

Modalidades de intermediación en los mercados de trabajo rurales en Argentina

SUSANA APARICIO *, PAULA BERENGUER **, VÍCTOR RAU ***

Recibido: 26-10-2004.

Aceptado: 10-11-2004.

Resumen

Los mercados de trabajo agrarios han sido tradicionalmente caracterizados como basados en trabajadores estacionales, con empleos precarios y organizados en espacios que incluyen áreas geográficas distantes, satelizadas a través de “enganchadores”. Producciones intensivas en mano de obra muestran que han surgido nuevas figuras que remplazan al tradicional enganchador. Tal es el caso de los contratistas de mano de obra temporal. Estos actores cumplen el rol de vincular oferta y demanda de trabajadores, presentando diversas características tanto en su trayectoria como en los capitales disponibles y las formas de negociación entre empresas y asalariados.

Al mismo tiempo también se han modificado las trayectorias de los trabajadores de la cosecha: en muchos casos no reconocen un origen campesino, tienen ciclos ocupacionales complejos, con intermitencia de actividades urbanas y distantes, las redes de amistad y parentesco funcionan como organizadoras informales de la seguridad social, de la búsqueda de nuevos empleos y del contacto con potenciales intermediarios - empleadores.

* Investigadora CONICET - Instituto Gino Germani. UBA.

** Becaria maestría UBA - Facultad de Agronomía.

*** Becario de doctorado – CONICET - Instituto Gino Germani. UBA.

El presente artículo utiliza principalmente datos primarios producidos mediante técnicas cualitativas de investigación para estudiar comparativamente la configuración actual de la intermediación en tres mercados de trabajo rurales con características disímiles, situados en tres regiones de Argentina: el de la cosecha citrícola en el NOA (noroeste argentino), el de la esquila lanera en la Patagonia y el de la zafra yerbera en el NEA (nordeste argentino).

Palabras clave: trabajadores, mercado rural, intermediación, Argentina.

Abstract

Traditionally, labor markets have been characterised as based on temporary and seasonal workers, with precarious jobs and organised in geographical areas including distant places, managed by “enganchadores” (recruiters). Different production activities show the appearance of new actors which replace the traditional “enganchador”. This is the case of temporary labour contractors. These ones connect workers supply and demand and present distinct attributes concerning background, capital availability and ways of negotiation between companies and workers.

At the same time harvest workers background has changed: in many cases they have not a peasant extraction, they have a complex combination of jobs, and family and friends network organises the “informal social security”, the jobs search and the contacts between workers and potential contractors.

Mainly, this article uses primary information produced by qualitative research methods to compare the present peculiarities of three rural labour markets, in three different regions in Argentina: the citrus harvesting in the northwest (NOA), the wool shearing in Patagonia (South) and the “yerba” (mate grass) harvesting in the northeast (NEA).

Résumé

Les marchés du travail agricole ont été traditionnellement caractérisés, comme basés sur les travailleurs saisonniers, avec emplois précaires et organisés dans des espaces qui incluent des aires géographiques distantes, satellisés à travers des “recruteurs”. Des productions exigeantes en main d’œuvre montrent que sont apparues de nouvelles figures qui remplacent le traditionnel recruteur. Tel est le cas des employeurs de main d’œuvre temporaire. Ces acteurs jouent le rôle de relier l’offre et la demande en travailleurs, en présentant diverses caractéristiques, tant dans sa trajectoire que dans les capitaux disponibles et les formes de négociation entre entreprises et salariés.

Dans le même temps, les trajectoires des travailleurs de la récolte se sont modifiées: dans de nombreux cas ils ne se reconnaissent pas comme d'origine paysanne, ils ont des cycles d'emploi complexes, avec, par intermittence, des occupations en ville et éloignées, les réseaux d'amitié et de parenté fonctionnent comme des organisateurs informels de la sécurité sociale, de la recherche de nouveaux emplois et du contact avec les intermédiaires potentiels-employeurs.

Le présent article utilise principalement des informations de base, produites à partir de techniques qualitatives de recherche, pour étudier de façon comparative l'aspect actuel de la médiation dans trois marchés ruraux du travail, avec des caractéristiques dissemblables, marchés situés dans trois régions d'Argentine: celui de la récolte des citriques dans le NOA (nord-ouest argentin), celui de la tonte de la laine en Patagonie et celui de la récolte du foin dans le NEA (nord-est argentin).

Mots-clés: travailleurs, marché rural, médiation, Argentine.

Introducción

Los mercados de trabajo agrarios han sido tradicionalmente caracterizados como basados en trabajadores estacionales, con empleos precarios y organizados en espacios que incluyen áreas geográficas distantes, satelizadas a través de “enganchadores” que ponían en contacto a subempleados rurales con los demandantes situados en lugares lejanos. Detrás de estas caracterizaciones estaba presente como supuesto que, a medida que la agricultura se industrializara, se iba a generalizar un mercado de trabajo formal, desapareciendo la intermediación laboral.

Sin embargo, la creciente modernización y tecnificación de la agricultura ha implicado cambios que no van en la dirección esperada (APARICIO y BENENCIA, 1999). Producciones altamente capitalizadas e intensivas en mano de obra muestran que se han creado nuevas figuras que remplazan al tradicional enganchador. Tal es el caso de los contratistas de mano de obra temporal. Estos actores cumplen el rol de vincular oferta y demanda de mano de obra, no sólo en circuitos locales sino también incluyendo el reclutamiento de fuerza de trabajo en circuitos nacionales, de países limítrofes e inclusive urbanos. Pero ellos son algo más que intermediarios en el mercado laboral, los actuales contratistas llegan a desempeñar también un importante papel en las tareas de organización y dirección del proceso de trabajo en la zafra.

En la Argentina, los principales complejos agroindustriales, las empresas integradas, han sido, históricamente, organizadores de muchos de los mercados de trabajo regionales. En algunos de ellos, la aparición de estas nuevas relaciones de intermediación, ha contribuido a modificar ciertas pautas de reclutamiento tradicionales; incorporando, por ejemplo, la contratación de trabajadores de origen urbano-portadores de símbolos y culturas heterogéneas. Ahora los asalariados estacionales de la agricultura no son necesariamente de origen campesino, inclusive los campesinos semiasalariados tienen ciclos ocupacionales complejos, con intermitencia de actividades urbanas y rurales.

En el presente trabajo se estudia este fenómeno social comparativamente en algunas agroindustrias argentinas altamente demandantes de mano de obra

estacional; como son la actividad lanera en la Patagonia, la producción yerbatera en el extremo nordeste y la citricultura tucumana, mostrando de qué manera funcionan estos nuevos mecanismos y las negociaciones que se entablan en aquellos espacios sociales¹.

1. Enganchadores y contratistas

La figura del “enganchador” remite generalmente a las fases de constitución de mercados de trabajos regionales, donde los elementos propios de la relación salarial aparecen a menudo como una formalidad encubridora de mecanismos coercitivos, prácticas y orientaciones precapitalistas de los actores sociales. En este sentido ella resulta representativa del funcionamiento tradicional de muchos mercados de trabajos en América Latina.

En los estudios sobre “sistemas de enganche” en actividades como la agricultura o la explotación minera, los enganchadores frecuentemente aparecen vinculados con el problema de las migraciones laborales y la formación de una masa de trabajadores asalariados y semiasalariados disponible en distintos momentos del ciclo productivo.

Los procesos históricos de los que dan cuenta CAMPI (1991), LAGOS (1991), RUTLEDGE (1987) y REBORATTI (1983) en el noroeste de Argentina, SALVATORE, (1986) en Cuyo, y los trabajos de ABÍNZANO (1996) y RGAU (2003) en el nordeste son indicativos de la manera en que se van cristalizando las relaciones salariales en el agro. La penetración del capitalismo en estas áreas, se ve necesitada de establecer relaciones de tipo salarial con una fuerza de trabajo que, con frecuencia, carece de las modernas nociones de una economía monetaria, en áreas donde el derecho formal no se corresponde con el consuetudinario y donde, muchas veces, la fuerza de trabajo puede poseer algún medio de producción propio.

Elementos coercitivos, extraeconómicos y extralegales de diversa índole se involucran en el funcionamiento del sistema de enganche. La firma de un “contrato” de conchabo por engaño, el adelanto de bienes que implicaba luego la obligación de trabajar para saldar la deuda, o la simple adjudicación de una deuda inexistente, la retención forzosa y el incremento del endeudamiento en

1 Proyecto de investigación “Las nuevas formas de intermediación en el mercado de trabajo agrario”, en la provincia de Chubut se realizaron entrevistas semiestructuradas y observación participante, tanto en la temporada de trabajo como fuera de la misma, en 1999, 2000 y 2001. En el caso de la producción de limón en Tucumán se realizaron entrevistas en profundidad desde 1998 hasta 2002 y una encuesta a trabajadores en 1998. El trabajo de campo en la provincia de Misiones. Incluye entrevistas realizadas entre 2000 y 2003.

el lugar de trabajo, son otros tantos elementos vinculados al funcionamiento tradicional de los mercados laborales organizados en torno a la producción primaria. Lo determinante en estos casos es que el trabajador no establece el contrato con vistas a la paga, tampoco posee información clara acerca del tipo de trabajo que deberá realizar, ni las condiciones que le serán impuestas, ni el tiempo de duración del vínculo, es decir, su libertad se encuentra restringida tanto para establecer la relación como para interrumpirla.

En las diferentes producciones analizadas en este estudio percibimos la coexistencia de características “modernas” y “tradicionales”, y situaciones en las que lo “tradicional” es reelaborado y cobra vigencia. El “contratista” propiamente dicho es un agente moderno, organiza la mano de obra como una empresa del sector terciario que vende sus servicios. Sin embargo, varios de los mecanismos propios del sistema de enganche en muchas ocasiones son aún claramente perceptibles y estos agentes por lo general aparecen como representantes de las formas más precarias de los vínculos laborales.

2. Trayectorias y capitales de los contratistas de mano de obra

Actualmente, coexisten en el país distintos sistemas de intermediación para el aprovisionamiento de la mano de obra de cosechas intensivas. Estas formas aparecen vinculadas a la *complejidad de la recolección*, a los *capitales* involucrados en la actividad, a las *características de la organización de la actividad* y, a veces, a la *disminución de los costos y riesgos* de la contratación directa y la propia gestión. Estos elementos condicionan el papel del intermediario mucho más que las necesidades de *volúmenes de mano de obra* necesaria, como sucedía en el sistema de enganche tradicional. Puede señalarse aquí que el sistema de intermediación por contratistas se expande incluso en mercados laborales claramente sobreofertados, por ej. en yerba.

La explotación ganadera ovina de la provincia de Chubut se caracteriza por el uso extensivo del suelo, la escasa inversión de capital y la reducida ocupación de mano de obra permanente. La esquila es el evento dentro del sistema productivo lanero que demanda la conformación de una masa de trabajadores de temporada, de perfil masculino y relativamente baja calificación. Estos trabajadores están sometidos a condiciones precarias de empleo. La especificidad de las tareas de la esquila dificulta que el productor pueda contratar en forma directa a los trabajadores requeridos y organizarlos, de modo tal que es “necesaria” la intervención de un intermediario, el contratista. Tal necesidad está vinculada también con las distancias geográficas y sociales entre los productores y los trabajadores.

La figura del contratista enlaza estos dos mundos de vida, resultando un actor que dinamiza y estructura este mercado de trabajo. En cuanto al mundo

de vida de los trabajadores de la esquila, las representaciones que circulan sobre el mismo destacan que

“el tipo [trabajador de la esquila] trabaja porque lo necesita y el estar ocupado cuatro o cinco meses, a él le va a significar un buen ingreso en ese período de tiempo que pasa fuera de su casa, sin comunicación con su familia, salvo la que le puede llevar el contratista o viceversa. Entonces es un individuo que básicamente pasa desconectado de lo que es una vida... una vida civilizada. El esquilador es un trabajador nómada por no tener un lugar de asentamiento fijo durante el período zafrero, viven rotando permanentemente de lugares, y a su vez es un trabajador golondrina... generalmente son del medio rural....vienen de un medio marginal” (C.M., técnico de campo).

A partir de 1940 la esquila en la región Patagónica adoptó un perfil organizativo y técnico más especializado (SALVIA, 1987). La difusión de las máquinas esquiladoras con manijas múltiples automáticas determinó una reducción en el tiempo requerido para la esquila en cada uno de los establecimientos ganaderos, lo que incrementaba la productividad del trabajo y generaba tiempos muertos de la mano de obra permanente contratada en las estancias. La caída en la rentabilidad de las empresas, vinculada a factores ambientales y del mercado de productos, impulsó a la búsqueda de una reducción del número de trabajadores permanentes. La demanda de mano de obra se inclinó hacia la contratación de trabajadores de temporada. Inicialmente la oferta de trabajadores se hallaba localizada fuera de la región. SALVIA (*op. cit.*) indica que los cambios sucedidos a partir de la década de los cuarenta constituyen a la esquila como una relación de producción autónoma, organizada en torno a un nuevo actor social: el contratista de esquila. Este nuevo actor aseguraba la articulación entre centros de oferta de trabajadores rurales especializados y disponibles para la temporada de esquila y áreas donde se localizaba la demanda estacional de mano de obra.

El origen de los contratistas que circulan actualmente en el territorio de Chubut es un evento desdibujado en el tiempo. Su aparición parece ser el resultado de un proceso de organización interna de los grupos de trabajadores que deambulaban por el territorio guiados por un cabecilla². En los últimos años se ha ido dando un proceso de exclusión de viejos contratistas y una creciente concentración de la actividad.

En el presente coexisten diferentes formas de organización de la esquila. Algunos productores pueden organizarla directamente, haciendo uso de sus

2 Se han recogido historias sobre “muchos esquiladores, los que tenían vocación, muchos armaron sus maquinitas, de a poco, aprendían a hacer de maquinistas, a afilar, a arreglar la manija, todo eso, ese es el oficio del maquinista” (M.C. productor).

propias instalaciones y maquinarias. Otros contratan los servicios de contratistas que aportan la mano de obra necesaria y sus equipos móviles.

En la década de los noventa se generalizaron cambios en la forma de realizar la esquila, lo que trajo aparejado cambios en las características de las comparsas: organización, creación de algunos puestos y eliminación de otros, habilidades requeridas, normas de trabajo y convivencia³.

Para llevar adelante el trabajo de una comparsa de esquila se debe disponer de un capital invertido en maquinaria (máquina de esquila y prensa) y transporte (camión y colectivo) y de capital circulante para hacer frente a los gastos en la compra de repuestos, insumos (combustible y lubricantes) y alimentos para el personal. El contratista asume el pago adelantado de una parte de los salarios que se salda al final de la temporada.

Los contratistas se dedican a actividades comerciales o de servicio fuera de la temporada de esquila, explotando su capital económico y social. Poseen vehículos con los que transportan mercaderías desde y hacia las explotaciones ganaderas, donde el productor generalmente contrata también sus servicios de esquila. Incluso pueden aprovechar los vínculos de los trabajadores con pequeños productores agropecuarios para incluirlos dentro del circuito en el que actúan como comerciantes.

En la producción de yerba mate en la provincia de Misiones, el sistema de enganche comienza a perder peso en la medida que la actividad extractiva da paso, a principios del siglo XX, al sistema de cultivos actualmente consolidado. A partir del establecimiento de industrias molineras y secaderos en la región, estas agroindustrias asumieron un importante papel en el reclutamiento y la organización de la mano de obra para la cosecha (FLOOD, 1972). Buena parte de los *contratistas de mano de obra* que funcionan actualmente como empresas formalmente autónomas, vendedoras del servicio de zafra, son antiguos “administradores” de las agroindustrias que fueron terciarizados durante la última década como una estrategia de los empresarios agroindustriales para reducir costos y riesgos vinculados a la contratación directa de la fuerza de trabajo. Estos nuevos contratistas, generalmente conservan los vínculos con las empresas originales y se expanden a otras áreas de la provincia, sumándose a los agentes intermediarios del mercado de trabajo ya existentes. Este proceso adquirió importante desarrollo durante la década del noventa, particularmente a partir de su segunda mitad. No obstante la mayoría de las

3 En este proceso tuvo un papel relevante el Estado capacitando a contratistas y trabajadores de esquila en las nuevas técnicas con el objeto de generalizar el uso del sistema de esquila desmaneado, o Tally Hi.

agroindustrias yerbateras apelan todavía a una estrategia mixta, aún contratan directamente a una considerable porción del personal de cosecha, completando su provisión de mano de obra estacional con la compra del “servicio de zafra” a agentes contratistas formalmente independientes.

Otro tipo de trayectoria que ha podido identificarse al interior del sector contratista, principalmente en agentes intermediarios que operan en áreas periféricas de la provincia, es la descrita por antiguos acopiadores del producto que, establecidos los vínculos con empresas agroindustriales compradoras de la cosecha y con los productores de hoja verde, reclutan entre la mano de obra rural disponible en las familias de los agricultores aquellos elementos que conformarán su cuadrilla; para luego ofrecer el servicio de cosecha, transformándose también a partir de tal recorrido en contratistas de mano de obra.

Los contratistas de mano de obra que operan en el mercado de trabajo yerbatero constituyen pequeñas empresas, con escaso capital fijo en la mayoría de los casos. Es posible que el contratista sea a lo sumo propietario de uno o dos camiones, pero la tendencia a la expansión de la empresa no se ve acompañada por la compra de más unidades sino, antes bien, estos agentes prefieren subcontratar “fleteros” para el transporte del personal y del producto cosechado. Aún así, incluso en el caso de los contratistas de mayor envergadura, no llegan a tener bajo su control más de 6 u 8 camiones, con un número similar de cuadrillas, recursos con los que se desempeñan en la actividad durante el período de zafra. Tampoco el resto de la infraestructura disponible denota un importante proceso de acumulación invertido en la actividad: necesita disponer de una cantidad suficiente de las sencillas tijeras manuales y serruchos que se utilizan para la poda de la planta de yerba, y de carpas de polietileno —bajo las cuales viven los cosecheros que pernoctan en los yerbatales. A veces, sin embargo, estos intermediarios son también propietarios de un almacén. En ese caso de ahí proviene la mercadería que adelantan a los obreros y la que con frecuencia constituye la totalidad de su salario.

Uno de los más importantes capitales que posee el contratista consiste en las relaciones que crea con los oferentes y demandantes de fuerza de trabajo⁴, de ahí que el establecimiento del mayor número posible de estas relaciones, que permitan ocupar por su intermedio toda la capacidad laboral disponible, constituye la actividad esencial de este agente. Básicamente, debe disponer de cuadrillas de cosecheros y encontrar productores de yerba mate que deman-

4 Se trata de un *capital social* (en el sentido de BOURDIEU, 2000) con validez para el *campo económico*.

den esa capacidad laboral concentrada. Muchos contratistas de mano de obra reclutan actualmente a sus trabajadores en las áreas periféricas de algunas ciudades provinciales donde, por efecto de la migración proveniente del campo, los barrios obreros experimentaron una expansión no menos notable que la del mismo sector intermediario⁵. La oferta de esta capacidad laboral geográficamente concentrada, en cambio, la realiza el contratista a lo largo de toda la región yerbatera —que comprende la mayor parte del territorio de Misiones y el extremo norte de la provincia de Corrientes—, desarrollando procesos de búsqueda a través de relaciones con agentes locales que facilitan el acceso a la demanda laboral.

La citricultura muestra una situación distinta a la relatada para la zafra lanera y yerbatera. Es una producción moderna, aunque formó parte de la producción doméstica desde los tiempos de la colonia. Sin embargo, es durante los últimos 30 años que su desarrollo colocó a la provincia como el principal exportador mundial de limón. Las plantaciones comerciales de limón comienzan en 1920 y hacia 1940 se desarrollan en función del creciente mercado interno. No obstante, el limón constituía una producción más del quintero. Su escasa importancia se refleja en las apenas 2.320 has en producción en 1961. Es en la década del setenta cuando se produce un cambio significativo en la orientación productiva. La crisis de la caña de azúcar, con sus temidas consecuencias sociales, lleva a que se establezcan sistemas estatales de estímulo al desarrollo de nuevos productos compensatorios. A partir de esos momentos, comienza una sostenida expansión de la producción, primero destinada a la producción de aceites para exportación y, a partir de los noventa, avanza la producción destinada a mercados externos de alimentos frescos, especialmente la Unión Europea, con consumidores exigentes en cuanto a las prácticas agrícolas y a las formas de cosecha y empaque.

Estos cambios modifican las formas de contratación de trabajadores y los volúmenes de mano de obra requerida, pero especialmente, la organización de la cosecha comienza a perfilarse como un dato clave para asegurar la calidad de la fruta de exportación en fresco. Las empresas integradas disponen de un departamento de cosecha el que organiza la actividad en la finca propia pero también en las de los productores que los abastecen. Se trata de cosechar maximizando la fruta fresca para exportación. Debe hacerse en el momento oportuno, eligiendo las mejores frutas, con color y tamaño semejante, sin manchas ni huellas de las manos que la recogen, cortándola de acuerdo a las

5 Se registra aquí también, por lo tanto, el crecimiento del reclutamiento urbano de trabajadores rurales que ha venido señalándose para otras regiones del país (APARICIO, GIARRACCA y TEUBAL, 1992) y Latinoamérica (KLEIN, 1985).

demandas del comprador externo (alicate, tijera, etc.). La fruta que no cumple estas condiciones se destina a la industria y es descartada, recogiendo sin estas precisiones o descartándose en el empaque.

Es en esta década cuando la intermediación comienza a tomar auge. A diferencia de las cosechas de lana y yerba, el contratista organiza una actividad mucho más compleja que el reclutamiento de los trabajadores. Demanda escaso capital para la tarea específica de cosecha (tijeras y escaleras) pero implica una meticulosa organización: trasladar diariamente al personal a distintas fincas, controlar la calidad de la recolección, indicar el momento en que se corta la fruta para exportación (no puede haber rocío), supervisar la preselección de la fruta directamente en el árbol, registrar el volumen cosechado por cada trabajador y cuadrilla, controlar que no haya tratamientos fitosanitarios cercanos en el momento de cosecha, liquidar los salarios de trabajadores y capataces, negociar con la agroindustria precios, condiciones del servicio, organización del transporte de la fruta, contabilizar costos del servicio, facturaciones, relacionarse con los organismos de seguridad social y aseguradores. En los contratistas empresariales, para realizar todas estas tareas, existe personal intermedio: capataces, contadores, técnicos agrónomos forman parte de las principales empresas contratistas. Su capital fijo aparece vinculado a las tareas de gestión: computadoras, telefonía celular, oficinas son su principal inversión. Estas características llevan a que el origen de los contratistas, en muchos casos, remita a estratos profesionales: contadores, ingenieros agrónomos, administradores, lo cual implica una dotación importante de capital social.

Sin embargo, existe un gradiente de tamaño de empresas, desde estas descritas hasta cuenta propias, como algunos capataces que arman su cuadrilla y venden sus servicios. Estos últimos muchas veces prestan servicios intermitentemente, un año o dos y luego abandonan la actividad para retomarla cuando encuentran espacio o la dejan definitivamente por las complejidades de la misma.

En la producción de limón en Tucumán, estos sistemas de intermediación están ampliamente generalizados, el 82% de los productores realizan la cosecha con contratistas. Los productores que no poseen empaque o no tienen canales de exportación propios, utilizan los servicios de cosecha provistos por la agroindustria compradora, la que luego le descuenta el costo de este servicio del precio final del producto. Aquellos productores que exportan contratando los servicios de empaque o los que tienen empaque propio o alquilado, negocian directamente con los contratistas de cosecha y supervisan con su personal las tareas de cosecha.

Los trabajadores se reclutan, principalmente en áreas urbanas, periurbanas o pequeños poblados. Si bien cerca de la mitad son hijos de asalariados de caña, sus actividades fuera de la época de cosecha, se desarrollan en ámbitos urbanos con fuertes características de informalidad y largos períodos de desempleo (ALFARO, M. y APARICIO, S, 2001). En este período de desempleo, trabajadores y contratistas no mantienen ningún vínculo entre sí. El trabajador se limita a esperar ser llamado para la próxima cosecha y el contratista a negociar con la agroindustria las condiciones para la realización de la misma.

3. Relaciones y formas de negociación

En los sistemas de enganche tradicionales el intermediario se limitaba a cumplir con el aprovisionamiento de mano de obra para las fechas acordadas con los demandantes, productores o agroindustrias integradas para la cosecha en sus fincas. Recibía un pago por este servicio y allí se completaba su función. Generalmente, su rol principal se daba en la época de no cosecha ya que, a través de las relaciones cotidianas con los futuros trabajadores iba generando sistemas de compromiso y/o endeudamiento que forzaban a pobladores a acudir a su llamado para trasladarse a las áreas de cosecha. En las producciones estudiadas este rol se complejiza y en algunos casos, como en la cosecha de limón y de yerba, desaparece. Se incorporan nuevos actores, como capataces, encargados o supervisores que intervienen en diversas negociaciones, ahora el contratista establece arreglos y contratos con empresas agroindustriales, productores y trabajadores durante la época de cosecha.

3.1. Los vínculos con productores y empresas agroindustriales

Una importante diferencia entre el enganchador tradicional y el contratista que opera actualmente como intermediario es que no sólo sirve de nexo entre la oferta y la demanda de fuerza de trabajo, sino que también organiza y dirige, a través de los capataces, la ejecución del proceso de trabajo para las cosechas.

En la cosecha de yerba, la vía de acceso a la explotación donde se realizarán las tareas puede resultar de un vínculo directo con el productor, pero, generalmente, los predios son asignados por la agroindustria compradora del servicio. En algunos casos la relación con el productor adopta formas peculiares: por ejemplo, existen productores que se hallan completamente ausentes en el desarrollo del proceso de trabajo en su explotación; pero en otros, y en interés de conservar las buenas propiedades del cultivo perenne, el titular de la explotación exige supervisar personalmente el modo en que se realiza la zafra desplazando de esta manera parcialmente al capataz de cuadrilla de su función.

El proceso de trabajo de la zafra yerbatera es relativamente sencillo. Se trata de una poda realizada cortando gajos de la planta, de los cuales luego se separan los tallos más pequeños que portan las hojas. Éstos son embolsados al costado de las líneas. Todos los obreros realizan por tanto la misma tarea, sin hallarse, más allá de la función del capataz, una diferenciación de puestos de trabajo.

Algunas características semejantes presenta el caso de la cosecha limonera, aunque casi desaparece la relación entre contratista y productor, restringiéndose este último a observar el cuidado de la plantación perenne, su principal capital. La relación directa con el contratista se da en aquellos casos en que el productor cuenta con empaque propio o alquilado o que se posee marca para la exportación, es decir, cuando existe algún nivel de integración. Productores más pequeños venden “en planta” a la agroindustria o embalan para mercados locales negociando en este último caso con los contratistas cuentapropistas. En consecuencia, la mayor parte de la fruta es cosechada a través de las empresas integradas de exportación. Estas agroindustrias, en acuerdo con los agentes contratistas, organizan la actividad, establecen los estándares de fruta a recoger, el día en que se cosechará cada campo, la forma en que se cosechará y proveen los *bins* en donde se junta la fruta. Supervisan la cosecha enviando a algún técnico propio al campo, inclusive pueden llegar a haber supervisores de los compradores externos o del empresario exportador. La tarea de cosecha del limón exportable no es sencilla, implica muchas destrezas: “ojo tamañador” (aunque el cosechero dispone de un calibre para realizar la tarea), resistencia física para poner los limones en la bolsa que cuelga del cuerpo del cosechero, subido a una escalera: debe elegir colores predeterminados, tocar la fruta sin marcarla, cortar sin dañar, sostener calidad y ritmo de trabajo durante toda la jornada, tratando de maximizar la fruta recogida pues de esto depende su jornal. El contratista es el último responsable de la buena marcha de la recolección. Antes de empezar la cosecha, negocia el precio del servicio con la agroindustria, dependiendo el monto del contrato del volumen de fruta a cosechar, los costos que implica la tarea, la cantidad de cosecheros que deberá contratar y todas las condiciones de la actividad. Algunas agroindustrias celebran contratos con 5 ó 6 contratistas diferentes, manteniendo relaciones relativamente estables con esos mismos intermediarios a lo largo de los distintos ciclos productivos. Los pequeños contratistas generalmente se vinculan esporádicamente con las principales agroindustrias vendiendo sus servicios a empacadores o productores, pero su continuidad en la actividad está sujeta a muchas incertidumbres, siendo frecuente la rotación en este segmento de la actividad.

El caso de la esquila exhibe una sensible diferencia en lo que respecta a la injerencia de los contratistas en las decisiones sobre el proceso productivo. Actualmente, en las comparsas de esquila se encuentran diferentes puestos ocupados por las mismas personas y el contratista se reserva un margen para rotar al personal, lo que es más factible al tratarse de puestos menos calificados (playeros, meseros, prenseros). La división de tareas requiere de coordinación, función delegada a un “encargado”, quien es responsable ante el contratista de la máquina (las partes mecánicas) y los operarios. Se presentan algunos casos en los que el encargado es un asociado del maquinista (comparte gastos y ganancias). Éste trata con los ganaderos y los trabajadores en nombre del dueño de la máquina. Sus deberes son múltiples, desde resolver desperfectos mecánicos hasta mantener la disciplina. Puede ser él quien apunta los gastos de los trabajadores (administra la “cantina”) o puede derivarse tal “privilegio” (como lo perciben algunos trabajadores) a otra persona que “haya hecho méritos”.

Mientras tanto el contratista viaja regularmente para aprovisionar al equipo de trabajo que permanentemente está en el campo. A diferencia de la cosecha de limón y en algunos casos la cosecha de yerba, en las cuales el trabajador vuelve diariamente a su casa, la comparsa de esquila se instala en el campo, perdiendo el contacto directo con sus familias. La figura del contratista adquiere en este caso un nuevo rol. Él es quien vincula a los trabajadores con sus familias y cubre las necesidades de la “máquina” (como se denomina también al conjunto de partes mecánicas y los trabajadores). No es despreciable la proyección simbólica que tiene esta división de tareas, y la manera en que estratégicamente se organizan los espacios, quedando los trabajadores virtualmente aislados, no sólo lejos de sus hogares sino también de centros poblados.

El ganadero por lo general desarrolla tareas de control sobre el trabajo de la comparsa y sobre la actividad de los asalariados temporales que emplea para realizar tareas paralelas a la esquila (arreos, encierre, en algunos casos también clasificación de la lana, etc.). En la zafra lanera, la agroindustria compradora no tiene injerencia sobre la cosecha, ni en el establecimiento del vínculo entre contratistas y productores.

3.2. La relación con los trabajadores

Como se desprende de los puntos anteriores, es el contratista el que establece y mantiene el vínculo directo con los trabajadores, desde los momentos de negociación de contratos y reclutamiento hasta el del pago de la retribución salarial. Si bien estos son roles compartidos en los tres mercados de trabajo estudiados, aparecen diferencias en cuanto a las formas de recluta-

miento, los mecanismos de negociación y contratación, las formas de retribución y de descuentos de gastos anticipados.

En la producción de lana, alrededor de un mes antes de que se comience a esquila, los contratistas, residentes en su gran mayoría en ciudades de gran y mediana importancia (Trelew, Puerto Madryn, Esquel, Patagones, Río Colorado y Tandil, entre otras), se dirigen a pequeños pueblos o zonas rurales de Chubut y Río Negro principalmente, en busca de “su gente”. La regularidad de la relación con el mismo contratista mantiene un núcleo de trabajadores con los que el contratista “puede contar”, y a la vez, se genera una identificación de los trabajadores con algún contratista particular, al que se refieren como “su patrón”. En ese momento el contratista anuncia el monto de las retribuciones que está dispuesto a pagar. Los contratos son verbales y su cumplimiento, desde el momento del reclutamiento hasta la partida hacia la esquila, se basa en cierta confianza mutua. Los lazos de confianza son una construcción independiente de los niveles salariales o ventajas y desventajas calculadas.

Tradicionalmente el pago en efectivo es percibido al finalizar la temporada. La relación salarial que temporalmente vincula a los contratistas y los trabajadores por sí sola no da cuenta de los vínculos que los unen, y que se manifiestan en la continuidad de la relación laboral de los trabajadores con un mismo contratista. Los contactos fuera de lo estrictamente laboral fortalecen relaciones de dependencia. La presencia esporádica —“las visitas”— del contratista (o en algunos casos de un encargado de la máquina) en las comunidades de origen de los trabajadores reafirma la vigencia de este vínculo mediante “la palabra” y los adelantos en dinero o mercadería. Los adelantos dejados durante las giras para hacer los arreglos para la temporada y en el momento en que los trabajadores parten para la esquila pasan directamente a las familias de los trabajadores, y no es menos importante desde lo simbólico que sea por intermedio del contratista. La circulación de efectivo en manos de los trabajadores durante la esquila es casi nula.

A diferencia de lo que sucede con el mercado de trabajo para la esquila en la Patagonia, región de muy baja densidad demográfica, el mercado laboral para la cosecha de yerba mate en el nordeste argentino se encuentra en la actualidad visiblemente sobreofertado (al igual que en el área limonera). En este caso el empleador contratista ni visita periódicamente, ni concede adelantos, ni se ocupa de cultivar la confianza del trabajador. Ante el incumplimiento de los acuerdos laborales, la amenaza de cambiar de empleador que hace valer el trabajador de esquila, resultaría absurda en boca de un cosechero de yerba mate puesto que empleador en este caso no encuentra dificultad alguna para reclutar inmediatamente a los sustitutos que precise.

Existe en la actualidad una marcada tendencia a la expulsión de mano de obra permanente en las explotaciones agrícolas misioneras y un proceso de migración de estos trabajadores a las áreas periurbanas de las ciudades provinciales cercanas, espacios donde se conformaron recientemente importantes barriadas obreras.

Cada vez más, por medio de los agentes contratistas, el capital agrario recluta en estas áreas a los cosecheros, que, luego de cada ciclo agrícola permanecen desocupados. Casi todos los obreros que pueblan las nuevas barriadas alcanzan a trabajar, más o menos constantemente, en la cosecha de yerba durante el invierno. Según sus propias afirmaciones, allí tienen mayores posibilidades de conseguir empleo que si se quedaran en el campo.

Los contratistas de cierta envergadura rara vez organizan ellos mismos las cuadrillas. En los barrios se encuentran los capataces como referentes y, en cierto sentido, también representantes, de grupos de trabajadores ya constituidos. Estos grupos, con frecuencia se estructuran a partir de redes de relaciones vecindad, amistad o parentesco, preexistentes entre los cosecheros y, principalmente, entre éstos y el individuo que los encabeza como capataz.

Si en la mayoría de los casos la existencia del intermediario contratista dificulta que los trabajadores conozcan a los agentes económicos que hacen efectivo uso productivo de su capacidad laboral; la función del capataz en el reclutamiento y negociación de las condiciones del “contrato” y en la distribución de la paga opera como una segunda intermediación, obstruyendo en ocasiones incluso el trato directo de los cosecheros con el contratista. Con ello se incrementa la vulnerabilidad de estos trabajadores frente a los fraudes que puedan realizarse con su salario.

Y los fraudes son muy frecuentes al tratarse de contratos verbales. El sistema de contratistas es conocido en la región por funcionar con las más precarias condiciones de empleo dentro del mercado laboral yerbatero. Los cosecheros son contratados con un adelanto en mercadería que se entrega en el momento de subir al camión para trabajar en la cosecha y que cubre las necesidades de subsistencia durante el trabajo. El resto de la paga lo recibirá al finalizar la quincena, con frecuencia nuevamente en mercadería cuyos precios no pocas veces se hallan flagrantemente sobrevaluados.

“Como por ejemplo mira. Vos sos mi contratista, no cierto... Vos te vas y cobrás. Yo te espero en casa... vos cobrás la plata allá, y pasas por “Cóndor”, que es un autoservicio grandísimo. Que ahí te va a costar todo en bajo precio. Y vos te vas y compras, que sé yo.... Por la mitad de esa plata, compras todo mercadería, y la mitad te metes en el bolsillo. Vos venís a la casa del capataz y le decís ‘mira, no conseguí plata. Conseguí mercadería. Agarra y arréglate con tu gente. Toma’. Le das pero en un precio alto ya. Cosa que él gana más”. (T. N. Capataz).

La cosecha de limón adquiere características semejantes a las de yerba. El capataz adquiere un rol importante en toda la actividad, ya que suele ocuparse del reclutamiento, del trato cotidiano con los trabajadores bajo su supervisión, y también cumple el rol de “vehicular” las demandas de los mismos. Es él quien puede trasladar las reivindicaciones laborales al contratista.

El capataz, ya desde el reclutamiento, cumple un importante rol: convoca a los buenos trabajadores de la cosecha anterior y utiliza sus canales informales (redes de amigos, vecinos, familiares) para completar las cuadrillas. También en momentos de mucha demanda de trabajadores suelen ponerse avisos en los comercios de los pueblos cercanos, lo que muestra algunos signos de mayor formalidad en el mercado de trabajo. Este es un indicador de la mayor formalidad, la que se refleja también en otros aspectos del funcionamiento del mercado de trabajo. En el caso de la producción citrícola tucumana, el contratista, excepcionalmente, anticipa pagos a sus cosecheros. Generalmente se paga por quincena y en dinero efectivo, no existiendo descuentos por provisiones. En 1998, un tercio de los cosecheros recibió salarios legales, con los descuentos pertinentes para obra social y jubilación.

Los trabajadores prefieren vincularse a contratistas que paguen en las fechas acordadas, lo que generalmente los liga indirectamente a la agroindustria contratante ya que, del cumplimiento de éstas con el contratista depende que los trabajadores reciban en fecha sus pagos. Mayor legalidad y pago puntual implican una cierta estratificación dentro de los asalariados, aunque no se refleje en un monto salarial superior al establecido por el convenio que regula la actividad. Mayor precariedad e impuntualidad aparecen asociados con salarios a veces inferiores a los establecidos legalmente. Y es el contratista el empleador directo que establece estas condiciones, las que generalmente son acordes a las características del contrato establecido entre contratista y agroindustria.

Conclusiones:

continuidades y cambios en la intermediación laboral

Los tres mercados de trabajo presentan algunas similitudes: tareas de baja remuneración, inestabilidad laboral, largos períodos de desempleo, contratos informales, fuerte presencia de intermediarios que desdibujan la identificación del empleador.

A través del análisis realizado se puede sostener que se está en presencia de nuevas formas de intermediación. A pesar de las diferencias registradas, en general muestran una tendencia hacia una mayor diversificación de actores interviniendo en el proceso, mostrando gradualidades y cuyo caso más

desarrollado es la cosecha de limón, que la asemeja a las estudiadas en las agriculturas altamente capitalizadas.

El mercado de trabajo en torno a la cosecha de limón presenta características que lo acercan en mucho mayor medida a un mercado de trabajo formal. Empresas agroindustriales que contratan servicios de cosecha a un sector de perfil empresarial. Contratistas que realizan un servicio en base al reclutamiento de mano de obra asalariada sin origen campesino. Ciclos de actividad y desocupación regidos por el mercado de trabajo zonal y urbano. Desocupación que debe ser sostenida por el trabajador y sus familias sin posibilidades de acudir a la autoproducción de alimentos. El período de desocupación pone en evidencia la alta vulnerabilidad del trabajador y sus familias ya que su sostenimiento se basa en sus redes primarias. Y es en este punto, donde el trabajador hasta puede llegar a añorar los viejos mecanismos de “anticipos” y arreglos informales con los intermediarios. En un contexto de alta desocupación, baja sindicalización y retiro del Estado de su función social, el trabajador citrícola se ubica en una situación de alta marginalidad social.

En las zafras yerbatera y lanera, son muy sugerentes algunos elementos de continuidad que aparecen entre los actuales contratistas y los tradicionales enganchadores. Aunque antes que de continuidad convendría hablar de cierto resurgimiento, una nueva generalización de tales características que acompaña la expansión reciente del sector contratista en la actividad primaria. Quizá convenga dejar de lado el recurso del otorgamiento de un “adelanto” en mercaderías, realizado en el momento de establecer la relación laboral, pues este mecanismo se hallaba generalizado en el trabajo agrario, más allá de la intervención de los contratistas. Lo que sí aparece como una semejanza es el recurso al sobreprecio de las mercaderías al momento de su descuento del monto del salario final. Más aún, es la institucionalización de diversos tipos de fraudes salariales (trabajo no registrado, pago en mercaderías sobrevaluadas, salarios inferiores a los legales, incumplimientos en las fechas de pago) frente a un trabajador impotente para realizar reclamos lo que, en términos generales, aparece como analogía en el funcionamiento del tradicional sistema de enganche y el actual de contratistas.

Otro aspecto de semejanza entre el funcionamiento tradicional del mercado laboral estacional y la situación es la reaparición —en la cosecha de yerba— o la persistencia —en la zafra lanera— del traslado de los trabajadores a lugares de trabajo muy alejados de su hogar y en donde las cuadrillas permanecen en una notoria situación de aislamiento.

En el caso de la lana, especialmente, persisten algunas dimensiones del control de la mano de obra que develan formas pasadas en las relaciones laborales. La provisión de bienes de consumo no productivo que son descontados del salario del trabajador utilizando un sistema de libretas —también presente en la cosecha de yerba—, así como los envíos que se realizan a lo largo de la temporada a las familias, son las formas mediante las cuales el contratista puede hacer valer su capacidad de financiamiento. Estos mecanismos, en los cuales el trabajador posee escaso control sobre los descuentos, en ocasiones llegan a generar un endeudamiento con el contratista que puede obligarlo a emplearse nuevamente con éste la temporada siguiente.

En las tres actividades, con el incumplimiento de los plazos de pago, los contratistas hacen sentir la dependencia económica (material) que tienen los trabajadores. Los trabajadores podrían sacar provecho cambiando de contratista. Sin embargo, en mercados sobreofertados de mano de obra, esta posibilidad es restringida y aparece frecuentemente como “aspiración” y no como derecho.

Actualmente, junto con la formación de grandes barriadas obreras en torno a las pequeñas ciudades —especialmente en las cosechas de limón y yerba— y la expansión del sector contratista que recluta en estos reservorios mano de obra barata para la cosecha, se ha venido registrando el fenómeno de la venta extrazonal de servicios de cosecha por parte de estos agentes. La circunstancia de ser transportados a través de tan lejanas distancias para realizar durante una o dos semanas tareas de cosecha, nuevamente ha repercutido en una elevada vulnerabilidad de los trabajadores frente a empleadores y personal de supervisión.

Por último, la existencia de diversos actores que intermedian entre trabajadores y empresas, junto con las diferenciaciones por calificación que estratifican al sector trabajador, no sólo desdibujan el vínculo empresario-obrero sino que también repercuten en las características de las modalidades de conflictividad laboral. En muchas ocasiones, las reivindicaciones del trabajador se expresan en protestas locales que incluyen acciones de resistencia a la exclusión social antes que los clásicos reclamos salariales y de mejoras en las condiciones de trabajo.

Bibliografía

- ABÍNZANO, ROBERTO. “Fronteras, frentes y trabajo: una mirada al pasado y al futuro desde la subcultura regional”. En: *Anais, IV Encontro de Cientistas Sociais, Ijuí*, 1996. Volume I.

- ALFARO, MARÍA INÉS y SUSANA APARICIO. "Las múltiples negociaciones para acceder al trabajo". Ponencia presentada al 5º Congreso de ASET. 1-4 de agosto, Buenos Aires, 2001.
- APARICIO SUSANA, NORMA GIARRACCA y MIGUEL TEUBAL. "Las transformaciones en la agricultura: el impacto sobre los sectores sociales". En: SAUTÚ, RUTH y JORRAT, J. (comp.), *Después de Germani. Exploraciones sobre la estructura social agraria*, Paidós. Buenos Aires, 1992.
- APARICIO, SUSANA y ROBERTO BENENCIA. "El empleo rural en la Argentina. Viejos y nuevos actores en el mercado de trabajo". En: APARICIO, SUSANA y ROBERTO BENENCIA (comp.), *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*. La Colmena, Buenos Aires, 1999.
- ARYA (Asociación Rural Yerbatera Argentina), Memoria y balance general, ediciones anuales, Posadas, 2000-2003.
- BENDINI, MÓNICA y MARTA RADONICH. (comp.) De golondrinas y otros migrantes. *Cuadernos del Gesa II*, La Colmena, Buenos Aires, 1999.
- BOURDIEU, PIERRE. Poder, derecho y clases sociales, Desclée de Brouwer. Bilbao, 2000.
- CAMPI, DANIEL. "Captación y retención de la mano de obra por endeudamiento. El caso de Tucumán en la segunda mitad del siglo XIX". En: CAMPI, DANIEL, (comp.). *Estudios sobre la historia azucarera argentina*. UNT, Unidad de Investigaciones de Historia. Tucumán, 1991, v.1.
- FLOOD, CARLOS. "Estudio de la mano de obra transitoria en la provincia de Misiones", Ministerio de Agricultura y Ganadería, Buenos Aires, 1972.
- GIARRACCA, NORMA (coord.). "Tucumanos y tucumanas, zafra, trabajo, migraciones e identidad". La Colmena, Buenos Aires, 2000.
- KLEIN, EMILIO. El impacto heterogéneo de la modernización agrícola sobre el mercado de trabajo, PREALC, Chile, 1985.
- LAGOS, ANA TERUEL DE. "Regulación legal del trabajo en las haciendas, ingenios y plantaciones de azúcar en la provincia de Jujuy. Siglo XIX a mediados el siglo XX". En: CAMPI, DANIEL. (comp.). *Estudios sobre la historia azucarera argentina*. UNT, Unidad de Investigaciones de Historia, Tucumán, 1991, v.1.
- LARA FLORES, SARA. "Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana". Juan Pablo editor S.A. México, 1998.
- ORTIZ, SUTTI. "*Harvesting Coffee, Bargaining Wages*". Ann Arbor: Michigan University Press. Michigan, 1999.

- REBORATTI, CARLOS. "Peón golondrina: cosechas y migraciones en la Argentina" *Cuadernos de CENEP*, n° 24. Buenos Aires, 1983.
- RAU, VÍCTOR, "Los mensú" o la prehistoria de la fracción obrera rural yerbatera, en CD de las IX Jornadas Interescuelas / Departamentos de Historia, Córdoba, 2003.
- RUTLEDGE, IAN. "La economía azucarera en Argentina, 1930-43". En: DUCAN, KENETH e IAN RUTLEDGE (comp.), *La tierra y la mano de obra en América Latina*. Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1987.
- SALVATORE, RICARDO. "Control del trabajo y discriminación: el sistema de contratistas en Mendoza, Argentina, 1880-1920", en *Revista Desarrollo Económico*. Buenos Aires, 1986. v. 26, n° 102.
- SALVIA, AGUSTÍN. "La zafra lanera en la provincia de Santa Cruz. Migraciones, condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores de la esquila", proyecto Gobierno argentino, PNUD, OIT, Buenos Aires, 1987.