción de conocimiento desde la perspectiva de los protagonistas *“no se salva de las distorsiones que se derivan de nuestro modo de ‘imaginar la realidad’, pero es una dimensión o elemento que nos ayuda a construir la realidad”* (Giarraca et al, op. cit.).

Rescatar las voces de los protagonistas consiste en dar significación a sus palabras, admitiendo el derecho que tienen para describir su situación laboral a través de sus percepciones y valoraciones, también desde sus aspiraciones como posibilidad de modificar esa situación, valorando sus propias interpretaciones.

La mayoría de los trabajadores relevados se autoidentifica como cosechero del citrus: *“Yo soy cosechero, porque desde chico que trabajo en la cosecha del citrus...”*, la identificación con la actividad, realizada durante largo tiempo, les ha permitido construir para sí y por sí mismos una *“identidad individual”*, sobre la base de una trayectoria biográfica (Dubar, 2000). El grupo joven no se siente identificado con el trabajo de cosecha, tampoco las mujeres que se han incorporado recientemente, contrariamente a la declaración de los hombres y mujeres que tienen una trayectoria en la actividad.

Los cosecheros también se autoreconocen por la tarea que efectúan: *cortador* o *arrancador*. La mayoría se define como *cortador*, aunque muchos realizan ambas tareas. El procedimiento de corte del fruto requiere un adiestramiento para responder a las exigencias de los mercados, por ello los encuestados tienen la percepción de efectuar una tarea que valoriza más su trabajo.

Opiniones, valoraciones, percepciones y aspiraciones sobre su situación laboral

"Nos hacen trabajar bajo la lluvia si es fruta para el mercado interno. Dicen que con el agua de lluvia no se mancha la fruta pero sí con la del rocío [...] La mayoría de las veces viajamos en camión, 70 - 80 km en camión, amontonados entre los cajones, con frío, calor..."

Cosechero contratado por unaseudocooperativa de trabajo, entrevista marzo de 2003.

"Comemos en cualquier lado, a veces bajo las plantas, tirado...nos dan media hora"

Cosechero, entrevista abril de 2003.

Los testimonios que anteceden parecen contradecir la evidencia registrada por la encuesta directa. Cuando se solicitó a los trabajadores que calificaran las condiciones de trabajo en los últimos años, la mayoría responde que son regulares o malas, sin embargo el 81% declara que le gusta la tarea que realiza. Consideramos que esta última respuesta está expresando la "aceptación" de una situación que les cuesta imaginar distinta; así cuando se les pregunta por las razones que dan cuenta de la valoración positiva de su tarea, la mayoría contesta que no conoce otra cosa, que es lo único que ha hecho siempre o que lo hace por obligación ante la falta de propuestas laborales alternativas y a su alcance. Por el contrario, los pocos casos que responden que no les gusta la tarea que realizan tienen bien en claro los motivos: *el trabajo es sufrido*. Entre los jóvenes se observa una valoración más negativa, mientras que los más adultos insisten en que es el trabajo que vienen realizando desde hace años:

"el cuerpo lo siente, duele la cintura, la espalda, los huesos duelen por el frío y la humedad, pero no queda otra [...] cada mañana se vuelve a empezar, ya estamos acostumbrados."

Cosechero, 45 años, 20 años que trabaja en la actividad, entrevista abril de 2003.

La mayoría de los encuestados expresa que el trabajo de cosecha es una tarea muy cansadora, sufrida y mal remunerada. Puede resultar llamativo que sólo el 24% mencione la falta de estabilidad laboral como una desventaja importante de la actividad. Sin embargo, la respuesta podría

asociarse con el contexto de precariedad en que se desarrolla la misma y el permanente “fantasma” de la desocupación.

Ante la creciente difusión de la intermediación se pidió a los trabajadores que indicaran el agente de su preferencia para ser contratados; la mayoría se inclina por la contratación directa, en relación de dependencia, situación que les ofrece estabilidad, beneficios sociales y posibilidad de negociar su salario, a diferencia de la estafa a la que son sometidos cuando son contratados por las *seudocooperativas* y otros contratistas.

A la hora de señalar las formas mediante las cuales se podrían mejorar las condiciones de trabajo, el 90% de los encuestados responde: “*con mejores salarios*”, que no alude a cambios directos en las condiciones en que desarrollan la actividad, pero sí en la remuneración. También señalan que el “*cumplimiento de la fecha de pago*” y el “*suministro de vestimenta adecuada*” son importantes. Al referirse a este último aspecto un entrevistado manifiesta:

“...no, no dan ropa de trabajo, lo único que dan es un par de guantes, cuando no están rotos..., a veces tenemos que estar medio peleándolos para que nos den guantes y unas mangas, capas para lluvia nunca”
Cosechero, entrevista, marzo de 2003.

Es interesante destacar que los encuestados que tienen mayor antigüedad en el trabajo de cosecha y una tradición familiar en el mismo privilegian como más importante el salario, mientras que los se han incorporado recientemente a la actividad expresan otras aspiraciones, que tienen que ver con mejoras no necesariamente salariales sino de las condiciones de trabajo (forma de contratación, uso de herramientas, medio de transporte...).

La mayoría de los encuestados declara que no se siente representado por su sindicato, predomina una valoración negativa respecto a las formas en que los dirigentes gremiales encaran los reclamos; unos perciben que existe un interés por negociar con los empleadores más que defender los intereses de los trabajadores, otros perciben una situación de debilidad del sindicato frente al sector empresarial y que las acciones se limitan a la defensa del puesto de trabajo, a diferencia de lo que ocurría en décadas anteriores, cuando los dirigentes gremiales se situaban al frente del conflicto y, junto con los trabajadores generaban acciones para obtener las respuestas satisfactorias a sus demandas.

Actualmente, el sindicato atiende los reclamos que se presentan en forma individual, pero no genera un espacio que permita agrupar a los trabajadores, hacer visibles los problemas comunes, como es la negociación de un nuevo salario por categorías, teniendo en cuenta que el

fijado por el Convenio de 1993 no se ha actualizado. La debilidad del sindicato, percibida por los trabajadores y la valoración negativa que hacen por su inacción, forma parte del fenómeno de deslegitimación que padecen las organizaciones gremiales del país, más que del tipo de producción, de los cambios técnicos implementados y de la organización del trabajo.

Al analizar las aspiraciones de los cosecheros, un dato significativo es que la mayoría está interesado en cambiar de actividad dentro del complejo citrícola; el empaque es la opción más veces señalada como una expectativa a concretar (41%); como hemos mencionado más arriba, se trata de un empleo comparativamente de mayor remuneración y *"menos sacrificado"*. Las respuestas restantes corresponden a tareas que se desarrollan en las quintas, como manejo de un tractor o poda. O sea que una aspiración inmediata es hacia puestos de trabajo que demandan ciertas habilidades y competencias, a la vez que tienen una mejor remuneración, aunque no aseguren empleo durante todo el año. Estos resultados están mostrando el desconocimiento que tienen los cosecheros sobre la importancia de su rol en la fase agrícola del complejo, situación que podría revertirse si los empresarios reconocieran que la capacitación es fundamental para reducir el descarte por mal tratamiento durante la cosecha.

El propósito de profundizar en sus expectativas respecto a un cambio de actividad nos condujo a conocer su interés por capacitarse en un trabajo fuera del sector citrícola. Si bien muchos responden afirmativamente (56%), el resto se manifiesta desinteresado, no sabe, no contesta la pregunta. La lectura de estas respuestas nuevamente está expresando la falta de una visualización de alternativas laborales fuera de la actividad que los contiene; varios de los encuestados responden que nunca se les ocurrió pensar en hacer otra actividad o manifiestan sorpresa ante estas preguntas, ya que en general, son interrogantes a los que no se han enfrentado por no ser reconocidos como sujetos de opinión. También, perciben como algo imposible cambiar de actividad, aunque no existan motivaciones para permanecer en el trabajo de cosecha.

Como una forma de ahondar en el sentido del propio trabajo, que aparece como un componente de la identidad personal de los trabajadores al definirse como "cosecheros", se solicitó que emitieran opinión respecto al trabajo de su pareja y de sus hijos en la cosecha.⁷

Los resultados obtenidos indican que una gran proporción de los entrevistados prefiere que su pareja no trabaje en la cosecha, en general

7. La pregunta también se efectuó a quienes no tenían hijos.

argumentan que es un trabajo duro y sufrido, y los que están de acuerdo declaran que es porque *"no hay otra cosa"* y en segundo lugar porque lo consideran *"un complemento de los ingresos del hogar"*.

En el mismo sentido, el 66% de los cosecheros relevados aspira a que sus hijos no trabajen en esa actividad. Las razones más señaladas son las que refieren, una vez más, al carácter *"sacrificado y sucio"* de las tareas, que es *"un trabajo que no permite progresar"* y *"los salarios son bajos"*. Unos pocos responden estar de acuerdo argumentando que *"se trata de un trabajo digno"* o que *"no consiguen otro trabajo"*.

Muchos de los encuestados expresan el deseo de que sus hijos estudien para poder defenderse mejor que ellos en la situación de dominación y explotación en la que están inmersos. Su trabajo en la cosecha no tiene prestigio social, no es considerado como una profesión, carece de calificación, la transmisión de conocimientos queda librada al efecto de demostración, los productores y empresarios los consideran un sector subalterno, incapaz de progresar.

Con relación a la construcción de la identidad en el trabajo Dubar (2000) destaca que, en el momento actual se asiste a una crisis de la identidad que produce sufrimientos a los trabajadores. No quieren transmitir a sus hijos los saberes y los valores de su oficio, en razón de los cambios producidos en las condiciones de trabajo y por la situación de indefensión en la que se encuentran ante el riesgo de un desempleo cada vez más prolongado.

Elementos referidos a la acción colectiva y a la identidad

El análisis teórico de la emergencia de la acción colectiva se ha complejizado en el sentido de desconocer como un dato dado la existencia de un actor unificado. Por el contrario, la explicación de cómo se forma y mantiene un actor colectivo es el primer problema a tener en cuenta, para luego comprender la conformación de su identidad y la emergencia de la acción colectiva.

Seguiremos el recorrido propuesto por Melucci (1994:155) que señala: *"el fenómeno colectivo es (...) producto de procesos sociales diferenciados, de orientaciones de acción, de elementos de estructura y motivación que pueden ser combinados de maneras distintas. El problema del análisis se centra, de esta forma, en la explicación de cómo esos elementos se combinan y unen..."*

Los procesos a través de los cuales los actores construyen una acción común, cómo se produce la unidad entre las distintas partes de la acción colectiva y los procesos y relaciones a través de los cuales los in-

dividuos se implican en la acción colectiva son componentes fundamentales del análisis.

Los actores pueden “producir” la acción colectiva cuando son capaces de definirse a sí mismos y de definir sus interacciones con otros. Entra en juego aquí la construcción de la identidad. Consideramos que si bien dicha construcción está sujeta a las representaciones que los individuos y grupos sociales elaboran de sí mismos, éstas se encuentran a su vez condicionadas por los marcos sociales en las que se desenvuelven y, por lo tanto, se encuentran sujetas a las relaciones que los individuos y grupos sociales establecen entre sí a partir de la posición que ocupan en la sociedad. El núcleo de la construcción identitaria reside en el espacio ubicado en la articulación entre ambos planos analíticos: el actor definido como sujeto de un sistema determinado (por lo que debe estudiarse el contexto que lo define) y como producto de una trayectoria (debiendo estudiarse la manera en que el individuo se construye a sí mismo).

Otro tema fundamental es la propensión de un individuo a implicarse en la acción colectiva, cuestión que según Melucci está ligada a la capacidad diferencial del sujeto para acceder a los recursos (cognoscitivos y relacionales) que le permiten participar en el proceso de construcción de una identidad. En tal sentido, Calhoun (1999: 84) resalta que las identidades y los intereses de los participantes en la acción colectiva no están objetivamente determinados, sino subjetivamente construidos, aunque bajo condiciones no sujetas al control individual.

La identidad no puede ser capturada por la noción de interés. Para Calhoun (op.cit:79) debe tenerse en cuenta que la identidad se define cada vez más en términos culturales y que muchas acciones colectivas emprendidas en las últimas décadas buscan construir o expresar una identidad más que conseguir algún objetivo de tipo material más asociados a la idea instrumental de la acción. Acuerda con esta idea Manuel Castells (1999:28) quien considera que la identidad refiere a la construcción de sentido, respondiendo a un atributo cultural o un conjunto de atributos culturales relacionados. Toma en cuenta la pluralidad de identidades que pueden atravesar a una misma persona pero considera que la fuente de sentido siempre prioriza algún componente cultural sobre otros.

Por último, citando nuevamente a Calhoun (op. cit. 79) reconocemos que “...*la identidad no es una condición estática y preexistente que pueda ser analizada como una influencia causal sobre la acción colectiva; tanto a nivel personal como colectivo la identidad es un producto variable de la acción colectiva*”. Desde nuestra perspectiva, la riqueza analítica del concepto de identidad define una situación relacional entre un conjunto de individuos

en un tiempo y espacio dado, donde entran en juego trayectorias individuales que los actores proyectan hacia el futuro, no obstante reconocer que la formación de identidades colectivas actúa en forma de procesos y, por lo tanto es de carácter dinámico, no esencialista.

Los individuos actúan colectivamente en la medida en que son capaces de evaluar y reconocer lo que tienen en común: estas formas compartidas de considerar al mundo y así mismos, no sólo mueven a la acción sino que la legitiman.

En el contexto regional de precarización laboral y desempleo del complejo agroindustrial citrícola entrerriano surge una *relación social compartida*, el caso de la "Cooperativa de Trabajadores Unidos de Concordia", fenómeno que parece indicar una ruptura, un intento de resistencia y defensa colectiva, la construcción de un "nosotros" por parte de un grupo singular de trabajadores ante la situación de desempleo e indefensión en la que se encuentran. En la medida que la identidad concierne a las orientaciones de la acción y al ámbito de oportunidades y restricciones de la misma, vale la pena preguntarse por la manera en que los trabajadores de la Cooperativa dan forma al "nosotros" con que identifica a ese colectivo (y al "otro" al cual se oponen) que sirve para dar sentido a un conjunto de acciones y por qué lo hacen en un determinado momento y no en otro.⁸

¿En un contexto de crisis pueden surgir formas alternativas promovidas por los trabajadores para insertarse en el mercado de trabajo? Long (1994:52) expresa que "no se justificaría suponer que estos 'actores menos influyentes' no cuentan con un espacio de maniobra, ni posibilidades de impulsar sus propios proyectos dentro del sistema". ¿Cuál fue la situación de ruptura que facilitó la acción en ese lugar y en un momento determinado?

Un grupo de trabajadores del complejo citrícola (cosecheros y obreros del empaque) se organizan para crear la Cooperativa. Es un ejemplo de respuesta orgánica a una situación de crisis producida por un conflicto laboral. Los trabajadores se reconocen como actores sociales capaces de organizarse e intervenir para no quedar fuera del mercado de trabajo. Surge entonces la acción colectiva como manifestación objetiva de ese proceso.

Cuando quiebra la empresa Pinfruta, sucesora de Pindapoy, 640 personas pierden su empleo en la ciudad de Concordia. Los trabajadores inician acciones reclamando por una indemnización justa y el pago de subsidios por desempleo (Diario el Heraldó 18/12/98 - 3/12/98 - 23/04/99).

8. Podríamos citar aquí los clásicos trabajos acerca de los movimientos sociales y la acción colectiva de Tilly o Tarrow, entre otros, que reconocen que a pesar de que un sujeto social sufre injusticias, situaciones de privación y agravios, esto no basta para que se constituya en un actor social. Es decir, las desigualdades e injusticias estructurales no alcanzan a explicar la emergencia de la acción colectiva y, eventualmente, de movimientos sociales.

Paralelamente, un pequeño número emprende la tarea de formar una “cooperativa de trabajo”⁹ con el asesoramiento de su sindicato, a la vez que se utilizan fondos otorgados por el Estado nacional para infraestructura, compra de herramientas y equipamiento de trabajo, a fin de encarar un proyecto a largo plazo. Los propios trabajadores dan respuesta al desempleo para no caer en una situación de desafiación.¹⁰

La cooperativa comienza a funcionar en marzo de 1998.

“Muchos de nuestros compañeros como estaban cobrando subsidio por desempleo no quisieron renunciar a eso porque estaban sin trabajo desde hacía varios meses”.... (no se asociaron a la cooperativa), “por eso salimos a trabajar con una cuadrilla muy chica, trabajamos todo el 98 [...] y a partir de ahí se fue integrando más gente que no cobraba el seguro de desempleo, se encontró más trabajo, después (también) de empaque. La cooperativa era un desafío muy grande y no todos los compañeros querían asociarse”

Directivo de la Cooperativa, marzo de 2003.

Este caso permite diferenciar actitudes entre los trabajadores que se relacionan con la valoración positiva de sí mismos y el accionar social: un grupo se excluye de participar por temor a perder el subsidio de desempleo, el otro asume el reto de organizar y sostener un proyecto común.

En los miembros de la Cooperativa existieron motivaciones particulares: una historia y un capital común por haber formado parte de una empresa prestigiosa, que gozaba del respeto del personal, con una forma de gestión implementada por sus fundadores que hacía sentir a los trabajadores identificados y orgullosos de su pertenencia. La intervención de variables como el espacio y el tiempo se rescatan como factores motivantes en el proceso de conformación de este grupo social: compartían el lugar físico de trabajo y el tiempo actuó como factor estructurante de una historia en común, favoreciendo la posibilidad de proyectarse hacia el futuro bajo la organización de una cooperativa. En este sentido, comprobamos que la noción de interés no es la fundamental a la hora de explicar el proceso de construcción de la acción, tal como indicaran los autores anteriormente citados. Todos los ex trabajadores de la empresa Pinfruta atravesaban por un momento de necesidad e incertidumbre económica a partir de su situación de desempleo pero sólo algunos de ellos deciden afrontar el desafío de construir la cooperativa, activando sus pro-

9. Estas cooperativas están constituidas por trabajadores “que ponen en común su fuerza laboral para llevar adelante una empresa de producción, tanto de bienes como de servicios” (Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social. INAES).

10. Gorz (1998) expresa que el sujeto *desocupado* pierde sus identidades, los lugares y funciones que la sociedad salarial le otorgaba hasta quedar aislado.

pías trayectorias, valores y expectativas, construyendo a través de un proceso subjetivo el interés en la acción.

Los miembros de la Cooperativa se sienten identificados con ella y ese fuerte lazo les permite afrontar nuevas funciones y responsabilidades: organizar administrativamente la institución, capacitarse en tareas de gestión, participar en licitaciones, negociar contratos, comprar equipamiento adecuado, incorporar nuevos socios, ocuparse de la capacitación de la mano de obra en la actividad citrícola y en otras actividades. Insisten sobre las ventajas de lo asociativo, de lo colectivo, de lo solidario, que conjuntamente con las estrategias desplegadas para alcanzar los objetivos influyen en la construcción de su identidad.

Actualmente, la Cooperativa suele tener inconvenientes para negociar los contratos con los empresarios por la competencia de las *seudo-cooperativas*, no obstante un directivo se manifiesta optimista y expresa: *"a partir del 2001 conseguimos más trabajo, crecimos y hoy tenemos unas 215 personas trabajando para la cooperativa y con perspectivas de más trabajo, anexando otras tareas"* (Entrevista, marzo de 2003).

En síntesis, la experiencia analizada se presenta como un caso de acción colectiva, manifestándose a partir del circuito laboral transitado por un grupo social, que logra poner en acción sus recursos y capital social (Bourdieu, 2001). El propósito de recuperar el puesto de trabajo como una posibilidad de reinserción laboral rescata una identidad específica ligada a la trayectoria laboral en Pindapoy y su sucesora Pinfruta. En las entrevistas que efectuamos reiteran el deseo de mantener el puesto de trabajo como cosechero u obrero del empaque, afirmando su identidad como *trabajador del citrus*.

Este caso no es una experiencia aislada, en el país se fueron conformando numerosas cooperativas de trabajo que, aunque puedan diferir en algunos aspectos, su común denominador fue recuperación del empleo formal.

Conclusiones

El abordaje desde la visión de los protagonistas ayuda a interpretar el sentido que los trabajadores cosecheros dan a los cambios producidos en el empleo zafra. Del análisis que antecede concluimos que la mayoría de los encuestados no tiene una opinión favorable de las condiciones de su trabajo, básicamente porque los salarios son insuficientes y las tareas son duras y sacrificadas. Sin embargo, no se observan tendencias hacia la instrumentación de cambios o posibilidades de acceso a otro

tipo de tareas o puestos de trabajo, de hecho, en numerosos casos parece traducirse un sentimiento de apatía o una actitud de conformismo. También es admisible que estos trabajadores se hallan en una situación de subordinación que los inhibe de un poder de reacción mediante alguna forma de protesta o presión; además, la falta de control de parte de los organismos encargados de hacer cumplir la legislación y los altos índices de desempleo actúan como factores desmovilizantes.

En los resultados obtenidos predomina la opinión de que la situación en la cosecha es mala o regular y que ha empeorado en los últimos años. Pesa en esta opinión factores como los bajos salarios y la falta de aumento en el jornal, las características del trabajo que lo convierten en una tarea sufrida, cansadora, la baja o nula probabilidad de progresar y la poca expectativa de que mejoren estas condiciones.

A pesar de las valoraciones respecto a salario y condiciones de trabajo, la mayoría de los cosecheros permanece en la actividad, pero cambia de patrón constantemente, situación que refleja la falta de oportunidades para conseguir otro empleo. El bajo nivel de escolaridad de los cosecheros les impide competir para acceder a empleos de actividades terciarias no calificadas. Además, los elevados índices de desocupación que se registran en otras regiones del país con producciones demandantes de mano de obra zafral es un obstáculo para migrar temporariamente.

La información recogida indica la presencia de sujetos con características objetivas y subjetivas altamente homogéneas. Las opiniones y percepciones respecto al trabajo presentan un conjunto de coincidencias bastante significativo. Esto no se refleja en la implementación de acciones colectivas tendientes a organizarse para mejorar su situación laboral. Se puede aventurar la hipótesis de un proceso de autoinhibición de la capacidad de protesta por encontrarse en condiciones objetivas que así lo determinan: trabajo temporario, individual y elevada inestabilidad, movilidad espacial y rotación, disciplinamiento que reduce el nivel de conflictividad, pero también es necesario tener en cuenta que el grupo joven no se siente identificado ni con el trabajo de cosecha, ni con las actividades agrícolas porque son desocupados urbanos, al igual que muchas de las mujeres que se incorporaron recientemente.

Otro elemento que aparece con peso propio es que los empresarios detentan una fortaleza comparativamente superior, frente a una clara debilidad de los trabajadores cosecheros, al controlar formas que alientan su disciplinamiento: contratación cada vez más flexible y sobreoferta permanente de mano de obra, restringiendo la capacidad de negociación. El tipo de trabajador que se busca es aquél que carece de califi-

cación y competencias, condice con el concepto de “trabajador periférico” expuesto a todas las incertidumbres coyunturales.

Además, productores y empresas han conseguido plantear un tipo de relación frente a sus empleados por la cual la figura del patrón no es identificada por muchos trabajadores como un actor responsable de su situación laboral, por el contrario, consideran que son las *seudocooperativas* las que imponen condiciones de trabajo perjudiciales, pero no las vinculan con las estrategias que desarrollan los patrones para transferir algunos riesgos al contratista.

En otros casos se solidarizan con el patrón, principalmente cuando se trata de un productor citrícola. Así lo demuestran algunos testimonios al expresar que no piden aumento porque “*al patrón le pagan poco la fruta*”, o bien manifiestan el deseo de que a su patrón le vaya bien porque de esa manera ellos continuarán trabajando y quizá mejore su situación. Esta actitud de “solidaridad” parece responder a una relación de subordinación y lealtad al patrón que es histórica en el ámbito agrario de algunos contextos regionales. En Misiones, Rau (2002) al analizar el *Paro Verde*, protesta protagonizada por productores capitalizados que buscaban un aumento del precio de la hoja verde de yerba mate, menciona el apoyo que finalmente dan los cosecheros porque creen que el aumento solicitado repercutiría en el incremento de su salario.

Los cosecheros del complejo citrícola del noreste entrerriano forman parte de un sector moderno de la agricultura, pero concurren a un mercado laboral estacional sobreofertado por los desocupados urbanos, realizan un trabajo no calificado, mal pago, en condiciones de precariedad que se han agravado durante la década pasada, contrariamente a las suposiciones optimistas planteadas por algunos defensores de la “modernización” de la agricultura, que pensaban un mercado de trabajo formal y estable por el desarrollo de los complejos bajo la creciente inversión de capital.

Finalmente, el análisis de la información cuanti-cualitativa plantea aspectos para avanzar en el conocimiento de las situaciones de empleo agrícola, observadas desde el mercado de trabajo en un período de cambios macroeconómicos y ajustes. Además, señala algunos elementos sobre la inserción del complejo citrícola en el contexto regional, que contribuye a reproducir la marginación y la pobreza a través del empleo zafal.

El caso de la “Cooperativa Trabajadores Unidos de Concordia” es un ejemplo de cómo los sujetos sociales, al encontrarse en una situación de vulnerabilidad y precariedad laboral pueden involucrarse; recuperan antiguas prácticas, valorizan nuevas y establecen vínculos solidarios. Como expresa Melucci (1994) reemplazan el aislamiento por un proyecto colectivo, a la vez, reafirman su identidad como “trabajadores del citrus”.

Bibliografía

- Alfaro, M. I. (1999) "Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana: actores y estrategias. Disciplinamiento, conflictividad y resistencia" en *Estudios del Trabajo* N° 18. ASET. Buenos Aires. pp 39-57.
- Alfaro, M. I. (2001) "Los trabajadores cítricos en Tucumán. Las condiciones para la protesta social" en Giarraca N y col. *La protesta social en la Argentina. Transformaciones económicas y crisis social en el interior del país*. Alianza ed. Buenos Aires. pp 311-334.
- Aparicio, S., Giarraca N. y Teubal M. (1992) "Las transformaciones en la agricultura: el impacto sobre los sectores sociales" en Jorrot J y Sautu R. (comp.) *Después de Germani*. Buenos Aires. Paidós. pp 123-141.
- Aparicio, S. y Benencia, R. (1999) *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*. Ed. La Colmena. Buenos Aires.
- Aparicio, S. y Alfaro, M. I. (2001) "Las múltiples negociaciones para acceder al trabajo" en *5º Congreso de Estudios del Trabajo*. ASET. 1-4 agosto. Buenos Aires.
- Aparicio, S., Berenguer, P. y Rau, V. (2003) "Modalidades de intermediación en los mercados de trabajo rurales" en *6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. ASET. 10-12 de agosto. Buenos Aires
- Bendini, M. y Tsakoumagkos, P. (2000) "Modernización agroindustrial y mercado de trabajo, ¿flexibilización o precarización? El caso de la fruticultura en la cuenca del río Negro" en *Reestructuración y Trabajo en la producción agroalimentaria*. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. ALAST. Año 6. N° 12. Buenos Aires. pp 89-112.
- Bendini, M. y Tsakoumagkos, P. (2003). "El agro regional y los estudios sociales" en Bendini, M., Cavalcanti, Murmis, M. y Tsakoumagkos, P. (comp.) *El campo en la Sociología actual: Una Perspectiva Latinoamericana*. Editorial La Colmena, Bs. As. pp 17-52.
- Beccaria, L. y López, N. (comp.) (1996) *Sin trabajo. Las características del empleo y sus efectos en la sociedad argentina*. UNICEF/Losada. Buenos Aires.
- Boudieu, P. (2001) "El capital social. Apuntes Provisionales" en *Revista Zona Abierta*. N° 94/95. Madrid España. pp 85-87.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós. Buenos Aires.
- Castells, M. (1999) *El poder de la identidad*. Vol 2: *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Alianza Editorial, Madrid.
- Calhoun, C. (1999) "El problema de la identidad en la acción colectiva" en Auyero, J. (comp.): *Caja de Herramientas. El lugar de la cultura en la sociología norteamericana*, Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes. Buenos Aires. pp 77-114.
- Dubar, C. (2000) *La crise des identités. L'interprétation d' une mutation*. PUF. Paris.
- Galín, P. y Novick, M. (comp.) (1990). *La precarización del empleo en la Argentina*. Cielac/Ciat-Oit/FLACSO. Buenos Aires.

- Giarraca, N. (coord.) (2000) *Tucumanos y Tucumanas*. Ed. La Colmena. Buenos Aires.
- Giarraca, N. y Gras, C. (2001). "Imbricaciones rural-urbano: pluriactividad y multiocupación en el agro argentino" en *XXIII Congreso LASA*. Washington, setiembre.
- Giarraca, N. (coord.) (2003) *Territorios y lugares. Entre las fincas y la ciudad. Lules en Tucumán*. Buenos Aires. Editorial La Colmena.
- Ibarlucía, M. (1997) "Las cooperativas de trabajo: un largo camino de obstáculos". En: *Trabajo y Seguridad Social*. El Derecho. Buenos Aires.
- Gorz, A. (1998) *Miserias del presente, riquezas de lo posible*. Paidós. Buenos Aires.
- Lara Flores, S. (1998) "Agricultura flexible y transformaciones en el mercado de trabajo rural en América Latina". Ponencia presentada en *XXI International Congress Latin American Studies Association*.
- Long, N. (1994) "Cambio rural, neoliberalismo y mercantilización. El valor social desde una perspectiva centrada en el actor". *XVI Coloquio de México*. pp 45-69
- Melucci, A. (1994) Asumir un compromiso: identidad y movilización en los movimientos sociales. *Zona Abierta*, N° 69. pp. 153-211.
- Paredes, E. s/f. "Las cooperativas de trabajo en el régimen de la ley 25.250. Un logro de la reforma laboral". Ponencia presentada al *VIII Congreso Provincial de Derecho*. Paraná. Entre Ríos.
- Murmis, M. (1994) "Algunos temas para la discusión en la sociología rural latinoamericana: reestructuración, desestructuración y problemas de excluidos e incluidos" en *Ruralia* N° 4. pp 43-67.
- Neiman, G. y Quaranta, G. (2000) "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*, ALAST, Año 6, N° 12, Buenos Aires. pp 45-69.
- Neiman, G. (2001) "Reestructuración de la agricultura y trabajo: hacia una nueva agenda de investigación en sociología rural" en Tadeo N (coord.) *Procesos de cambio en las áreas rurales argentinas*. La Plata. pp 49-56.
- Piñeiro, D. (1999) "Trabajadores rurales y flexibilización laboral. El caso de Uruguay en Aparicio S y Benencia R. (comp) *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*. Ed. La Colmena. Buenos Aires. pp 99-131.
- Rau, V. (2002) Yerba mate: el Paro Verde. *Realidad Económica*, 185. IADE. Buenos Aires. pp. 122-144.
- Tadeo, N. y Palacios, P. (2004) "El empleo agrícola en el contexto de reestructuración económica argentina: los trabajadores cosecheros del citrus en el noreste entrerriano". *Estudios del Trabajo. ASET* N°27. Buenos Aires. pp. 57-82.
- Tarrow, S. (1997) *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Alianza Editorial. Madrid.
- Vacilachis de Gialdino, I. (2001) "Pobres, trabajo y representaciones sociales" en Forni, F. y Angélico, H. (comp.) *Articulaciones en el mercado laboral*. Buenos Aires. CEIL. Editorial La Colmena. pp 31-48.