

Universidad Nacional de Misiones. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Secretaría de Investigación y Postgrado. Doctorado en Antropología Social

Doctorando
Mgter. Verónica Trpin

“¡Pero siempre estuvo así, es por los compradores del exterior!”

Producción, trabajo y sindicato en la fruticultura del Alto Valle de Río Negro

Tesis de Doctorado presentada para obtener el título de “Doctor en Antropología Social”

“Este documento es resultado del financiamiento otorgado por el Estado Nacional, por lo tanto, queda sujeto al cumplimiento de la Ley N° 26.899”.

Director
Dra. Gabriela Schiavoni

Posadas, septiembre, 2007



Esta obra está licenciado bajo Licencia Creative Commons (CC) Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

“¡Pero siempre estuvo así, es por los compradores del exterior!”
**Producción, trabajo y sindicato en la fruticultura del Alto Valle
de Río Negro.**

Autora: Mgter. Verónica Trpin

Directora: Dra. Gabriela Schiavoni

Tesis de Doctorado presentada al
Programa de Postgrado en Antropología Social
de la Universidad Nacional de Misiones para
la obtención del título de Doctora en Antropología Social

Posadas
Septiembre de 2007

Agradecimientos

Este trabajo no podría haberse realizado sin la incondicional colaboración de muchas personas.

En primer lugar deseo destacar la dirección y el apoyo recibido por la Dra. Gabriela Schiavoni, que a pesar de la distancia que nos separa, cotidianamente respondía mis inquietudes y las continuas lecturas y correcciones de “borradores” que volaban por el “ciber espacio”.

También los encuentros con docentes y compañeros y compañeras durante el cursado de los seminarios en el Programa de Postgrado en Antropología Social de la UNaM, fueron de gran ayuda y fuente de indagación de algunos de los temas desarrollados en este trabajo. Especialmente quiero recordar a Rosario Contepomi por el cobijo que me dio en Posadas todas las veces que lo necesité.

A mi amiga Andrea Mastrangelo, mi mayor agradecimiento, nuestras carreras académicas nos permitieron transformarnos en compañeras de la vida.

Debo también este trabajo a las sugerencias e intercambios compartidos con Claudia Fonseca, Alejandro Grimson, Patricia Vargas y Laura Zapata.

Este trabajo no podría haberse concretado sin la predisposición de mis informantes, que abrieron pacientemente sus vidas. Mi reconocimiento a estos trabajadores y trabajadoras que se transformaron en protagonistas de esta historia: Roble (que posó para la foto que prometí que sería tapa) y su esposa Rosa, Margarita y Artemio, Luis y Ana, Héctor, Patricia y el ingeniero Ramos. Agradezco también a la familia Martínez por su amor al paraje, a las mujeres de la Red de Mujeres de la UATRE, a Carlos e Iris y a Anahí por sus experiencias.

Por último no puedo dejar de decir gracias a mi familia, que apuntaló cada momento. A mis hijas Valentina y Pauli, por recordarme todos los días que hay muchas cosas importantes, a Gabriel por estar siempre. A mis hermanas Inés, María y Betty y a mi mamá por aportar esos granitos fundamentales que ayudan a avanzar.

Índice general

Agradecimientos	1
Introducción	
1. La complejidad del contexto.....	4
2. Clase y reproducción social.....	6
3. La vuelta al paraje Guerrico.....	10
4. Plan de la obra.....	16
Capítulo I. Relaciones de lo local y lo global en una producción de demanda externa.	
1. La etnografía ante lo local y lo global.....	20
2. Los sistemas agroalimentarios en el capitalismo actual.....	29
3. Trabajo rural y migración.....	34
Capítulo II. El Alto Valle como territorio frutícola.	
1. La configuración de la producción de manzanas y peras.....	41
2. Las “Good Agricultural Practices”, el “RENSPA” y los controles fitosanitarios: lo global en lo local.....	56
3. La calidad como parte de la producción por proyectos.....	66
Capítulo III. La organización laboral en las chacras y la aplicación de las BPA.	
1. Nuevas tareas y nuevas calificaciones.....	72
2. Las particularidades del trabajo en una empresa “grande”.....	87
3. Las condiciones laborales con las BPA.....	93
Capítulo IV. La heterogeneidad del mercado de trabajo.	
1. Los trabajadores clasificados.....	104
2. Primero los chilenos, después los norteos.....	112
3. Construcciones del trabajador rural.....	132
Capítulo V. La expansión de UATRE en la fruticultura.	
1. Conocer el sindicato.....	136
2. La estructura de UATRE.....	143
3. El sindicalismo en el Alto Valle.....	150
4. Las mujeres en UATRE.....	160
Capítulo VI. Las diversas maneras de confrontar y arreglar con la patronal.	
1. Protestas sindicalizadas.....	172
2. Los norteos “muertos de hambre”.....	184
3. Confrontar y arreglar.....	188
Conclusiones	195
Bibliografía	201
Otras fuentes	212
Índice de cuadros	
1. Volumen exportado de manzanas (en tn).....	48
2. Volumen exportado de peras (en tn).....	48
3. Cantidad de EAPs y superficie ocupada en ha entre 1988 y 2002. Provincia de Río Negro.....	49
4. Cantidad de UOPs productivas por rango de UOP del Alto Valle y Allen.....	51
5. Cantidad de explotaciones por rango de superficie. Paraje Contralmirante Guerrico.....	51

6. Composición del trabajo permanente en las explotaciones agropecuarias registrados en la provincia de Río Negro. Años 1998 y 2002.....	104
7. Cantidad de personal permanente por rango de superficie de UOP. Zona del Alto Valle..	105
8. Cantidad de personal permanente por rango de superficie de UOP. Localidad de Allen....	106
9. Cantidad de trabajadores temporarios distribuidos por tareas y meses. Zona Alto Valle...	107
10. Cantidad de trabajadores temporarios por rango de superficie. Zona Alto Valle.....	107
11. Ingresos de chilenos a la Argentina. Alto Valle de Río Negro. Año 2003.....	113
12. Chilenos de 14 años y más ocupados por rama de actividad agrupada según año de llegada a Argentina. Alto Valle del Río Negro. Año 2003.....	114
13. Cantidad de argentinos y chilenos afiliados a UATRE. Seccional Allen, Río Negro.....	118
14. Lugar de destino de las migraciones interzafas elegido por los trabajadores del surco (en %)......	120
15. Años de afiliación a UATRE. Seccional Allen, Río Negro.....	137
16. Empresas con más de diez trabajadores afiliados a UATRE. Seccional Allen, Río Negro.....	137
17. Cantidad de hombres y mujeres afiliados a UATRE. Seccional Allen, Río Negro.....	160

Índice de fotos

Tapa. Roble en el tractor en la cosecha.

1. Trabajadores podando frutales de pera.....	100
2. Trabajador acomodando los calefactores para mitigar las heladas.....	100
3. Chacra propiedad de Salentein Fruit, Guerrico.....	101
4. Cosechador de peras.....	101
5. Cosechador tucumano.....	102
6. Corte de ruta durante el paro de UATRE del 2006.....	103
7. Mujeres del país en el Encuentro Nacional de la Red de Mujeres de la UATRE.....	103

Introducción

1. La complejidad del contexto.

Esta investigación comenzó en el año 2005 en predios productivos destinados a la fruticultura en el paraje Contralmirante Guerrico, ubicado en el Alto Valle de Río Negro. Allí se emplean y residen familias de trabajadores rurales descendientes o migrantes chilenos y temporarios “norteños”. En los espacios destinados a la plantación de peras y manzanas, conocidos como chacras, observé las condiciones laborales, la organización del trabajo y las calificaciones requeridas en las tareas culturales orientadas por las exigencias del mercado internacional.

Los investigadores y las investigadoras que desde las ciencias sociales abordamos problemáticas rurales y en particular el trabajo en producciones de exportación, hemos presenciado en los últimos años cambios significativos en la tenencia de la tierra, en el mercado de trabajo, en la aplicación de estándares internacionales de calidad (incluyendo el cuidado de la salud ocupacional de los trabajadores y el ambiente) y en las exigencias de calificación laboral. Estos factores logran combinar en las relaciones laborales la vigencia de prácticas enraizadas en lo rural y otras consideradas novedosas por los trabajadores.

Algunos analistas contextúan estos procesos en una nueva etapa de expansión del capitalismo, definido como globalización, en tanto se presenta una vertiginosa mundialización de los flujos financieros, la cobertura sin precedentes que ha alcanzado el mercado y la universalización de una uniformización cultural (Petras y Veltmeyer, 2003). Para el caso de la producción de fruta fresca en el Alto Valle de Río Negro, no pueden ignorarse las relaciones entre estos cambios y el mercado de trabajo en que se insertan asalariados diferenciados.

En este trabajo me propongo describir y analizar las condiciones materiales en las que tanto argentinos como chilenos se reproducen como trabajadores rurales, en el marco de una producción de exportación. En la fruticultura observé que las definiciones de la categoría de trabajador rural no es homogénea, sino que esta atravesada por la propia dinámica del capitalismo actual y las interacciones de lo global y lo local.

La investigación considera la reconfiguración del territorio frutícola caracterizado por una acentuada concentración de la tierra en manos de capitales asociados a la industria y a la comercialización de la fruta y una paulatina segmentación

del trabajo rural según la calificación, el género y los orígenes nacionales y regionales de los trabajadores.

El retroceso de las tradicionales chacras de 5 a 10 hectáreas en manos de chacareros sobre las que se había basado inicialmente la producción frutícola y la presencia de empresas agroindustriales de capitales externos -que rentan o son propietarias de predios- ha modificado no sólo el paisaje del Alto Valle sino las relaciones de producción.

Desde el trabajo de campo llevado a cabo en los últimos dos años en Contralmirante Guerrico, registré las tareas laborales de hombres y mujeres en explotaciones de diferente extensión y en propiedad de patrones locales e internacionales. Todas las chacras observadas están destinadas a la producción intensiva de peras y manzanas.

Las notas de campo y las entrevistas realizadas en ese tiempo me permitieron analizar comparativamente las condiciones y las relaciones laborales en las cuales se insertan las familias trabajadoras, las cuales, según trabajen y vivan en explotaciones de diferente extensión y también con diferentes patrones, experimentan matices en la organización del trabajo y de la vida cotidiana.

La dinámica productiva de la fruticultura analizada desde un paraje rural permite conocer la complejidad de las relaciones entre lo local y otras regiones de la Argentina y del mundo.

Lo global se instala en las chacras desde la organización del trabajo ante las exigencias de consumo de frutas frescas del mercado internacional y la presencia de capitales extranjeros en las inversiones de producción directa, empaque y comercialización de frutas, al tiempo que las migraciones de temporeros “norteños” argentinos y la permanencia de trabajadores efectivos de origen chileno denotan también las vinculaciones translocales de un mercado de trabajo ampliado. Más que poner el acento en el fenómeno transnacional o global que define una desterritorialización de las relaciones sociales podríamos pensar procesos dentro de múltiples territorios interconectados desigualmente (Marcus: 1995; Turner: 2003).

En este marco productivo la representación gremial, lejos de retrotraerse como marcarían tendencias del sindicalismo mundial, ha promovido la afiliación de trabajadores y trabajadoras y encabezado luchas públicas que coexisten con una variedad de formas de protesta cotidianas e individuales.

El fortalecimiento de UATRE¹ como interlocutor reconocido por el estado y por las entidades empresariales se vincula al avance del empleo registrado alentado por legislaciones nacionales y presiones de las normativas de producción de frutas internacionales. La representatividad monopolizada por el sindicato se basa en un trabajador afiliado, efectivo, más vinculado a las grandes empresas que en las mujeres y en los trabajadores temporarios. Esta tensión en la construcción de una categoría monolítica de lo que es un trabajador rural le otorga historicidad.

De esta manera, a lo largo del trabajo de campo observé como diversos sujetos participan en la construcción, reproducción y tensión de la categoría de trabajador rural en una producción de exportación. Ser trabajador no se define sólo desde una situación de clase sustentada en la relación económica, sino en la experiencia de sujetos que interactúan con la patronal, con sus compañeros y compañeras de trabajo, con los agentes del estado y con el sindicato en distintos espacios y momentos.

2. Clase y reproducción social.

En este estudio, observar los procesos actuales de reproducción de la fuerza de trabajo en el mercado de trabajo frutícola implica apelar a la categoría de clase social².

Al pensar a los trabajadores y las trabajadoras rurales desde esta categoría retomo a Edward P. Thompson³ que considera a la clase como un “proceso activo y como relación histórica (...) que debe observarse durante cierto tiempo en tanto patrón de relaciones sociales, instituciones y valores” (Meiksins Wood, 1984: 55). Esto representa un esfuerzo por alejarme del determinismo “global” a la vez que acercarme a la vivencia de la clase como construcción material y simbólica contextualizada.

¹ Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores.

² Según plantea Raymond Williams (2000), el desarrollo del concepto “clase” en su sentido moderno toma fuerza a partir de fines del Siglo XVIII y se consolida durante el XIX, en el nuevo contexto de la Revolución Industrial y los conflictos políticos de las revoluciones Norteamericana y Francesa. Las diferencias sociales que hasta ese momento eran nombradas como “orden”, “rango”, o “grado”, vienen a ser reemplazadas por “clase” de la mano de una “creciente conciencia de que la posición social se construye en vez de ser heredada”. Ya en el siglo XIX se plantea la discusión central en torno al concepto: quienes usan “clase” como relación económica (proponiendo dos o tres clases fundamentales) y quienes la usan en un sentido descriptivo (media, alta y baja).

Quienes entienden a la clase como relación enfatizan los elementos invariantes de la instancia económica y definen la clase a partir del concepto de “modo de producción”, otros focalizan en la formación social, donde por razones históricas se han desarrollado la conciencia de esta situación y la organización para enfrentarla (Trpin y Vargas, 2005).

³ E. P. Thompson junto a Pierre Bourdieu y Anthony Giddens pueden considerarse movilizados de una visión constructivista de la teoría social. Desde la década del '70 estos teóricos, a pesar de sus diferentes procedencias teóricas y disciplinares, marcaron una crítica a las visiones estructuralistas y deterministas de la acción social. Aunque con matices, coincidieron en observar la realidad social en términos de construcciones históricas.

Para analizar las transformaciones de la relación entre capital y trabajo en el capitalismo actual también refiero al libro *El nuevo espíritu del capitalismo* de los franceses Luc Boltanski y Eve Chiapello (2002). Estos autores advierten sobre la crisis del modelo de las clases sociales al modificarse los marcos de referencia “que habían servido para pensar la sociedad en los discursos sobre el mundo social y los análisis científicos” (Ibíd.: 398). Es decir, la organización del capitalismo del siglo XXI desarma las equivalencias construidas por el esquema anterior.

Es necesario que las singularidades retornen a la superficie -allí donde habían sido vedadas por los efectos homogeneizantes de las equivalencias sociales-, sin que ello derive en análisis sustentados en una yuxtaposición de individualidades que anuncian la desaparición de la sociedad y sus desigualdades. Boltanski y Chiapello consideran que:

“la formación de los grupos y de las clases implica siempre un trabajo enorme, difícil y conflictivo de equiparación, imprescindible para resaltar, sobre el fondo de una diversidad más o menos amplia de condiciones, las propiedades consideradas juzgadas comunes (...). Pero esta labor equiparativa no borra en absoluto la singularidad de las condiciones” (Ibíd.: 421).

En este sentido, en mi investigación las clases sociales son recuperadas para analizar la propia complejidad de situaciones y condiciones en las que los diferentes trabajadores establecen relaciones con la patronal, con los agentes del estado, con el sindicato y con trabajadores de diverso origen.

En la reproducción de la clase trabajadora hablar de “estrategias” supone, según Gabriela Schiavoni (1995), apelar a una noción cuyo uso en ciencias sociales es discutible ya que involucra concepciones que atienden la dimensión de cálculo racional presente en el proceso de elección, o que observan el margen real de elección que tienen los actores. Para Pierre Bourdieu las estrategias de reproducción social son el “conjunto de prácticas, fenomenalmente muy diferentes, por medio de las cuales los individuos o las familias tienden, de manera consciente o inconsciente a conservar o a aumentar su patrimonio, y correlativamente, a mantener o mejorar su posición en la estructura de las relaciones de clase” (Gutierrez, 1994: 61).

Considero que las prácticas que desarrollan los trabajadores rurales para garantizar su permanencia en el mercado de trabajo y de esta manera su reproducción social y familiar, no pueden observarse como resultado de cálculos conscientes o

estrategias llevadas a cabo por sujetos que desean alcanzar fines independientes, desde lo cual la acción es presentada en términos instrumentales.

Las prácticas no se generan de modo mecánico ante determinadas circunstancias, sino que se experimentan y resignifican colectivamente (Meiksins Wood, 1984). Para Thompson el concepto de experiencia permitiría pensar en este sentido, ya que

“los hombres y mujeres retornan como sujetos; no como sujetos autónomos o “individuos libres”, sino como personas que experimentan las situaciones productivas y las relaciones dadas que se encuentran en tanto que necesidades e intereses y en tanto que antagonismos, “elaborando” luego su experiencia dentro de las coordenadas de su conciencia y su cultura” (1989: 253).

Por su parte, Paul Willis analiza la constitución y reproducción de las clases, considerando la idea de producción cultural para observar “el uso creativo de los discursos, los significados, los materiales, las prácticas y los procesos de grupo, para explorar, comprender y ocupar creativamente posiciones particulares en los conjuntos de posibilidades materiales que se hallan disponibles” (1993: 449). De esta manera se desestructura la noción de reproducción social y se aporta el sentido de la actividad y de la práctica según las sienten y las conciben los participantes, que, en el caso abordado, se insertan en un contexto en el que deben afrontar un mercado de trabajo en algunos casos “flexible y precarizado”.

La realidad, desde esta perspectiva, es analizada como construida por actores “sometidos” a las limitaciones que impone lo heredado y como producto de las posibilidades de acción de clase en un contexto particular. Tal como señala Kristi Anne Stolen, se pretende atender a un sujeto activo

“con la capacidad de procesar la experiencia social e inventar modos de enfrentar la vida, incluso bajo formas extremas de restricción; independientemente de que un actor particular sea considerado “poderoso” o “sin poder”. Dentro de los límites de su contexto sociocultural, los actores intentan resolver problemas, aprender cómo intervenir en los acontecimientos sociales y controlar sus propias acciones, así como observar el modo en que otros reaccionan a su comportamiento” (2004: 35).

Esta mirada en torno a lo que la gente hace para constituir las propias relaciones sociales desiguales en términos de clase, abre la posibilidad de indagar los modos en que trabajadores de diverso origen desarrollan prácticas de confrontación o de alianza

con otros trabajadores, otras de conflicto con la propia patronal, repercutiendo estas prácticas en la propia construcción como trabajadores.

Cabe preguntarse entonces ¿cómo significan los propios actores su situación laboral y la complejidad de su condición de trabajadores ante patrones con los que no negocian “cara a cara” o ante compañeros de trabajo temporarios que se considera que “aceptan cualquier condición de trabajo”? ¿Cómo se relacionan los trabajadores y trabajadoras con las diversas patronales y con el sindicato que los representa?

Estas inquietudes permiten dejar de observar a los “objetos de estudio” sólo como sujetos económicos en relaciones laborales, sino pensarlos como portadores de una identidad en la que se debate la pertenencia de clase, de género y sus orígenes migratorios, a veces traducidos en adscripciones étnicas.

Observar que los trabajadores rurales son temporarios y efectivos, hombres y mujeres, que la propia patronal ya no es el pequeño propietario que se ve todos los días, o que el sindicato es reconocido como el interlocutor ante las entidades empresariales y el estado, me permitió atender las diversas experiencias, representaciones y conflictos que atraviesan las relaciones sociales dentro de las chacras.

A pesar de que la presencia del capital “global” define lineamientos de producción y organización del trabajo en las chacras, las prácticas que los trabajadores desarrollan para permanecer en el mercado de trabajo y así reproducir su vida familiar y social se experimentan y resignifican colectivamente.

Las prácticas de confrontación y organización de los trabajadores ante la patronal posibilitan acceder a sus propias nociones de clase y su cotidiana producción cultural, en los términos de Willis, que van desde “esperar al patrón en la tranquera para pedir aumento”, “ir al sindicato para que los citen a charlar” o “ir al paro” y “cambiar de trabajo si a uno no le gusta”.

Estas formas de confrontación son pensadas desde James Scott (1997) como resistencias cotidianas. Sin embargo, estas acciones basadas en la clase son complejizadas por las clasificaciones laborales presentes en las chacras y en el sindicato, espacios en los que los temporarios y los “nativos”, los hombres y las mujeres son presentados y se construyen como trabajadores de diferente manera.

Observar la presencia de los trabajadores y las trabajadoras rurales en la dinámica productiva del Alto Valle de Río Negro, implica analizar la propia historicidad de las condiciones en las que los trabajadores se insertan en esta producción. Ser un trabajador rural involucra establecer relaciones sociales con la patronal, con otros

trabajadores, con agentes estatales y sindicales enmarcadas en las actuales dinámicas productivas de la fruticultura, al tiempo que atravesadas por las particulares experiencias y prácticas que los trabajadores construyen como pertenecientes a una clase social en diferentes momentos y espacios de la cotidianeidad.

Dentro de la antropología son varios los investigadores que rescatan el uso de la categoría clase social para pensarla en relación con otras clasificaciones como género y étnia (Smith, 1984; Wallman, 1979; Fenton y Bradley, 2002; Grimson, 2004). Esta perspectiva permite analizar cómo se constituyen sistemas combinados que definen identidades y relaciones de desigualdad enmarcados históricamente, las clasificaciones no se conciben como categorías per se, sino como punto de partida para rastrear “la mutabilidad de las estructuras ideológicas de dominación que se construyen a partir de estas distinciones” (Briones, 1998: 41).

La antropología abre la observación de la conformación de las clases desde la perspectiva etnográfica, atendiendo esa “*sensuous human praxis*”, con sus luchas y contradicciones implícitas” (Fonseca: 2005: 133), involucrando la interlocución de una variedad de actores sociales, tal como describe L. Servolo de Medeiros (2001)⁴. Esta mirada en torno a lo que la gente hace para reproducir y confrontar las relaciones sociales en las que se insertan como trabajadores, permite indagar sobre los modos en que los trabajadores se organizan, desarrollan prácticas conflictivas, optan por “arreglos” y experimentan los cambios de las condiciones en las que venden su fuerza de trabajo.

3. La vuelta al paraje Guerrico.

La unidad de estudio esta constituida por el paraje Contralmirante Guerrico, ubicado en el Alto Valle de Río Negro, al noroeste de la Patagonia Argentina. El paraje se ubica entre las ciudades de Allen y General Roca, localidades comunicadas en forma alineada a lo largo de la ruta nacional 22. Por esta ruta circula una línea de colectivos que conecta las diferentes localidades del Valle desde la ciudad de Neuquén, capital de la provincia homónima, hasta Villa Regina, en la provincia de Río Negro.

Contralmirante Guerrico no posee un núcleo urbano, por lo que su ubicación se distingue por los carteles indicadores de la ruta 22 y las instalaciones del INTA⁵ filial

⁴ Esta investigadora observa la disputa que en el agro brasilero suscita la vigencia de las categorías de trabajador rural, asentados o agricultores familiares para diferentes organizaciones sindicales rurales.

⁵ Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria.

Alto. Desde el 2003 otra infraestructura matiza el paisaje dominado por las chacras: las instalaciones de empaque de fruta y los frigoríficos de la empresa Salentein Fruit, enfrente del INTA.

Esta es una zona netamente rural que posee chacras, tres calles ciegas, una estación de tren abandonada, una sala de sanidad, una sede de la “policía rural” y dos escuelas primarias.



El área en el que realicé el trabajo de campo se encuentra señalado con color verde en el mapa.

En Guerrico, las chacras y las calles ciegas (asentamientos de familias trabajadoras alineados en calles rurales) en las que trabajan y residen algunas familias están comunicadas por calles de ripio que delimitan cuadros de 100 hectáreas, por las que circula un colectivo durante el período escolar, dependiente de la municipalidad de Allen.

El paraje rural cuenta con una población estable de 2000 habitantes, compuesta principalmente por trabajadores rurales, número que se ve alterado en un 100% con la llegada de “norteños” en la época de cosecha de fruta, entre los meses de enero y abril. Las actividades laborales de los pobladores giran en torno a la fruticultura, producción que requiere la realización de tareas culturales a lo largo de las diferentes estaciones del año.

La identificación de chacras que están a cargo de chilenos, en las que se emplean “norteños” y desde las cuales sale fruta vendida a “Salentein Fruit” u a otras agroindustrias importantes, permite profundizar la complejidad de relaciones que se establecen entre actores sociales de diversa procedencia social y nacional.

Guerrico fue mi objeto de estudio en una investigación anterior realizada entre los años 1999 y 2002 para mi tesis de maestría. En esa oportunidad centré mi estudio en la reproducción de una adscripción étnico-nacional chilena en descendientes de migrantes chilenos insertos como mano de obra en la fruticultura del Alto Valle de Río Negro. La investigación describió el proceso por el cual tanto los agentes del estado argentino como la población de origen europeo y hasta los mismos descendientes de chilenos, contribuyen a reproducir esa adscripción como parte de las relaciones sociales que tienen lugar en el proceso de reproducción del trabajador frutícola, proceso donde se conjugan el trabajo, la familia y el lugar de residencia (Trpin, 2004). Ser chileno se transformaba en un recurso positivo que garantizaba trabajo en las chacras.

Mi regreso al trabajo de campo de carácter etnográfico en las chacras de Guerrico comenzó movilizado por inquietudes vinculadas a cambios socioeconómicos en la Argentina a comienzos del siglo XXI: la caída de la paridad cambiaria de un peso-un dólar y la expansión sin precedentes de los índices de desocupación.

Las primeras idas a las chacras partían del supuesto de que a diferencia de períodos en el pasado, cuando la producción frutícola en el Alto Valle de Río Negro se caracterizaba por ser una zona captadora de trabajadores migrantes especialmente de origen chileno, la devaluación y la desocupación habían incidido negativamente tanto en la absorción de mano de obra local y migrante limítrofe como en la definición de adscripciones identitarias “chilenas”.

Sin embargo, otras fueron las problemáticas que emergieron desde el propio campo y que obligaron a redefinir preguntas y la orientación de mi investigación: las chacras de Guerrico a primera vista no tenían la misma presentación ni organización que años anteriores, los trabajadores chilenos que llegaban cada temporada a la cosecha

ya no venían y los que quedaron en la zona como efectivos compartían la cosecha con temporarios argentinos provenientes de provincias del norte. Una espacialidad y temporalidad diferente a la recordada atravesaba mi lugar como investigadora: todo en el campo se presentaba para ser explorado nuevamente.

Los cambios observados en la composición del mercado de trabajo se vieron reflejados en las jerarquías dentro de las explotaciones frutícolas: los migrantes chilenos se ubicaron en los lugares de mayor calificación y reconocimiento, al tiempo que los trabajadores temporarios nacionales se insertaban en los lugares más precarios. Estas modificaciones han sido acompañadas por una profundización de la concentración de la tierra en manos de capitales invertidos en la producción directa, en la clasificación, embalaje y comercialización de fruta.

Es por ello que mi trabajo de campo dejó de atender exclusivamente las adscripciones identitarias, para centrarse en las condiciones laborales y la reproducción cotidiana de los trabajadores rurales ante la presencia de las agroindustrias y la llegada de nuevos migrantes en la zona. Esto me permitió enriquecer el conocimiento del mercado de trabajo en la producción frutícola ante un contexto que algunos sociólogos han calificado como una “nueva ruralidad”, en la que la “convivencia” de nuevos y viejos actores sociales ha generado prácticas de reproducción y de confrontación entre los mismos.

En el caso que analizo, desde principios del siglo la fruticultura se consolidó con vistas al mercado interno y externo y se sostuvo sobre una marcada diferenciación entre propietarios de chacras y trabajadores rurales, división que continúa reproduciéndose. Sin embargo no podía desconocer cómo los propios trabajadores resignifican cambios en su condición laboral al vincularse actualmente con una gran empresa de capitales externos o con un pequeño chacarero, con un compañero migrante limítrofe o argentino o al guiarse su trabajo por las exigencias de “calidad”: es allí donde las interconexiones entre lo global y lo local son experimentadas por actores concretos.

El abordaje de las relaciones y prácticas de los trabajadores en el paraje Contralmirante Guerrico se realizó a través de la etnografía. A lo largo de los años 2005 y 2006 la observación participante y las entrevistas permitieron elaborar una descripción de condiciones y definiciones sociales que no quedan plasmadas en documentos escritos u oficiales, así como recuperar representaciones de lo que piensan y dicen la variedad de sujetos partícipes de la dinámica productiva (Guber, 2001). El método etnográfico permitió asimismo atender cómo las definiciones de ser trabajadores temporarios o

efectivos, hombres o mujeres configuran las relaciones de los trabajadores rurales entre sí y con los agentes estatales, la patronal y el sindicato.

La unidad de análisis está constituida por los trabajadores residentes en el paraje y por aquellos trabajadores temporarios que se instalan en la zona durante la época de cosecha, además de los propios empleadores de mano de obra, los agentes estatales vinculados a la producción frutícola y la dirigencia y afiliados sindicales.

En las chacras de Guerrico los trabajadores rurales que residen y trabajan en las chacras constituyen -junto a sus familias- el soporte productivo dentro de los predios de los patrones, al tiempo que son hombres y mujeres emparentadas que cotidianamente reproducen su condición de familia trabajadora⁶.

Los datos que respaldan este estudio fueron construidos a partir de distintas fuentes: entrevistas y observación etnográfica a los trabajadores y sus familias en las chacras; charlas con técnicos y funcionarios vinculados a la fruticultura; registros de asambleas y encuentros en el sindicato; consulta de datos estadísticos y documentos de organismos provinciales, nacionales e internacionales.

En el paraje Guerrico contacté a familias de origen chileno y argentinas, algunas de las cuales ya conocía de mi trabajo anterior. La particularidad que las unifica es que trabajan en las chacras en forma permanente pero se distinguen por insertarse en diferentes tipos de explotaciones: tres trabajan y residen en predios de entre 5 y 20 hectáreas cuyos patrones residen en la zona, otras tres residen y trabajan en explotaciones de hasta 50 hectáreas cuyos propietarios residen en la zona y poseen también plantas de empaque de fruta y una trabaja y reside en un predio de más de 50 hectáreas cuya propiedad pertenece a una empresa de capital internacional.

Los registros elaborados a través de la observación directa y de entrevistas permitieron comparar las relaciones laborales en las cuales se insertan estas familias; las actividades que realizan en explotaciones de distinta extensión y también con diferentes patrones. Los matices en la organización del trabajo se vinculan a que, a mayor

⁶ En algunos casos trabajados los grupos domésticos coinciden con la familia nuclear. E. Woortmann (1995) advierte que las tradiciones marxistas que abordaron la problemática rural, o más específicamente campesina (Chayanov, Galeski y Tepicht) han aportado en considerar a los grupos domésticos como unidades de producción y consumo, sin dar cabida a los modos en que produce socialmente la familia. Por otro lado, considera que autores provenientes de la antropología al atender las relaciones de parentesco en los espacios rurales han considerado cómo las familias no sólo generan bienes, sino también deben recrear las condiciones sociales para producir el grupo.

En este sentido es que Gabriela Schiavoni sostiene que “las teorías antropológicas del parentesco constituyen herramientas aplicables a la problemática de la agricultura de base doméstica, permitiendo categorizar las relaciones familiares no sólo desde el ángulo de su utilidad práctica considerando también la estructuración simbólica que proveen” (1998: 1).

extensión de las explotaciones existe una jerarquización más compleja y una división de las tareas culturales, una restricción de la producción de animales y verduras para el autoconsumo, al tiempo que las demandas laborales se delegan a terceros como a encargados y delegados sindicales⁷.

En las grandes empresas que absorben la mayor cantidad de mano de obra observé la limitación de las posibilidades de reforzar la reproducción familiar de los trabajadores a través de otras actividades, la minuciosa aplicación de las normativas de sanidad y calidad internacional, así como la derivación de las demandas individuales y colectivas dispersas a UATRE o el “arreglo” anticipado de los salarios desde los cuadros intermedios.

A la representatividad sindical accedí con el registro de prácticas de conflicto como cortes de ruta y “paro de actividades”, asambleas de delegados, entrevistas con delegados locales y con el Secretario General de Río Negro y Neuquén. También participé de reuniones, actividades y capacitaciones con miembros de la Red de Mujeres en las seccionales de Cipolletti, Allen y Buenos Aires.

Las diversas miradas sobre el trabajo en las chacras fueron recuperadas a partir de fuentes orales y escritas: diarios regionales y nacionales, folletos y publicaciones del sindicato así como el registro de charlas entabladas con propietarios de chacras, empresarios, sindicalistas y con las propias familias de trabajadores de origen chileno y los trabajadores temporarios “norteños”. Encuentros con tucumanos, entrerrianos y correntinos fueron registrados en los momentos de cosecha y descanso de estos trabajadores en una explotación de 20 hectáreas durante el verano de 2006, permitiéndome conocer su manera de trabajar, de convivir en las chacras y de relacionarse con la patronal y con sus compañeros.

Como parte del trabajo de campo fueron entrevistados agentes del estado vinculados a la fruticultura como empleados de Catastro del Municipio de Allen y miembros del área técnica y de censos de la Secretaría de Fruticultura del Gobierno de Río Negro y de la FUNBAPA. Coincidentemente los responsables de estos cargos provienen de familias de chacareros de la zona, por lo que sus relatos han aportado información sobre la mirada que los mismos poseen de los cambios en la fruticultura. Para reforzar estas versiones también se han establecido contactos con pequeños propietarios.

⁷ La presencia de más de diez trabajadores habilita a que los mismos posean delegados para el sindicato.

La prioridad de una perspectiva etnográfica en la investigación no implicó dejar de lado la información documental y cuantitativa que esclareciera las transformaciones productivas y sociales del Alto Valle de Río Negro y de las zonas de provisión de mano de obra chilena y “norteña”. Esto contribuyó a situar históricamente a los actores sociales que había identificado en la unidad de estudio. Para ello consulté fuentes secundarias sobre historia regional y sobre sociología y antropología rural en bibliotecas de la Universidad Nacional del Comahue (UNC), del Grupo de Estudios de Sociología Rural (GESA) de esa universidad, de la Universidad Nacional de Misiones y de su Grupo de Estudios Rurales y Desarrollo GERD) y de la Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Las estadísticas provenientes de la Secretaría de Fruticultura de Río Negro, de UATRE y del INDEC fueron procesadas para acceder a los tipos de producción dominantes de la zona, las tendencias en la propiedad de la tierra y datos acerca de los trabajadores rurales del paraje, de Allen y del Alto Valle en general.

De este modo, las fuentes construidas en mi relación con los protagonistas de esta investigación no excluyeron las evidencias de tipo histórico o estadístico. Esta complementariedad metodológica permitió obtener datos a la vez que complejizó las preguntas iniciales de mi trabajo de campo en el paraje.

4. Plan de la obra.

Los resultados de mi investigación se presentan en seis capítulos y las conclusiones.

En el Capítulo I “Relaciones de lo local y lo global en un producción de demanda externa”, desarrollo el comienzo de mi trabajo de campo en una chacra de Contralmirante Guerrico, momento que me permite presentar las novedades percibidas en el espacio frutícola y el modo de abordarlo desde lo que se conoce como “etnografía multisitio”. La presencia de trabajadores de diverso origen y de capitales y normativas internacionales llevan a posicionarme desde una perspectiva que atendiendo la dinámica productiva en términos de territorio dialoga con las interacciones entre lo local y lo global. La conformación de un sistema agroalimentario y las problemáticas derivadas de la migración de mano de obra en el espacio rural no son ajenas a las desigualdades presentes en la dinámica del capitalismo actual en la cual se inserta la producción frutícola.

En el Capítulo II “El Alto Valle como territorio frutícola” analizo la reestructuración productiva del Alto Valle de Río Negro, caracterizada por cambios en

la tenencia de la tierra, por el crecimiento de la producción de peras para exportación bajo la modalidad de cultivo llamado “espaldera” y la consolidación de procedimientos de control de sanidad en la producción de frutas a través de organismos estatales y certificadoras privadas. Estas transformaciones que constituyen parte del proceso de consolidación de las agroindustrias en la producción frutícola, organizan una territorialidad vertebrada por relaciones productivas locales en correspondencia con los sistemas agroalimentarios a nivel mundial. La intervención de nuevos actores sociales en el control de la calidad y la trazabilidad de la fruta de exportación ha profundizado las desigualdades en el territorio frutícola.

En el tercer capítulo “La organización laboral en las chacras y la aplicación de la BPA” describo las tareas y las calificaciones presentes a lo largo de un ciclo anual en una chacra considerada “mediana”. Desde casos etnográficos concretos observo la diferenciada organización del trabajo y las experiencias laborales de los hombres y mujeres que residen y viven en chacras de propietarios locales y de aquellos que pertenecen a empresas integradas o de capitales internacionales. En este capítulo también detallo las transformaciones en las condiciones laborales, derivadas de la aplicación de las normativas internacionales de sanidad y calidad.

Las relaciones laborales que se desarrollan en la actualidad en producciones de exportación como la fruticultura son parte de la reestructuración productiva. Esto pone en evidencia la consolidación de complejos agroindustriales en los que dominan las inversiones de capital extranjero, la concentración de la propiedad, la adopción tecnológica y las crecientes exigencias de calidad. Tal como desarrollo en el capítulo, la fuerza de trabajo se ve afectada en términos de flexibilidad y de precarización diferenciada.

El Capítulo IV “La heterogeneidad del mercado de trabajo” comienza por los datos estadísticos y las legislaciones vigentes que reconocen la presencia de diferentes tipos de trabajadores en la fruticultura. Luego analizo que, así como la aplicación de las BPA generan diversas condiciones laborales según los propietarios con los que se emplean los trabajadores, las posibilidades de constituirse en sujetos de derechos también tiene variaciones, sustentada en los orígenes migratorios de los trabajadores.

El retroceso de la migración chilena y la expansión de la migración temporaria “norteña” se desarrolla en este capítulo en relación a la reproducción de una jerarquización en el mercado de trabajo frutícola: los migrantes chilenos se ubicaron en los lugares de mayor calificación y reconocimiento, al tiempo que los trabajadores

temporarios y las mujeres se insertan en los lugares de mayor precariedad, justificado por valoraciones reproducidas por los demás trabajadores y por la patronal. A pesar que los “norteños” no son extranjeros forman parte del territorio de la fruticultura en calidad de trabajadores de “segunda” estigmatizados como “ladrones”, con poca “cultura”, reafirmando la tendencia de considerar a la etnicidad como un recurso que opera en el proceso de selección y exclusión de trabajadores como modalidad disciplinadora de la mano de obra.

En el quinto capítulo, “La expansión de UATRE en la fruticultura” describo y analizo al sindicato que representa a la mano de obra empleada en las chacras destinadas a la fruticultura. Considero al sindicato como parte del proceso de reestructuración productiva frutícola, ya que la expansión de su masa de afiliados acompaña la consolidación de las empresas integradas y el trabajo registrado. La presencia del sindicato UATRE no implicó la crítica social sino la prestación de servicios hacia un tipo predeterminado de usuario: el trabajador masculino, afiliado y estable.

Los trabajadores establecen con esta institución diversas relaciones, desde la afiliación y cierta “fidelidad” a sus dirigentes, a la enunciación de críticas y el desarrollo de diversas modalidades de negociación o expresión de descontento ante la patronal por fuera del control del sindicato. La convivencia de una heterogeneidad de situaciones laborales así como la presencia de “norteños” y mujeres subvirtiéndola dinámica sindical en el Alto Valle matizan la construcción de una idea monolítica de trabajador rural.

En el Capítulo VI “Las diversas maneras de confrontar y arreglar con la patronal” analizo los matices que presentan las tensiones entre el capital y el trabajo en la fruticultura, algunas enmarcadas institucionalmente por el sindicato, otras como “resistencias” individuales que emergen y cuestionan la cotidianeidad laboral. Los conflictos y negociaciones encabezadas por el sindicato y las prácticas de confrontación y de “arreglo” de los trabajadores dentro de las chacras, demuestran que a pesar de poner en evidencia intereses de clase dentro de una estructura productiva, no necesariamente cuestionan las orientaciones más fundamentales de un sistema socioeconómico dominante.

Por último las Conclusiones, además que presentar un recorrido por los diversos temas trabajados, pretende transformarse en una invitación a recuperar en el análisis de las relaciones laborales la categoría de clase social y de experiencia. Considero que en los estudios socioantropológicos debe explorarse el equilibrio entre la observación y el

análisis de las condiciones “objetivas” en las que los hombres y mujeres se reproducen como trabajadores y trabajadoras -en contextos de relación de lo global y lo local- y lo que los propios trabajadores y trabajadoras hacen de esas condiciones.

Capítulo I

Relaciones de lo local y lo global en una producción de demanda externa.

1. La etnografía ante lo local y lo global.

Al retomar mi trabajo de campo en enero de 2005, luego de tres años de no circular por las chacras de Guerrico algunas novedades en ese espacio rural me resultaron llamativas. La presencia de cartelera ubicada en postes de madera en los extremos de las filas de frutales con la escritura UMI⁸, otros indicando variedades y números de cuadros, e incluso a veces el destino internacional de la fruta. También la ausencia de animales de corral y uno o dos perros circulando alrededor de la casa del encargado -elemento sugerente para mí, porque en visitas anteriores los animales solían exceder el número de integrantes de las familias que residían allí-.

La disposición de los recipientes de agroquímicos y fertilizantes vacíos, amontonados bajo un techo de chapas, diferente a la dispersión habitual de tachos y tambores entre frutales, acequias y canales de riego observada años atrás denotaba cambios. Incluso sobre un lateral del tinglado yacía colgada una capa de color amarilla y una máscara utilizada para la aplicación de agroquímicos⁹.

Ante mi pregunta de que es lo que había sucedido, Roble, el encargado de la chacra que recorría esa tarde de verano me respondió con naturalidad: “¡Pero siempre estuvo así, es por los compradores del exterior!”. Roble se refirió así a la inserción de la actividad en el mercado internacional, a la organización y a los controles que esto demanda. En algo Roble tenía razón, la exportación desde los orígenes de la fruticultura había sido unos de los destinos que movilizó la producción, sin embargo, la organización del espacio y las condiciones de trabajo en las chacras no había sido “siempre así”.

Otra presencia no pasaba desapercibida en las chacras de Guerrico: sobre la ruta nacional N° 22, justo frente al predio ocupado por el INTA sede Alto Valle, donde había 10 hectáreas sin producir se levanta desde el año 2004 la empacadora y frigorífico Salentein Fruit, de capitales europeos¹⁰. Las instalaciones, de más de 5.000 mts², están

⁸ Según resolución 891/02 Anexo I del SENASA, UMI es: “ la Unidad Mínima de Inscripción. Cada UMI debe entenderse como aquella superficie delimitada e identificada sobre la cual se aplicará el Sistema Integrado de Medidas para Mitigación del Riesgo de Plagas, y que deberá cumplir con los requisitos establecidos para la exportación (...).”

⁹ Registro del 4 de enero de 2005.

¹⁰ La firma Salentein Argentina B.V. es una empresa de origen holandés que se estableció en el país en 1992. El holding Salentein Argentina nuclea a Farming Salentein, Bodegas Salentein, Salentein Fruit y

parquizadas en toda su extensión, un sector está reservado para oficinas, a las que se accede desde la entrada principal luego de cruzar una laguna con peces de colores. Sobre uno de los laterales que dan hacia la ruta se proyectó la plantación de algunas variedades de frutales a modo de “muestrario” para los compradores externos. Cualquier viajero que circule por esa ruta no deja de observar esta infraestructura con un diseño acabado, que irrumpe en la monotonía de las alamedas de las chacras de alrededor.

Para un productor de la zona de Guerrico, la instalación de esta empresa -junto a la escuela, la policía rural (de reciente funcionamiento) y la sala de atención sanitaria- constituye una muestra “del progreso y el desarrollo de la zona”. El chacarero me manifestaba su convencimiento de que la presencia de Salentein generó beneficios directos para el paraje junto al “orden” garantizado por las demás instituciones del estado, bajo la lógica neoliberal del promocionado “efecto derrame”.

La radicación de Salentein en este espacio rural fue acompañada por otras novedades: donde recordaba que había frutales viejos y abandonados además de malezas entre las filas de manzanos y en las acequias, me encontré con plantaciones nuevas, especialmente de peras, organizadas en línea y con carteles en las entradas que anunciaban ser chacras propiedad de empresas de empaque de fruta instaladas en la zona.

¿Qué había sucedido en estos años en Guerrico? ¿Esta modificación del espacio y de las condiciones de trabajo eran aisladas o formaban parte de tendencias de la fruticultura o representaban las nuevas transformaciones de los llamados “sistemas agroalimentarios” mundiales?

Estos interrogantes que denotan procesos de transformación productiva y laboral me llevaron a repensar mi lugar como investigadora ante un objeto de estudio que trascendía “lo local”. Fue el mismo Roble quien desde su respuesta “es por los compradores del exterior” me situaba en una espacialidad “global” que rompía con los parámetros de trabajo de campo etnográfico definido por un contexto acotado en tiempo y espacio.

Al respecto George Marcus en su trabajo *Ethnography in/of World System: the emergence of Multi-Sited Ethnography* (1995) reflexiona sobre la necesaria adaptación del trabajo etnográfico a objetos más complejos, donde el investigador debe moverse desde su “sola localización de sitio convencional” a una contextualización de

Salentein Turism. En la zona se ha posicionado dentro de las seis principales exportadoras de fruta, con un volumen de venta en el exterior de 22.585 toneladas en el año 2007.

construcciones macro de un orden social más grande, desde lo cual se presentan *sitios múltiples* de observación.

La investigación “multi-localizada” que propone Marcus está diseñada en torno a cadenas, a trayectorias, a conexiones y a yuxtaposiciones de las localizaciones en las cuales el etnógrafo establece una cierta presencia con una lógica explícita, postulada desde la asociación o la conexión entre sitios que se alejan y se acercan según las problemáticas. De hecho, para el etnógrafo esto implica que el sistema del mundo no sea el marco holístico teóricamente constituido que da contexto al estudio contemporáneo de la gente o de los temas locales observados de cerca. Más bien, como sostiene Michael Burawoy (2001) el contexto global es pensado elaborado desde organizaciones, instituciones y comunidades concretas que se estudian de primera mano.

Burawoy prefiere referirse a la emergencia de una “global ethnography” y afirma que la comprensión del tiempo-espacio no es tan universal como los cosmopolitas demandarían, sino que es un proceso muy desigual y un artefacto fabricado y recibido en lo local, por lo que lo global no es pensado uniformando lo local.

Desde estas perspectivas los cambios observados en terreno y vinculados a espacialidades mayores llegan a ser objetos etnográficos. Se analizan las experiencias de la globalización cuyos efectos no son homogéneos sino heterogéneos, específicos y concretos. Incluso esos efectos son apropiados por los grupos nacionales, regionales y locales para sus propios intereses, integrándose una proyección de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba.

Se abren con estos aportes nuevas posibilidades de trabajo etnográfico que incorporen las perspectivas de la geografía y la historia. Los niveles local y global dejan de ser pensados como entidades autónomas o dirigidas por una relación causa/efecto para ser analizados como partes que interconectan y (des)conectan en procesos de cambio de larga duración y en función de problemáticas concretas.

En concordancia con estas posiciones, la relación del espacio local con la dimensión de lo global no resulta ajena a la producción frutícola. Para pensar esta vinculación es oportuno utilizar la noción de territorio de la geografía postmoderna (Harvey, 2005; Soja, 1989), que tiene conexiones con el concepto de articulación social¹¹. A diferencia de la noción de dependencia, el territorio describe los flujos en

¹¹ Este concepto en la Argentina ha sido desarrollado por Hermitte y Bartolomé (1977).

múltiples sentidos, dando cuenta de la capacidad de agencia de los actores sociales en sus diferentes roles (Mastrángelo, 2004). Esto permite desprenderse de los análisis reduccionistas que sólo se detienen en la determinación externa de un tipo de producción.

Tal como sostiene Mastrangelo en la investigación que analiza las consecuencias que un megaproyecto minero transnacional generó en una comunidad rural catamarqueña, es posible captar los “vínculos e interconexiones” que en este momento de la Historia hacen del mundo un sistema integrado desigual y heterogéneo, dando testimonio de los términos materiales en los que tiene lugar uno de esos “momentos críticos de expansión o interconexión del mundo, y explicando por qué algunas interconexiones predominan sobre otras” (Wolf, 1982: 1519 en Mastrangelo, 2004: 27).

La dimensión espacial de los fenómenos económicos, culturales y sociales se ha extendido como objeto de las ciencias sociales, destacándose las visiones territoriales vinculadas al desarrollo rural y los transnacionalistas.

En el campo del desarrollo rural predominan los intentos por explicar el desarrollo de diferentes zonas productivas a través de la configuración espacial de actores sociales e instituciones (Schneider y Peyre Tartaruga, 2005 y 2006).

Estas perspectivas basan sus inquietudes en la caracterización de un contexto protagonizado por cambios en las relaciones sociales, por la crisis del fordismo y el pasaje a un modelo de acumulación flexible que se da en forma simultánea a la crisis del estado. En paralelo se considera que existe una pérdida del papel del estado como interventor en la economía privada, la cual ha adquirido una expansión a escala planetaria.

Para las miradas preocupadas en el desarrollo rural, es una necesidad la definición de nuevas unidades de referencia en la aplicación de planes locales, destacándose iniciativas como la descentralización, la valoración de la participación y la transformación del espacio social como un factor de desarrollo. En este sentido, desde hace unos años se viene discutiendo el desarrollo rural con enfoque territorial, siendo soporte para el financiamiento de proyectos y trabajos comunitarios¹². El Desarrollo Territorial Rural considera que

¹² Las áreas rurales pasaron de ser vistas como un problema que limitaba el desarrollo para incorporarlas como activas protagonistas que garanticen “cohesión económica y social” en territorios determinados. Este enfoque multidimensional del desarrollo “pone de manifiesto la necesidad de realizar estudios multidisciplinares para comprender mejor el subdesarrollo y, así poder desarrollar estrategias de desarrollo mas adecuadas (...) para tener en cuenta las múltiples y complejas dimensiones presentes en

“se debe ampliar la visión de lo rural, que generalmente es visto sólo como agricultura; también que es necesario comprender que cada territorio tiene sus particulares características, un carácter heterogéneo de los sectores rurales e importantes vínculos con lo urbano. Para que un territorio se desarrolle debe fortalecer los lazos con sectores de la economía que le sirvan de motor para consolidar el crecimiento económico, pero además, se requiere un fuerte desarrollo institucional que asegure que la nueva riqueza será distribuida en forma justa entre cada actor” (Schetjman y Berdegue, 2003: 15).

La transformación productiva de los espacios rurales persigue el propósito de articular competitiva y sustentablemente “la economía de los territorios a mercados dinámicos” (Ibíd.). Desde este enfoque la capacidad de los territorios de competir globalmente pasa a ser una condición indispensable para la viabilidad de las economías rurales.

Schneider y Peyre alertan sobre las limitaciones de tales concepciones que tienden a prever una única posibilidad que movilice las economías sin observar la complejidad, las desigualdades y los conflictos en los territorios. Estos autores consideran necesario atender las variadas dinámicas y relaciones de poder que atraviesan incluso diversas formas de “participar” y de producir.

Otra propuesta es la de los estudios conocidos como *transnacionalistas*, los cuales sostienen que los incrementos en las transacciones económicas, comunicacionales y movimientos de todo tipo a través de las fronteras estatales han minado el control de los estados e incluso de las pequeñas unidades. En su lugar se observa un nuevo espacio virtual de flujos y puntos constantemente cambiantes sin ataduras territoriales fijas.

Los transnacionalistas presentan un quiebre respecto de la geografía tradicional al considerar que el nuevo espacio globalizado constituye una desvinculación de formas previas de organización social y política -tales como los estados y las comunidades locales- por estar basadas en el viejo isomorfismo entre persona, lugar y cultura (Gupta y Ferguson, 1997).

Algunos investigadores en esta línea sitúan el tema de la cultura como un objeto de intenso debate sobre la globalización. Autores como Ulf Hannerz (1998) y Arjun

este fenómeno” (Delgado Serrano, 2004: 167). Otro de los cambios introducidos en la proyección del desarrollo “es la toma de conciencia de ciertos actores locales sobre la importancia de su papel como factores estratégicos esenciales para el futuro de la sociedad rural” (Ramos Real y Delgado Serrano, 2002: 95).

Appadurai han escrito sobre el surgimiento de una sistema cultural global; en palabras de este último “la nueva economía global tiene que ser pensada como un orden complejo, dislocado y repleto de yuxtaposiciones que ya no puede ser captado en los términos de los modelos basados en el binomio centro-periferia” (2001: 48). La desterritorialización es señalada como una de las fuerzas centrales del mundo moderno.

Por su parte, críticos de estas perspectivas sostienen que desde esta lógica

“el sistema global es tratado, abstrayéndose de sus aspectos sociológicos, políticos y económicos, como un fenómeno cultural cuyas formas distintivas y consecuencias deben ser vistas en la esfera de lo imaginario, como si estuviera hecho a base de significantes flotantes existiendo y operando independientemente de los agentes sociales y los procesos: en efecto, como una condición natural, un fetiche” (Turner, 2003: 101).

Tal como plantea Boruchoff (1999) en una posición cercana a Marcus y Burawoy, comparto la visión de que el fenómeno global continúa dependiendo de procesos de territorialización, múltiples procesos que tienen lugar dentro de múltiples territorios. En este sentido la producción frutícola ha constituido una territorialidad en la que se encuentran diversos agentes que materializan relaciones variadas con lo global y lo local.

Lejos de la visión instalada por los proyectos de promoción rural, reconocer a los territorios locales “aconteciendo” significa pensarlos como “un espacio construido *por* el tiempo y *en* el tiempo, de manera que cualquier segmento de un territorio (...) es resultado/proceso del tiempo de la naturaleza y de un tiempo de los seres humanos y los pueblos que han habitado y habitan en él” (Ther Ríos, 2006). Para el caso estudiado indagaré cómo los diseños del mercado internacional son experimentados de diferente manera por una diversidad de actores sociales, al tiempo que metamorfosean las territorialidades de los espacios locales.

Considero que estas propuestas de reflexión teórico-metodológica que reflejan preocupación por comprender nuestro trabajo de campo ante objetos que no pueden analizarse aislados en el tiempo y en el espacio, son parte de discusiones anteriores dentro de la antropología, aunque se diferencian en algunos aspectos que señalaré.

Desde la década de 1960 fueron profundos los debates que emergieron como consecuencia de los reordenamientos políticos generados por la Segunda Guerra Mundial, la emergencia de Estados Nacionales en los territorios “no occidentales” y la producción de investigaciones sobre Asia y África desde otras disciplinas e incluso

desde los propios “nativos”. Por aquellos años, el proceso de repensarse como ciencia ante un contexto mundial que puso en discusión el objeto “tradicionalmente” asignado a los antropólogos -las sociedades simples de los países coloniales-, conllevaron el cuestionamiento de la autoridad del relato del antropólogo europeo, la redefinición de las escalas de análisis y la incorporación de categorías y técnicas de investigación de otras disciplinas como la sociología, la historia y la ciencia política¹³.

Eric Wolf fue uno de los antropólogos pioneros en conectar sus descubrimientos en localidades específicas con teorías más abarcadoras. El propio Wolf reconoce que a medida que ampliaba su alcance en el abordaje de las “sociedades complejas”, se tornaba necesario situar sus trabajos de campo en una matriz más amplia de relaciones que abarcaran las poblaciones locales. Con esa finalidad defendió la incorporación de la historia social en el estudio de campo, así como el uso de perspectivas marxistas utilizadas de modo flexible¹⁴. Para Wolf los procesos históricos y políticos más amplios funcionaban en contextos locales, los cuales producen frecuentemente resultados imprevistos (Feldman Bianco y Lins Ribeiro, 2003).

Los datos antropológicos ya no eran pensados por esta generación de investigadores como compartimentos aislados, ni siquiera la experiencia como única verdad, incluso los marcos teóricos se ponen en duda abriendo la posibilidad de interpretar diversas realidades. Los sujetos y el propio investigador se presentan historizados.

Wolf es considerado por Lins Ribeiro y Feldman Bianco un precursor de los análisis antropológicos sobre la “globalización”. Para estos antropólogos brasileños, Wolf realizó investigaciones que dieran cuenta de la conexión de los microsistemas que

¹³ Algunas de estas discusiones pueden verse en Banton, M (comp.). 1999. *Antropología social de las sociedades complejas*. Madrid: Alianza. Esta publicación presenta trabajos expuestos en el año 1963 en el marco de la Jesus College de Cambridge. Esta reunión fue promovida por Raymond Firth durante su presidencia en la ASAC (Asociación Británica para el Progreso Científico) y fue la primera que congregó a antropólogos sociales ingleses y norteamericanos. Entre los participantes provenientes de EEUU estaban Eric Wolf, Fred Eggan y Adrian Mayer, mientras que de Gran Bretaña figuraban Burton Benedict, Clyde Mitchell, Joe Loudon y Ronald Frankenberg. En este encuentro los debates en torno a la “Antropología Social de las Sociedades Complejas” pueden considerarse un reflejo de las encrucijadas teórico-metodológicas que experimentaba la antropología de los años `60.

¹⁴ Es importante recuperar en la actualidad a antropólogas como Sherry Ortner (1991, 1994) y Claudia Fonseca (2004) que proponen un diálogo con historiadores sociales, especialmente con los británicos vinculados a la History Workshop de los años `70, conocidos como marxistas culturalistas. Los desafíos de indagación que proponen los pensadores marxistas británicos calificados como “culturalistas” resultaron enriquecedores para la teoría social y especialmente para la antropología en tanto permitió repensar categorías como clase, cultura, identidades, memoria, experiencia en diálogo con la materialidad y la historización de los grupos. Fonseca (2005) considera que los antropólogos que son permeables a estos aportes deben profundizar el hallazgo de elementos que sorprendan la lógica dominante y el sentido común.

se observan en el campo con una matriz más amplia de organización social y del mercado que influye en ellos. Wolf señaló “en los años 1970 (...) comencé a pensar más sistemáticamente sobre la génesis y la diseminación de las fuerzas del sistema mundial como un todo” (Ibíd.: 67). En su libro *Europa y la gente sin historia* sostiene:

“El tesis central en esta obra es que el mundo de la humanidad constituye un total de procesos múltiples interconectados y que los empeños por descomponer en sus partes a esta totalidad, que no pueden rearmarla, falsean la realidad. Conceptos tales como “nación”, “sociedad” y “cultura” designan porciones y pueden llevarnos a convertir nombres en cosas. Sólo entendiendo estos nombres como hatos de relaciones y colocándolos de nuevo en el terreno del que fueron abstraídos, podremos evitar inferencias engañosas y acrecentar nuestra comprensión” (1982: 15).

A través de Wolf se sintetiza cómo el gran desafío para la antropología desde mediados del siglo XX viró hacia la comprensión de las llamadas “sociedades complejas”, más bien hacia el análisis de la complejidad de las sociedades en diálogo con otras ciencias sociales y abriendo los objetos aislados a las “influencias” del sistema mundial. En el siglo XXI estos desafíos continúan ante un capitalismo hablado como global pero que es analizado por autores como Marcus y Burawoy desde unidades históricas que no están mecánicamente sometidas a la totalidad.

A pesar de poder dialogar con Wolf en la vigencia de la historicidad y la interrelación de diferentes dimensiones de los objetos antropológicos, la opción por delimitar los sitios múltiples interconectados posibilitan dejar de caracterizar el sistema mundial como bloque. Más bien se atienden determinadas dinámicas que no se consideran de antemano en una sola dirección, ya que la totalidad se transforma en un procedimiento conceptual y no en una premisa.

Creo que el abordaje de las condiciones laborales de una producción de exportación como es la fruticultura, permite poner en evidencia distintas formas de conexión entre local y lo global sin reproducir una lógica que se centre en los efectos uniformantes del “sistema mundial”.

Tal como propone Marcus, el propósito de la etnografía vira hacia una restauración de la historia, la territorialidad y la agencia de los sujetos en la recepción y en la contestación de los procesos globales en múltiples territorialidades. La etnografía permite mirar lo global según lo producido en lo local. Así la globalización es la producción de las *(dis)connections* que se ligan en problemáticas concretas, cuyos efectos, tal como señalé son hacia arriba y hacia abajo.

En el caso que me ocupa, las diversas relaciones de lo global con lo local se reflejan en la presencia de inversiones directas de capitales internacionales en la producción, empaque, conservación y transporte de frutas. También se registra en la vigencia de normativas de calidad y sanidad en las chacras, en los monitores internacionales que la aplicación de tales normas demandan y en los cambios de las variedades de fruta producidas en función de las demandas del consumidor.

Estas vinculaciones de lo global y lo local son reproducidas al tiempo que resignificadas y puestas en tensión por una diversidad de sujetos. En la fruticultura, los chacareros pulsean con las modificaciones que deben incorporar en el espacio productivo ante las exigencias “impuestas” por el mercado y controladas por el estado. También ellos presionan con movilizaciones por los precios de pago de la fruta definidos por los inversores extranjeros, al tiempo que otros chacareros tienden a dejar de producir o rentar la tierra por no poder enfrentar tales exigencias. El sindicato que representa a los trabajadores se instala como el negociador de los salarios con entidades empresariales o cuadros de gerencia locales, mientras que los trabajadores ven modificadas las exigencias de calificación laboral según las demandas de los compradores externos.

Agentes como el sindicato y el estado que, según los transnacionalistas, habían quedado desplazados por los efectos globales, se transforman en intermediarios de la relación entre lo local y lo global. Incluso sujetos en posiciones de subalternidad como los trabajadores y los chacareros empobrecidos interactúan con lo global sin perder su capacidad de agencia. Estos múltiples procesos involucran sujetos con desiguales posiciones de decisión y poder.

En este sentido, a pesar que esta investigación no ha salido del territorio frutícola, comparte con las perspectivas multisitio el hecho de incorporar diferentes eslabones del proceso de esta producción, como el trabajo directo en las chacras, los agentes empresariales, los monitoreos estatales, los procesos laborales estacionales, así como las diferentes modalidades de conflicto situadas dentro de las chacras, en las rutas o en las asambleas sindicales. Estos aspectos a lo largo del trabajo de campo pusieron en evidencia la complejidad que encierra la comprensión de las relaciones entre lo global y lo local desde la propia percepción de los hombres y las mujeres vinculados a la fruticultura.

2. Los sistemas agroalimentarios en el capitalismo actual.

Mis primeras notas sobre las transformaciones que pude observar en mi “vuelta” al campo luego de algunos años, han sido analizados por los sociólogos rurales como parte de procesos más amplios que involucran transformaciones significativas en la tenencia de la tierra, en el mercado de trabajo, en la aplicación de estándares internacionales de calidad a los productos del trabajo (incluyendo el cuidado de la salud ocupacional de los trabajadores y el ambiente) y en las exigencias de calificación laboral.

Los cambios en el espacio rural -como los señalados como novedosos para el Alto Valle de Río Negro- son considerados parte de la llamada “nueva ruralidad”, la cual es caracterizada como la pérdida del protagonismo de los pequeños y medianos productores como dinamizadores de lo rural, profundizándose la presencia de empresas integradas a las demandas del mercado internacional.

Miguel Teubal sostiene que muchos de los fenómenos que se agudizaron en América Latina reflejan “la precarización del empleo rural; la multiocupación; la expulsión de medianos y pequeños productores del sector; las continuas migraciones campo-ciudad” (2001: 47), acompañado por la creciente concentración de la tierra relacionada con el capital financiero y agroindustrial.

En torno a este tema Norma Giarracca realiza un aporte significativo al observar que el análisis no debe limitarse a complejos agroindustriales y a actores sometidos a la profundización de su desigualdad o de su desaparición, sino en recuperar la diversidad de modos en que los procesos actuales “registran las acciones de sujetos diferentes en sus múltiples demandas, con formas variadas de *aparecer* en el espacio público. Son indígenas, campesinos, trabajadores rurales, chacareras” (2004: 27). Es así como el contexto global irrumpe generando conflictos en lo rural.

Estos factores logran combinar la vigencia de prácticas enraizadas en lo rural, al tiempo que emergen otras nuevas que impactan en las relaciones laborales. Algunos analistas dan contexto a estos procesos en una nueva etapa del proceso de expansión del capitalismo, definido como globalización, en tanto se presenta una vertiginosa mundialización de los flujos financieros, la cobertura mundial sin precedentes que ha alcanzado el capitalismo y la universalización de una uniformización cultural (Borón, 1999).

Cómo calificar el contexto en el cual se desarrollan estos fenómenos ha sido un tema ampliamente debatido por las ciencias sociales, económicas y políticas,

coexistiendo corrientes que –presentadas desde trazos amplios- enfatizaron la originalidad o no del proceso global.

Algunos analistas sostienen que la globalización es una modalidad propia de la reproducción del capitalismo (Wallerstein, 1991, Petras, 2000, Petras y Veltmeyer, 2003). La organización del orden internacional no sería más que la expresión de las relaciones sociales y de poder que se establecen en la esfera de la producción. Otras posiciones consideraron que el orden actual sería protagonizado por un intenso e inédito proceso de expansión económica-tecnológica que tendería a disolver las barreras culturales, nacionales y políticas, quedando el sistema homogeneizado por la democracia liberal y la economía de mercado (O'Brien, 1992 y Fukuyama, 1992) respaldado por el “pensamiento único” (Campins: 2007). Incluso dentro de esta línea podrían incorporarse los planteos de los enfoques transnacionales que ya fueron descriptos.

Más cercanos a la primer perspectiva pero incorporando aportes de Max Weber, Boltanski y Chiapello (2002) presentan algunos puntos de discusión novedosos sobre la situación del capitalismo actual. Si bien sus análisis están pensados desde problemáticas que dominan la escena europea, inspiraron la observación de fenómenos en mi trabajo de campo.

Las actuales condiciones laborales en una producción de exportación -orientadas por la implementación de reglamentaciones de sanidad y de seguridad laboral provenientes del “exterior”-, pueden pensarse como parte de una “ideología que justifica el compromiso con el capitalismo”. También la vigencia de una imagen de redes que respalda la consolidación de lo que los autores califican como “ciudad por proyectos”, se consolida en la fruticultura a través de la proyección de la trazabilidad en la producción.

Boltanski y Chiapello consideran que los últimos 20 años han estado marcados por un capitalismo floreciente, caracterizado por altas tasas de ganancias y acumulación en manos de empresas multinacionales, proceso que se correlaciona con una mayor desigualdad en la distribución de la renta¹⁵ y la desestructuración de canales y

¹⁵ Para el caso argentino, Gambina observa que el 20% más enriquecido de la población “se apropiaba del 41% del ingreso para 1975, e incrementó su cuota hasta el 51,2% en 1997. Por su parte, el 10% más empobrecido bajó en la apropiación del ingreso del 3,1% al 1,6 en el mismo período. Según el BID la brecha entre el 10% más enriquecido y el 10% más pobre se agrandó desde 15 veces en 1991 hasta 24 veces en 1997” (1999: 71).

mecanismos de crítica al capitalismo consolidados a mediados del siglo XX. Señalan los autores:

“La reestructuración del capitalismo en curso desde hace dos décadas, consumada, como hemos visto, en torno a los mercados financieros y a los movimientos de fusión-adquisición de las multinacionales en un contexto de políticas gubernamentales favorables en materia fiscal, social y salarial, se ha visto igualmente acompañada de fuertes incitaciones al crecimiento de la flexibilidad del trabajo. Las posibilidades de contratación temporal, el uso de mano de obra interina, de horarios flexibles y la reducción de los costes por despido se han desarrollado generosamente en el conjunto de los países de la OCDE, recortando, poco a poco, los dispositivos de garantías resultado de más de un siglo de lucha social” (Boltanski y Chiapello, 2002: 22).

Desde este punto de vista el capitalismo -en tanto sistema dominado por la exigencia de acumulación ilimitada de capital- ha logrado librarse de cierto número de obstáculos ligados a su dinámica anterior y a las demandas de justicia que había suscitado. De esta forma se sustenta un nuevo cúmulo de valores que legitiman el éxito y el carácter tolerable del capitalismo.

“Para lograr la adhesión de las personas indispensables para la continuación de la acumulación, el capitalismo tuvo que incorporar un espíritu susceptible de proporcionar perspectivas de vida seductoras y excitantes, y que ofreciese a la vez garantías de seguridad y argumentos morales para poder continuar haciendo aquello que se hace. (...) El espíritu del capitalismo debe responder a una exigencia de autojustificación, sobre todo poder resistir la crítica anticapitalista, lo que implica un recurso de convenciones de validez universal en cuanto a lo que es justo e injusto” (Ibíd.:68).

Además de ello, la propia retórica del capital se basa en la predominancia y expansión de *la red*, término utilizado por la gestión empresarial para interconectar elementos dispares. En un mundo presentado como reticular, la vida social se compone de la multiplicación de encuentros y conexiones temporales, con grupos diversos y distantes social, cultural y geográficamente. El proyecto es la ocasión y el pretexto para la conexión, “reuniendo temporalmente a personas muy dispares”. La denominada *ciudad por proyectos* se constituye en un tipo de organización empresarial cuya estructura se compone de una multiplicidad de proyectos que integran a personas variadas.

Si bien no son los fines de esta investigación tratar las “estrategias empresariales” que tienden a organizar una producción de exportación como la

fruticultura, cabe recuperar estos análisis para pensar cómo el capitalismo conexionista se experimenta en la cotidianeidad de los trabajadores.

Las exigencias de calificación promovidas desde las empresas para la “apuesta a un proyecto en común”, la incorporación de cuadros de gestión y control, las exigencias de “trazabilidad” que orientan un seguimiento de la productividad y las redefiniciones del lugar del sindicato como órgano de negociación salarial denotan una dinámica capitalista en expansión. Incluso situaciones consideradas “precarias y flexibles” por el sindicato, tienden a instalarse sin demasiado ruido, compensadas con los beneficios obtenidos por la aplicación de normas de seguridad e higiene laboral como procedimientos incuestionados que “favorecen” al trabajador.

Las nuevas modalidades de relación entre el capital (cuya propiedad no es ya del propietario local con el que el trabajador podía establecer una negociación cara a cara) y el trabajo irrumpen ante un modelo de producción orientado a lo externo. Ello se refleja en las condiciones laborales y en el consumo que trasciende los términos territoriales inmediatos, diversos espacios mantienen una vinculación a través de los controles de trazabilidad y sanidad de los “sistemas agroalimentarios” (Cavalcanti; Ramalho Ramos y Belo Da Silva: 1998).

La redefinición de un sistema mayor que orienta e interconecta territorios se basa en una nueva división del trabajo en la agricultura, en la que el Sur se especializa en la exportación de ciertos cultivos de lujo o demandantes de trabajo intensivo (frutas y hortalizas de contraestación, carne vacuna, aves, pescados y flores) y el Norte con la exportación de excedentes alimentarios no procesados y productos de capital intensivos o de bajo valor como los granos. La internacionalización de la agricultura del “Tercer Mundo” se visualiza también como un movimiento promovido en gran medida por el estado, en la que tanto el desarrollo de la producción agroexportadora como la consolidación de los sistemas agroindustriales desplazan la producción de alimentos básicos.

Las formas organizativas que están siendo aplicadas en la agricultura de los países altamente industrializados se basan en la integración vertical mientras que la agricultura bajo contrato se difunde en el “Tercer Mundo” e influye sobre las formas en que los campesinos, los productores y los demás actores sociales de la agricultura y la sociedad rural se relacionan con el sistema agroindustrial.

“Por las exigencias de los del exterior” sostendría el encargado Roble, en realidad de los compradores y consumidores con los cuales se denota la vigencia de esa

ciudad por proyectos. Los trabajadores de las chacras se vinculan con los compradores y consumidores a través de un producto que no ven después de cosechado, sin embargo proyectan en él su presencia con el sello de “garantía de origen”, marca de confiabilidad necesaria para ingresar al sistema agroalimentario.

Lo local en relación con lo global puede observarse en las normativas de sanidad, de calidad y la trazabilidad sin que tales imposiciones desdibujen la heterogeneidad de sus efectos. Las vinculaciones entre lo global y lo local se explican en términos de red en una proyección como “ciudad por proyectos”, o, mejor aún para el caso que me ocupa, producción por proyecto en la que los actores locales se ven involucrados en un sistema más amplio.

La categoría de “sistemas agroalimentarios” puede rastrearse a través del análisis que Frederick Buttel (2005) presenta sobre los estudios que abordan la producción de alimentos para el mercado actual. Según este autor diferentes tendencias teóricas pueden agruparse en la “nueva sociología rural” así como en aquellas tendencias desarrolladas desde los años '90 que abrieron discusiones sobre la globalización de la agricultura. Teóricos como Friedmann y McMichael (1989) plantearon a fines del siglo XX que la esencia del sistema mundial

“refleja cambios periódicos en regímenes hegemónicos que están basados en políticas de construcción y coordinación de cadenas de productos y sistemas de producción, atravesando fronteras y evitando los condicionamientos de las unidades constituidas dentro del sistema” (en Buttel, 2005: 26).

Los trabajos sobre sistemas de alimentación proponen explicar los sistemas internacionales de producción a lo largo del tiempo y del espacio y vincular las relaciones internacionales de producción y consumo de alimentos con las formas de acumulación.

Para el análisis de la producción frutícola apelo a estas tradiciones dentro de los estudios agrarios del siglo XX, en tanto permiten pensar cómo las políticas agrarias y de alimentación se encuentran relacionadas con los “regímenes alimentarios mundiales”.

Incluso vale recuperar aquellos aportes de los “regulacionistas” que al conservar en sus análisis la relevancia de los estados nación como interventores en la economía, observan “los cambios en las prácticas estatales y en las reglas que gobiernan los sistemas alimentarios y cómo estos cambios (en las prácticas estatales) modelan a su vez las modificaciones en los sistemas agroalimentarios o se transforman en función de tendencias estructurales de crisis del sistema alimentario” (Ibíd.: 27). Como analizaré,

novedosas prácticas regulatorias de la fruticultura vertebran a diferentes actores sociales desde la producción primaria hasta la exportación de fruta fresca, siendo el estado un agente fundamental en el monitoreo de la sanidad y la calidad de los productos, así como en el control de las condiciones laborales de los trabajadores.

Las exigencias de sanidad y calidad a través de la aplicación de lo que se conoce como Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) desde el año 1999, sumado a las inversiones de capital internacional en la producción directa, se condicen con un régimen alimentario hegemónico que reconfiguró la territorialidad del Alto Valle de Río Negro.

Atender esta complejidad se torna un desafío que Frederick Buttel sintetiza de la siguiente manera:

“la más reciente literatura sobre estudios agrarios está equitativamente dirigida hacia algunas cuestiones claves –interacción entre “global” y “local”, dualismo sociedad/naturaleza, homogeneización/resistencia y otras– de manera que ninguna de ellas parece estar destinada a prevalecer sobre las otras en el transcurso de la próxima década” (Ibíd.:32).

3. Trabajo rural y migración.

Además de los controles de la calidad de la fruta producida y de la sanidad ambiental, las regulaciones internacionales sobre la producción de fruta fresca involucra las condiciones laborales de la mano de obra.

Según Cavalcanti; Ramalho Ramos y Belo Da Silva, el mercado de trabajo debe ajustarse a las nuevas demandas “por el impacto de control de calidad de la producción, y, por consecuencia, del nivel de control sobre el trabajo” (1998: 103). Los trabajadores y trabajadoras deben adaptarse a nuevas condiciones de trabajo y a nuevas calificaciones.

En el análisis de las producciones agrícolas capitalizadas los estudios sobre empleo rural han centrado la atención en la contradictoria relación sostenida entre “modernización” productiva, exigencias de calificación y calidad y “precarización” de las condiciones laborales (Ortiz, 1999; Cavalcanti y Neiman, 2005). Incluso algunos trabajos realizados en la Argentina han observado que la dinámica “postfordista” (Bendini y Tsakoumagkos, 2000) se instala en lo rural, que el aumento de la productividad de la tierra por uso de semillas mejoradas, maquinarias y agroquímicos lejos que posibilitar una mayor oferta de mano de obra, ha generado una menor presencia de asalariados permanentes en el agro argentino y una creciente

diferenciación interna en cuanto a niveles de calificación y de salarios (Aparicio-Benencia, 1999 y 2001; Giarracca y Levy, 2004; Cavalcanti y Bendini, 2001).

Neiman y Quaranta sostienen que dos dimensiones clásicas identificadas con la flexibilización laboral en la industria: desregulación y ajuste en el volumen de empleo y en los niveles salariales -y podríamos agregar el quiebre de la organización sindical como representante de demandas y negociaciones colectivas-, que atravesaron las políticas laborales “neoliberales”, “serían difícilmente aplicables para los mercados de trabajo rurales (...) dada la ausencia histórica de regulaciones estatales, sindicales” (2000: 47). Ante la inexistencia de una clase trabajadora estable y organizada -en los términos del empleo industrial- en el espacio rural, en realidad habla de su “histórica flexibilidad”.

¿Qué es lo que ha cambiado entonces para los trabajadores en las dinámicas rurales actuales? Considero en primer lugar que la idea de “nueva ruralidad” denota ciertas limitaciones que deben explicitarse para cada contexto productivo en particular (Ratier, 2002). En segundo lugar problemáticas como la profundización de las históricas desigualdades sociales, la integración de la producción primaria a los capitales asociados a la “agroindustria”, las presiones de las demandas de los consumidores externos en la definición de exigencias de calidad de productos alimenticios deben observarse en casos empíricos. A partir de ello la organización de la producción y el trabajo deben describirse más que calificarse, de modo de analizarse luego la variedad de formas de trabajo que conviven a modo de “tradicionales” y “modernas”, “flexibles” o “reguladas” en el agro actual.

Sutty Ortiz advierte que en las producciones rurales

“muchos economistas argumentan que la precarización tiene sus límites. Una de las desventajas de (por ejemplo) contratos temporarios es que no logran la lealtad del trabajador (...). Por lo tanto, los productores capitalistas no precarizan a todos sus trabajadores” (2000: 32).

Tampoco en la industria se precariza todo, hay un núcleo especializado de trabajadores que se conserva (cfr. Harvey). En los análisis de las condiciones laborales se debe atender la complejidad y la variedad de situaciones en las que se desarrollan las relaciones laborales rurales sin calificar a priori que son flexibles y precarias.

Boltanski y Chiapello en el análisis que realizan del capitalismo actual, sostienen que en el mercado de trabajo asalariado nos encontramos en presencia de una dualización:

“por un lado, una mano de obra estable, cualificada, beneficiada por un nivel salarial relativamente elevado y frecuentemente sindicalizada en las grandes empresas; por otro, una mano de obra inestable, poco cualificada, infrapaga y escasamente protegida en las pequeñas empresas que prestan servicios anexos” (2002: 319).

En la fruticultura, debemos incorporar a esta dualización la particularidad de que los trabajadores temporarios han sido históricamente migrantes limítrofes y de otras zonas de la Argentina, condición que no escapa a una tendencia mundial observada en diferentes mercados de trabajo.

Según Marcus (1995) la problemática migratoria ha constituido el género más común de la investigación multi-localizada al analizar las conexiones entre los individuos o las comunidades causados por la migración. El intercambio y la circulación de objetos o la extensión en el espacio de complejos culturales particulares, tales como ciclos y peregrinajes temporarios, pueden ser fuente de análisis del movimiento de un grupo particular en espacios distantes¹⁶.

Los movimientos de población constituyen para algunos investigadores vinculados a la posición transnacional una dinámica clave dentro de la globalización. Al crecimiento de los flujos de las inversiones de capital, el comercio y los productos culturales, le suman la de hombres y mujeres, los cuales constituyen redes transnacionales con presencia en múltiples localidades¹⁷.

Esta perspectiva invita a un análisis de las redes que atraviesan fronteras sin una radicación definitiva de los migrantes. Esto tiene el mérito de haber resquebrajado la idea de asimilación como un proceso gradual pero irreversible de aculturación e integración de los migrantes a la sociedad receptora. El transnacionalismo evoca sobre los hombres y las mujeres migrantes

¹⁶ En nuestros días, la expansión de estudios migratorios ha sido acompañada por el paso de las migraciones transfronterizas al centro de la atención pública de numerosas sociedades, constituyendo un asunto de alta prioridad para gobiernos y organismos internacionales. Las noticias e informaciones relativas a las migraciones gozan de una presencia constante en los medios de comunicación.

¹⁷ En el contexto de la globalización, el transnacionalismo puede ampliar las comunidades de contacto personal previamente constituidas con base en el parentesco, la vecindad o el trabajo hacia comunidades virtuales muy desarrolladas, que se comunican a distancia. Portes y sus colaboradores (1999) distinguen entre el transnacionalismo desde arriba -las actividades que son conducidas por poderosos actores institucionales, como las corporaciones multinacionales y los estados- y el transnacionalismo desde abajo -las actividades que son resultado de iniciativas de base por parte de los inmigrantes y sus contrapartes en el terruño. Las comunidades transnacionales pueden desarrollar un poder de equilibrio para oponerse al poder de las corporaciones, los gobiernos y las organizaciones intergubernamentales.

“la imagen de un movimiento imparables de ida y vuelta que les permite mantener su presencia en ambas sociedades y culturas y aprovechar las oportunidades tanto económicas como políticas que plantean estas vidas duales” (Portes y Dewind, 2006: 13).

Roberto Benencia, quien ha trabajado en Argentina la migración boliviana como parte del fenómeno transnacional, recupera a Basch, Schiller y Blanc Szanton (1992) como los promotores del concepto. Estos observaron que la migración transnacional está vinculada a las actuales condiciones del capitalismo global, por lo que debe ser analizada “en el contexto de las relaciones globales entre capital y trabajo” (Benencia, 2006: 140). Según Stephen Castles y Marx Miller

“Los movimientos adoptan muchas formas: las personas emigran como obreros, especialistas altamente calificados, empresarios, refugiados o como parientes de migrantes previos. Independientemente de si la intención original es un movimiento temporal o permanente, muchos se establecen de manera definitiva. Se crean redes de migrantes que vinculan las áreas de origen y destino y ayudan a impulsar importantes cambios en los dos” (2004: 14).

Estos autores señalan que la mayoría de los movimientos posteriores a 1945 empezaron como migración laboral, organizados a menudo por los patrones y los gobiernos, aunque no puede desconocerse la vigencia de migraciones “no económicas”, aquellas protagonizadas por refugiados y refugiadas.

Para el caso que me ocupa cabe recuperar los trabajos sobre migración laboral apoyados en diferentes perspectivas. Hasta los años `70 tuvieron predominancia las investigaciones conocidas como “neoclásicas”, que sostienen que las migraciones resultan de la desigual distribución espacial del capital y del trabajo. Desde esta posición se afirma que en algunos países o regiones el factor trabajo es escaso en relación con el capital y, por consiguiente, su precio -el nivel de los salarios- es elevado, mientras que en otros países o regiones ocurre lo contrario. En consecuencia, los trabajadores tienden a ir de países o regiones donde la mano de obra es abundante y los salarios bajos a otros donde la mano de obra es escasa y los salarios altos, contribuyendo este movimiento a la redistribución de factores de producción y a la equiparación de salarios.

Desde esta visión, las migraciones serían el resultado de decisiones individuales tomadas por actores racionales que buscan aumentar su bienestar, los cuales optan por

trasladarse a lugares donde la recompensa por su trabajo es mayor que la que obtienen en su país.

La perspectiva neoclásica ha sido ampliamente criticada por no lograr dar cuenta de una problemática social más compleja. Las migraciones no serían mecánicamente orientadas a partir de estrategias individuales. Según Joaquín Arango, los neoclásicos han restado importancia

“a factores distintos a los económicos, en especial a los de naturaleza cultural, necesariamente influyentes en una decisión tan existencial como es la de migrar; por reducir mecánicamente los factores determinantes de las migraciones, por tratar indiscriminadamente a todos los migrantes y todas las sociedades implicadas en la migración como si fueran homogéneos; por optar por una perspectiva estática” (2003: 10).

Por otro lado, la teoría de los mercados de trabajo dual identificada con Michael Piore (1979) permitió observar que las migraciones internacionales obedecen a una demanda permanente de mano de obra en las sociedades industriales avanzadas, que produce una segmentación en sus mercados de trabajo. Estas economías necesitan trabajadores extranjeros para ocupar los puestos que rechazan los trabajadores nativos. Esos trabajos estarían caracterizados por ser mal pagos, inestables, no cualificados, peligrosos y de poco prestigio.

Tal perspectiva comparte con la llamada teoría del sistema mundial la idea de que las economías altamente desarrolladas necesitan, insoslayablemente, de mano de obra foránea para ocupar lugares de trabajo en determinados sectores productivos. Desde luego, se sitúa en el mismo plano de los grandes procesos macrosociales. La explicación de la teoría del sistema mundial sobre las migraciones internacionales no reside tanto en esta demanda de trabajo, sino más bien en los desequilibrios generados por la penetración del capitalismo en países menos desarrollados. Sassen es una de las referentes más destacadas, y sus investigaciones concluyen que las migraciones refuerzan las desigualdades en lugar de contribuir a reducirlas¹⁸.

Suarez Navas (1998) considera que

“tanto porque los trabajadores migrantes ocupen puestos laborales no cubiertos por trabajadores autónomos o porque su presencia acelere los procesos productivos y aumente la demanda de fuerza de trabajo afectando

¹⁸ El trabajo pionero de Sassen (1988) enfatizó cómo los patrones de inversión extranjera y de desplazamiento de ciertos empleos de la manufactura de Estados Unidos hacia fuera, han promovido nuevas corrientes migratorias hacia dentro.

su precio, la mano de obra migrante constituye un factor clave en la expansión de los procesos productivos. Y así contribuye a la expansión del sistema capitalista mundial” (en Benencia, 2006: 140).

Desde estas últimas líneas de análisis es que situaré la presencia de mano de obra migrantes en la fruticultura intensiva del Alto Valle de Río Negro, ya que, tal como sostienen Castles y Miller, quizá lo más característico del empleo de los inmigrantes es la creación de núcleos o la concentración en puestos, industrias y sectores económicos particulares, situación que se refleja en el mercado de trabajo estudiado.

Sin embargo, de los estudios transnacionalistas cabe recuperar cómo las dinámicas migratorias se encuentran orientadas por pautas culturales reproducidas desde las relaciones familiares, de amistad y de vecindad, Ludger Pries se pregunta:

“¿de donde obtienen los actores la información necesaria para tomar las decisiones? No la adquieren a partir de análisis científicos o de datos sobre las diferencias salariales, las condiciones del mercado de trabajo y las oportunidades laborales, sino en la inmensa mayoría de los casos, mediante estructuras de comunicación reticulares de su propio ámbito cercano. Es decir, la información acerca de condiciones de trabajo y de empleo, de posibilidades de vivienda y de aspectos jurídico formales en las regiones de destino, se adquiere de manera casi exclusiva a través de las relaciones personales de confianza” (1999: 61).

En este sentido, los chilenos, tucumanos y correntinos se insertan en puestos de trabajo que no han sido cubiertos por la mano de obra local y a los que se accede a través de contactos personales e institucionales. La presencia de los migrantes permite pensar la producción frutícola más allá de los límites espaciales del Alto Valle y como un proceso social y económico complejo.

Históricamente se emplearon en la zona trabajadores temporarios provenientes de Chile, muchos de los cuales se radicaron y se transformaron en trabajadores efectivos; desde el 2001 con la devaluación del peso argentino en relación al dólar y la aplicación de novedosos controles de legalización y “blanqueo” del personal rural, la migración limítrofe se redujo y se acrecentó la absorción de trabajadores temporarios argentinos, “norteños”, como suelen calificarlos los pobladores rurales del Alto Valle. Estos traslados de trabajadores para la cosecha de fruta y la presencia de trabajadores efectivos de origen chileno denotan la ausencia de fronteras nacionales y regionales rígidas en esta producción de exportación, lo cual no implica la retirada de modos de regulación de los flujos dentro de los territorios.

La persistencia de la segmentación en el mercado de trabajo en el que se encuentran migrantes limítrofes como los chilenos, además de argentinos “nativos” y argentinos “norteños” que ocupan diferentes puestos dentro de las jerarquías laborales, puede analizarse recuperando los marcos otorgados por los estudios de las migraciones laborales.

Complementar los procesos “macro” involucran también el registro de la propia experiencia de los sujetos. A través de ello se observa la estacionalidad de sus traslados como una forma de vida y la circulación por espacios translocales como constitutivo de una identidad laboral. Estas miradas se transforman en un desafío para analizar las territorialidades ampliadas. Más aún, desde la perspectiva etnográfica considero que pueden profundizarse -tal como sostiene Grimson (2006)- las complejas vinculaciones entre clase, género y etnicidad de los procesos migratorios, presentes en la fruticultura ante grupos con orígenes sociales, regionales y nacionales diversos y desiguales.

Capítulo II

El Alto Valle como territorio frutícola.

1. La configuración de la producción de manzanas y peras.

La producción de fruta fresca representa en la Argentina el 3% de las exportaciones del sector Producción Primaria Agropecuaria y Manufacturas de Origen Agropecuario y el 7% del 53% que representa el Sector Agropecuario en el PBI, según datos del 2003. El volumen aproximado de fruta de pepita exportado en el 2002 fue de 509.000 toneladas, del cual la producción de peras y manzanas provenientes del Alto Valle constituye el 85% de la producción nacional, destinándose un 24% de las manzanas a la exportación frente a un 59% de exportación del total de peras producidas¹⁹.

Otros valores actualizados sostienen que en el año 2006 se exportaron 121.150 toneladas de manzanas y aumentó a 158.741 en el mes de mayo de 2007. Mientras, la pera continuó ganando mercado al pasar de 232.870 toneladas en el 2006 a 255.475²⁰ en el 2007. Esa temporada fue calificada como positiva por los mayores empresarios exportadores de la zona ya que “cerrará con números positivos. Unos se mostraron más optimistas que otros, pero en el balance general aseguran que los retornos serán muy parecidos a los obtenidos durante la temporada pasada”²¹.

Las noticias de cierre de la “temporada” son recurrentes en los medios de comunicación, como una muestra de la vigencia de una producción que involucra a diferentes actores a lo largo de más de un siglo.

Tal como he señalado, el Alto Valle es un territorio predominantemente frutícola que se despliega en una planicie más baja que la meseta patagónica, que la encierra al norte y al sur, extendiéndose como una zona productiva por los valles inferiores de los ríos Limay y Neuquén y el valle superior del río Negro a lo largo de una superficie aproximada de 135.000 hectáreas. Por su frontera sureña corre el río Negro el cual, junto al canal de irrigación principal que nace en el río Neuquén, abastece el sistema de riego que atraviesa y unifica a todo el territorio a lo largo de 150 km y 3 a 19 km de ancho.

¹⁹ Anuario Estadístico 2003 de la FUNBAPA.

²⁰ Suplemento Rural. Diario Río Negro. 19 de Mayo 2007.

²¹ *Ibíd.*

Las unidades productivas características de la zona se conocen como chacras. Las mismas se organizaron como las unidades productivas características de la zona a partir de cambios fundamentales en la tenencia de la tierra y del tipo de producción que se proyectó como modo de vincular esta región con el mercado nacional e internacional.

A fines del siglo XIX el Alto Valle no existía como centro frutícola. Su “diseño” entre bardas y ríos, se orientó en pos de su integración con el mercado proyectado hacia el Atlántico. Desde los tiempos coloniales esta región compartía, junto al resto de la Patagonia, relaciones con Chile.

Durante el siglo XIX las vinculaciones económicas que desarrollaban las poblaciones indias y blancas que residían en este territorio tenían más vinculación con Chile que con el poder centralista porteño, cuestión que el estado argentino evaluaba como una traba a las definiciones políticas del territorio y a los intereses expansionistas de la clase dominante argentina. Recién en 1879 la Patagonia pudo ser incorporada al Estado Argentino en el proceso de su consolidación, y lo fue en forma violenta a través de expediciones militares.

Una vez conquistada el área sus tierras fueron apropiadas por oficiales del ejército y por algunos miembros de la elite económica argentina y extranjera en fracciones de hasta 40 mil hectáreas, iniciándose un proceso de valorización a través de dos procesos centrales: la construcción de una infraestructura de transporte ferroviario desde Bahía Blanca hasta Neuquén, y la puesta en marcha del Sistema de Riego Integral.

El ferrocarril, primer factor de valorización necesario para movilizar hombres y mercaderías, tuvo su origen en motivaciones estrictamente geopolíticas. El ramal Bahía Blanca – Neuquén fue concebido como un medio para llevar rápidamente tropas a la Patagonia en caso de un conflicto bélico con Chile. El 16 de marzo de 1896, se firmó el contrato entre el gobierno y el Ferrocarril del Sud, y la estación “Parada Limay”, fin de rieles del trazado ferroviario que unía Bahía Blanca con la Confluencia, fue inaugurada en 1899.

El Ferrocarril del Sud fue fundamental en las transformaciones que experimentó la zona también por su impulso a la producción frutícola en escala ampliada, mediante el aporte tecnológico, organizativo y por la implementación de una estructura de empaque, transporte y comercialización internacional de la manzana. Si bien en un principio la línea férrea respondía a objetivos estratégicos, con el correr de los años el

capital británico comenzó a organizar la producción frutícola para hacer rentable su inversión en el transporte. Para ello creó subsidiarias: la Estación Experimental de la colonia La Picaza, la Compañía de Tierras del Sud y la Argentine Fruit Distributors, conocida como A.F.D..

Susana Bandieri y Graciela Blanco señalan que en 1910 la Compañía de Tierras del Sud inició en la zona la subdivisión de propiedades orientadas al cultivo familiar e intensivo de frutales, con una superficie media de 10 hectáreas, mientras que desde el año 1918 en la Estación Experimental

“se importó y reprodujo en sus viveros variedades elegidas de manzanos y perales injertados para su venta a crédito a los fruticultores, a la vez que sus técnicos sugerían, en publicaciones de acceso gratuito al productor, la conveniencia económica de trabajar la tierra en pequeñas fracciones de 10 has para maximizar el trabajo familiar y no derivar gastos en mano de obra asalariada” (1994: 22).

La A.F.D. fue la subsidiaria que concentró la clasificación y embalaje de la fruta desde los galpones de empaque que se instalaron en diferentes puntos del Alto Valle y monopolizó el transporte y la comercialización de fruta. De esta manera el capital inglés se aseguró la apropiación de una parte sustancial del excedente generado por la actividad frutícola sin absorber los costos de producción primaria.

El segundo factor de valorización regional fue la organización del Sistema Integrado de Riego. Las tierras del Alto Valle sin irrigación sólo servían para el pastoreo extensivo y eventualmente para el cultivo de la alfalfa. Una agricultura intensiva requería la construcción de un sistema de irrigación que integrase toda la zona. Estas obras no se realizaron por vía de la iniciativa privada: las experiencias que se impulsaron desde este sector, como habría sido el Canal de los Milicos o el Canal de Colonia Lucinda a comienzos de siglo XX, fracasaron por transportar un escaso caudal de agua y por estar sus embalses y bocatomas sujetos a las variables de las crecientes. Ni siquiera la creación de “Cooperativas de Irrigación” puso remedio a esta situación de precariedad, pues desde su inicio fueron fuentes de conflicto y de especulación (Ockier, 1996). Andreas Doeswijk agrega que “la construcción de las infraestructuras de riego y transporte también puede ser considerada como fruto del principal factor creador el valor: el trabajo” (Doeswijk, Trpin, Miralles y otros, 1998: 51).

El Sistema Integral de Riego del Alto Valle terminó de organizarse en 1928, año en que el Canal Principal llegó hasta el extremo oriental del Alto Valle, hasta la zona

conocida como Chichinales. La red de irrigación se planeó de modo que el Canal Principal abastece dieciocho canales secundarios, de los cuales salen “hijuelas” o canales terciarios o cuaternarios que son los que llevan agua hasta las chacras y proveen las acequias que las circundan. Desde las acequias se reguló el flujo de agua destinado a cada propiedad a través de compuertas de chapa que miden unos 50 centímetros de ancho por ochenta de largo y se desplazan en forma de guillotina entre pequeñas paredes de hormigón. Dicho sistema unificado de irrigación garantiza hasta la actualidad el abastecimiento de agua de las márgenes izquierda de los ríos Neuquén y Negro a lo largo de 130 kilómetros.

Luego de la valorización de las tierras e iniciado el proceso de subdivisión –en dirección este, coincidiendo con la progresiva incorporación de tierras al sistema de riego- fue necesario atraer al Valle a chacareros y jornaleros o asalariados que aportaron trabajo. Los convocados fueron inmigrantes en su mayoría provenientes de Italia y España.

Una vez que el estado y el capital inglés habían invertido en la infraestructura lo suficiente para poder producir en forma intensiva, los dueños de la tierra comenzaron a vender sus propiedades en pequeñas unidades, lo cual les reportaba mayores beneficios que trabajarlas ellos mismos en forma extensiva o alquilarlas a terceros.

El hecho de que las unidades productivas se limitaran a 5, 10 ó 20 hectáreas se relaciona con el tipo de producción promovida por la A.F.D.: el cultivo de peras y manzanas con la utilización de mano de obra familiar. Bandieri y Blanco (1992) plantean que la expansión de los cultivos en el área, donde dominaban las explotaciones menores de 10 ha., permite suponer que éstas eran rentables sobre la base del monopolio productivo de la zona y la expansión de la demanda de los mercados externos.

Los chacareros, junto a sus familias, eran los principales responsables de la preparación de la tierra, la plantación de frutales, el riego y la realización de tareas culturales como la cosecha de la fruta. Sin embargo, el crecimiento de la actividad desde 1950 excedió la capacidad de las unidades domésticas por dos razones: por un lado, se trata de un trabajo que requiere fuerza física, y por el otro debe realizarse rápidamente atendiendo a los plazos de maduración de la fruta y a su posterior traslado a los galpones de empaque y frigoríficos. Estos elementos marcaron la continua demanda de mano de obra extra-familiar que fue resuelta, como en otras zonas del país (Archetti y

Stolen, 1975), con trabajadores estacionales llegados desde otros lugares²². Para el caso del Alto Valle, la presencia de trabajadores chilenos como temporeros que llegaban a la zona en calidad de “turistas”²³ afirmó la histórica vinculación entre los pobladores de la Patagonia Argentina y del sur del Chile más allá de las definiciones políticas y barreras fronterizas impulsadas por los estados (Bandieri, 2001), tendencia que se mantuvo hasta principios del siglo XXI, tal como desarrollaré en el Capítulo IV.

Las pequeñas y medianas producciones frutícolas constituyeron un mercado de trabajo en crecimiento en vistas de la evolución de la superficie sembrada con frutales, el incremento de la productividad y el de las exportaciones²⁴. “El asalariado rural, antes mayoritariamente golondrina, encontró opciones complementarias que le permitieron asentarse en forma definitiva” (Bendini y Radonich, 1999: 43) junto a sus familias, evaluando las diferencias que podía hacer organizando sencillas divisiones del trabajo en su seno para incrementar la productividad y sus ingresos²⁵. Además, asentarse en la zona les permitía a los hombres realizar otros trabajos ligados, por ejemplo, a la construcción, en los períodos de baja demanda de mano de obra en las chacras; las mujeres ingresaron al empleo como domésticas²⁶ o en la industria del empaque de fruta.

El paulatino abandono de las chacras como lugar de residencia de los patronos, y su traslado a la ciudad en busca de prestigio y confort, fue otro elemento que derivó en la presencia de “capataces” o “encargados” de chacra que, en muchos casos, habían sido trabajadores temporarios y extranjeros “pero

²² Un estudio realizado por Elba Kloster, Martha Radonich y otros (1992) plantea la relación entre el tamaño de las explotaciones y la capacidad de absorción de trabajadores temporarios y estacionales, observándose que las grandes propiedades de 25 hectáreas y más son las que poseen “Mayor cantidad de mano de obra permanente” mientras que la presencia de trabajadores estacionales se mantiene en éstas y en las de 1 a 10 hectáreas.

²³ El Reglamento de Migraciones decreto 1023/94 considera en el artículo 29 que el “residente transitorio” en calidad de turista tendrá una admisión de tres meses prorrogables por otro período similar.

²⁴ Entre 1965 y 1980 la superficie de cultivo se incrementó en más de 20.000 hectáreas, mientras que la producción pasó, en el mismo período, de 424.600 toneladas de manzanas a 780.000, debido a la incorporación de tecnología que maximizó la calidad de fruta de exportación.

²⁵ Es común que el jefe de familia realice la recolección de fruta de los árboles destinada a la empacadora mientras que las mujeres y los niños colaboran juntando fruta del piso que luego se destina a la industria.

²⁶ Esta difundida opción laboral de las mujeres migrantes en las ciudades es observada por Alicia Maguid y María Cristina Cacopardo (2003) para el área metropolitana de Buenos Aires.

de confianza”, y que pasaron a desempeñarse como trabajadores permanentes que cuidan, administran y controlan las explotaciones.

Es así es como la histórica presencia de migrantes chilenos en el Alto Valle debe observarse como parte de un proceso productivo en el que se insertaron como asalariados. La desigual integración económica de chacareros y trabajadores chilenos marcó una división del trabajo que fue co-producida por los mismos actores. Los dos sectores estuvieron integrados a una dinámica que los hizo parte del espacio de las chacras, unos como dueños, otros como trabajadores y residentes, pero la integración desigual de unos y otros reflejó el modo en que cada sector vivió su asimilación a la sociedad mayor y contribuyó a reproducir las diferencias socio-nacionales como chacareros “blancos y argentinos”, y trabajadores “más chilenos que argentinos”, como suelen referirlos los pobladores de la zona (Trpin, 2004).

De esta manera la fisonomía del Alto Valle comenzó a dibujarse en su forma actual: las vías del ferrocarril atravesando las bardas, interrumpidas por estaciones que devinieron en poblados, los canales de irrigación que se extienden como venas que alimentan la producción y los altos muros de alamedas atajando el viento y delimitando las fracciones de tierra de los pequeños chacareros, espacios en los que se alzan precarios “ranchos” o casillas para los peones chilenos conviviendo con construcciones de material estilo “chalet” que albergan o albergaron a los propietarios. Los núcleos urbanos que se conectan a través de las rutas -y que se vincularon en un principio a través del ferrocarril hasta su desaparición-, este paisaje se reproduce fielmente dentro de los dictados imaginados por los ingleses hace un siglo.

La dinámica productiva consolidada se vio parcialmente alterada con la nacionalización de los ferrocarriles durante el gobierno de Juan Domingo Perón en el año 1946. Esta decisión política produjo

“la ruptura del sistema de organización de la producción impuesto por el capital británico, provocando la atomización del proceso de comercialización de la fruta que fuera compartido, desde entonces, por distintos agentes económicos con predominio creciente del capital nacional” (Bandieri y Blanco 1994: 20).

Ello no significó la inmediata desaparición del pequeño propietario, aunque sí la interacción con nuevos agentes.

La fruta es un producto perecedero que hasta aquellos años se embalaba rápidamente para ser enviado a las cámaras frigoríficas de Buenos Aires, destinadas al mercado interno o externo. Sin embargo, los envíos al exterior no crecían al compás del volumen producido, principalmente por las limitaciones del sistema de enfriamiento y los congestionamientos en el transporte ferroviario en los momentos de la cosecha.

Estas restricciones para la comercialización de fruta cambiaron significativamente con la construcción de la ruta nacional 22, que permitió el transporte de fruta en camiones, acompañada por la instalación de frigoríficos en la zona. Entre los años 1958 y 1970 se organizaron 57 frigoríficos en el Alto Valle, integrándose a los galpones de empaque a modo de verdaderos complejos empresariales, según Rofman “tal integración dio origen a las empresas que comienzan a liderar el proceso de acumulación en la cadena agroindustrial respectiva” (2000: 297).

La expansión productiva se mantuvo en alza hasta la década de 1970 por los altos precios internacionales y por el acceso a créditos destinados a la agroindustria. Desde entonces las medidas económicas nacionales de corte monetarista, sostuvieron una apertura económica que perjudicó seriamente a las economías regionales. La eliminación de subsidios a empresas no tradicionales y la baja en el precio de exportación ante nuevos competidores como Chile, tendieron a descapitalizar al pequeño chacarero, generándose un proceso en el que el precio del productor perdió posición frente al precio de exportación, desapareciendo su poder de negociación frente a otros agentes económicos (Kloster y Radonich, 1992).

Esta situación derivó en la incapacidad del productor de hacer frente a los gastos productivos, recurriendo al alquiler o venta de su chacra a empresas que concentraban el empaque y la comercialización de la fruta. Esto “impulsó a las grandes empresas comercializadoras a asumir también directamente la producción avanzando sobre nuevas áreas” (Barsky y Fernández, 2005: 34) y sobre los pequeños productores que no habían podido incorporar cambios técnicos y garantizar la calidad y las variedades requeridas por los mercados.

La primacía que tenía Argentina en la venta de fruta de pepita al exterior fue perdiendo posición ante un deterioro de la producción primaria en manos de los empobrecidos chacareros, proceso que conllevaba tardías reconversiones de variedades y descuidos en los controles de plagas exigidos por los compradores externos. Como se puede observar en los cuadros 1 y 2, durante las últimas décadas la Argentina aumentó significativamente su exportación de pera y se mantuvo con la manzana en niveles

oscilantes, mientras que Chile, por ejemplo, tuvo una proyección de crecimiento muy marcada.

Cuadro 1. Volumen exportado de manzanas (en tn).

Manzanas	1961	1970	1980	1990	1999
Argentina	148.630	199.692	268.381	260.650	182.154
Australia	109.140	134.629	53.055	23.391	27.092
Brasil	0	0	0	6.295	57.438
Chile	6.287	18.899	178.478	314.305	521.715
Sudáfrica	53.150	121.604	178.320	202.332	250.816
Nueva Zelanda	32.200	54.499	92.577	201.244	362.183

Fuente: Estadísticas FAO.

Cuadro 2. Volumen exportado de peras (en tn).

Peras	1961	1970	1980	1990	1999
Argentina	20.082	37.947	47.638	158.051	286.829
Australia	25.199	36.888	32.735	30.058	17.443
Brasil	0	0	0	0	0
Chile	1.926	5.450	25.612	89.842	156.401
Sudáfrica	26.817	28.271	41.010	79.343	113.524
Nueva Zelanda	2.654	3.144	1.821	2.831	7.583

Fuente: Estadísticas FAO

A este escenario de pérdida de preeminencia de la manzana argentina en el mercado internacional, debió agregarse desde la década de 1990 un tipo de cambio sobrevaluado aprobado por la Ley de Convertibilidad (23.928/1) que creó la nueva unidad monetaria de un peso equivalente a un dólar. A ello se sumaron medidas vinculadas a la desregulación de los mercados y la disolución de los organismos estatales encargados de controlar el sector agropecuario. Barsky y Fernández reflexionan sobre los efectos que estas políticas desencadenaron sobre los pequeños propietarios agrarios a lo largo del país:

“sólo un importante aumento en los rendimientos podía llegar a generar adecuadas rentabilidades para los productores. Ello implicó elevar en forma significativa los niveles de inversión de capital para mantenerse dentro del proceso productivo. Esta situación determinó cambios en la estructura agraria nacional. Quienes se adaptaron a los procesos incorporaron grandes cambios tecnológicos que elevaron los rendimientos” (2005: 5-6).

Como observan Bendini y Tsakoumagkos para el caso del Alto Valle, en este proceso sólo

“algunas empresas comercializadoras y emparadoras de origen nacional y regional se expandieron a la producción primaria bajo distintas modalidades (compra o arrendamiento de tierras, control de cosecha y/o venta en planta, habilitación e implantación de nuevas áreas bajo riego dentro de la cuenca del río Negro). Se reforzó la vinculación empaque-frío, la generalización de los frigoríficos permitió regular y desestabilizar las tareas de acondicionamiento y empaque evitando los congestionamientos del pasado (...). la incorporación de innovaciones en chacra se fue tornando más selectiva, innovaciones muy especializadas sólo accesibles a las grandes empresas” (1999: 18-19).

Para estos autores, en el Alto Valle se produjo una “reestructuración del complejo frutícola” caracterizada por un salto cualitativo en la reconversión productiva vinculada a la globalización del consumo, la presencia de capitales internacionales en asociación con empresas agroindustriales locales y un acrecentamiento de la desigualdad en la relación productores-empacadores e industriales, comprometiendo la viabilidad de chacareros y empaadores medianos y pequeños²⁷.

Para ejemplificar el retroceso de los pequeños propietarios resulta ilustrativa la variación en la cantidad de EAPs y superficie ocupada en ha entre 1988 y 2002 en Río Negro:

Cuadro 3. Cantidad de EAPs y superficie ocupada en ha entre 1988 y 2002. Provincia de Río Negro.

EAPs	Hasta 5		5,1 - 10		10,1 - 25		25,1 - 50		50,1 - 100		100,1 - 200		200,1 - 500		500,1 - 1000		Total	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%		Cant.
1988	EA	889	15,40%	1357	23,51%	1765	30,58%	811	14,05%	402	6,96%	216	3,74%	157	2,72%	175	3,03%	5772
	Ha	3152,4	1,02%	10143,4	3,27%	29282,5	9,43%	28444,1	9,16%	29142	9,39%	30573,2	9,85%	53227,2	17,15%	126444,1	40,73%	310408,9
		Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.
2002	EA	548	11,62%	912	19,35%	1436	30,46%	649	13,77%	366	7,76%	252	5,35%	266	5,64%	285	6,05%	4714
	Ha	2110,2	0,50%	6956,3	1,65%	23975	5,69%	22811,5	5,41%	26985,9	6,41%	36644	8,70%	88813,4	21,08%	212987,5	50,56%	421283,8

Fuente: INDEC, Censo Nacional Agropecuario 1988 y 2002

²⁷ En un trabajo reciente, Bendini, Radonich y Steimbregger sostienen que en la última década el Valle Medio de la provincia de Río expresa una forma particular de ampliación de la frontera agraria, ya que “empresas frutícolas líderes del Alto Valle adquieren grandes extensiones de tierra cuya superficie, en la mayoría de los casos, supera las 1500 ha -abarcando tanto parte de meseta como de valle-, sin por ello abandonar sus actividades en el lugar de origen” (2007: 6).

A pesar que son datos que representan a toda la provincia, permiten esbozar algunas conclusiones: las propiedades de entre 5 y 100 hectáreas entre los años relevados han disminuido su presencia en la distribución de la tierra. Por ejemplo, las propiedades pequeñas de hasta 5 hectáreas ocupaban en el año 1988 el 1,02 del total de hectáreas, mientras que en el 2002 ese porcentaje descendía a 0,50. En el otro extremo, las propiedades de entre 500 y 1.000 pasaron de controlar el 40,73% de las hectáreas ocupadas al 50,56%, en manos de 285 EAPs.

Según el CNA²⁸ del año 2002, en la provincia de Río Negro la superficie implantada con fruta de pepita era de 38.087 hectáreas, mientras que en el CNA del año 1988 había un registro de 42.175. Esto demuestra una variación intercensal del -14 % debido a una reducción en la superficie con manzana que pasó de 30.000 en 1988 a 21.000 ha. en 2002 (Subsecretaría de Economía Agropecuaria, 2004). Comparando los mismos censos la superficie de manzanas disminuyó un 33% al tiempo que el cultivo de pera aumentó un 37%.

Para profundizar las tendencias de la estructura agraria del territorio frutícola, cabe recuperar algunos datos del CAR 2005 (Censo Provincial de Agricultura Bajo Riego), el cual se basó en el relevamiento de PP (Parcela Productiva), definida como: área de terreno productivo sin solución de continuidad trabajada o dirigida por un mismo productor, lo que se conoce comúnmente como “chacra”. También se registraron UOP (Unidad de Organización de la Producción) equivalente al de EAP del INDEC, la cual debía estar conformada por una o más PP entre otras condiciones²⁹.

El CAR relevó 39.455,60 hectáreas destinadas a la producción de fruta de pepita en un total de 86.949 ha cultivadas bajo riego. La cantidad de UOPs productivas por rango de UOP del Alto Valle y Allen eran los siguientes:

²⁸ Censo Nacional Agropecuario.

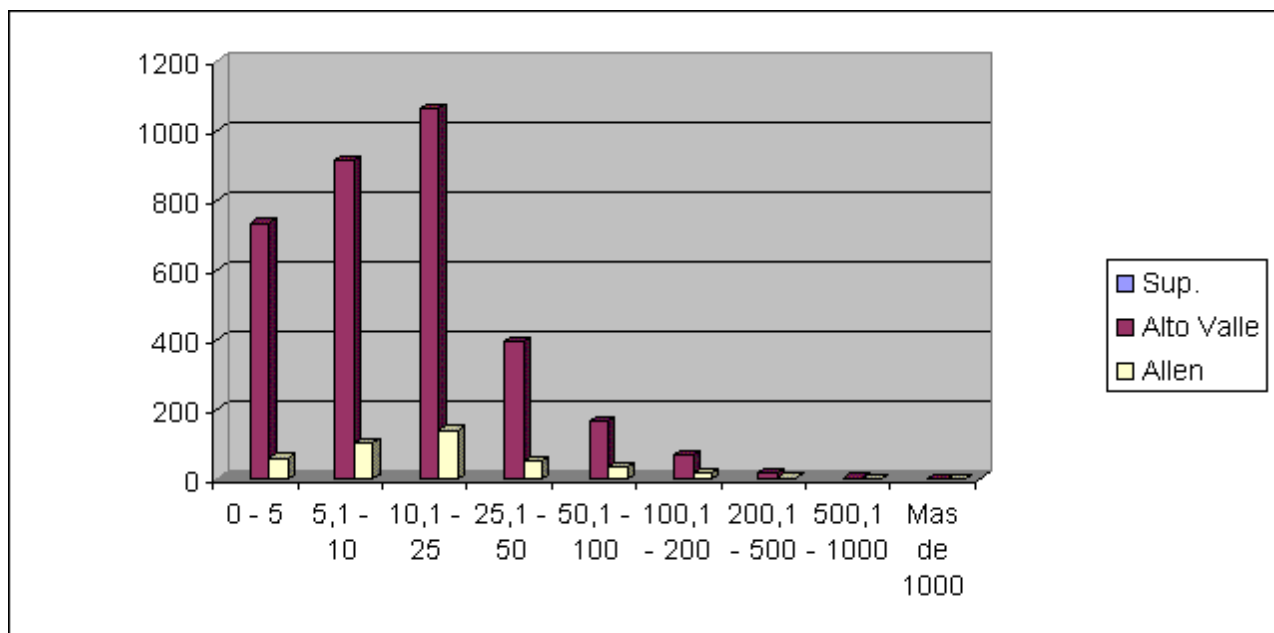
²⁹ La UOP debía reunir las siguientes condiciones para ser considerada como tal en el marco del CAR 05:

- Estar ubicada dentro de los límites de la provincia de Río Negro.
- Tener una superficie no menor a los 500 metros cuadrados.
- Producir bienes agrícolas (frutas, hortalizas, etc.), pecuarios (bovinos, ovinos, porcinos, etc.), o forestales, destinados al mercado (se excluyen establecimientos que producen bienes solo para autoconsumo y no los venden ni intercambian en el mercado).
- Tener una dirección que asuma los riesgos de la actividad productiva, que esta representada por la figura del productor, ya sea como persona física o bien como forma jurídica.
- Utilizar en todas las parcelas que la constituyen, la mayoría de los medios de producción de uso durable (maquinarias, herramientas, vehículos, construcciones, mejoras, etc.) y parte de la mano de obra permanente (tractoristas, encargados, etc.).

Cuadro 4. Cantidad de UOPs productivas por rango de UOP del Alto Valle y Allen.

Rangos de Sup.	0 - 5	5,1 - 10	10,1 - 25	25,1 - 50	50,1 - 100	100,1 - 200	200,1 - 500	500,1 - 1000	Mas de 1000	Total
Alto Valle	734	913	1062	393	165	68	17	3	1	3356
Allen	61	102	140	50	34	16	3	0	0	406

Fuente: CAR
2005



La tendencia en los dos recortes marca la predominancia de las UOPs de entre 10 y 25 ha, situación que se repite para el caso del paraje Guerrico, relevado por PP:

Cuadro 5. Cantidad de explotaciones por rango de superficie. Paraje Contralmirante Guerrico.

Rango de sup.	Cantidad explot.	%	Superficie ocupada	%
0 - 5	12	8,63%	43,38	1,19%
5,1 - 10	32	23,02%	215,7	5,92%
10,1 - 25	46	33,09%	706,17	19,39%
25,1 - 50	30	21,58%	1.103,43	30,30%
50,1 - 100	16	11,51%	1.273,96	34,98%
100,1 - 200	3	2,16%	298,96	8,21%
Total	139	100,00%	3.641,6	100,00%

Fuente: CAR 2005

Un 33,09% de las Parcelas Productivas del paraje tiene entre 10,1 y 25 ha, pero las que poseen entre 25 y 100 hectáreas controlan la mayor superficie. Estas tendencias son extensibles tanto para Allen como para el Alto Valle en general.

Estos datos permiten proyectar las siguientes conclusiones: en pequeña escala hay reducida presencia de unidades productivas de entre 0-5, aquellas desde las cuales se promovió la expansión frutícola en los comienzos del siglo XX, mientras que chacras de mayor envergadura, llegando a 200 ha en un solo bloque, asoman como novedades a considerar.

A pesar que estos datos estadísticos no demuestran una directa relación con tendencias como la concentración de la tierra, a través del trabajo de campo tuve oportunidad de observar como varias PP que tenían entre 10 y 25 ha conformaban una misma UOP, la cual además podía tener propiedades distribuidas en diferentes ejidos de la zona.

El proceso de concentración de la tierra no se registró en el CAR a través de las parcelas productivas, tendencia que se refleja a nivel de las unidades productivas.

En el Alto Valle una misma empresa puede rentar o ser propietarias de varias PP y UOPs dispersas que no fueron registradas por el CAR como propiedad de una misma empresa por no cumplir, por ejemplo, con el requisito de constituirse como UOP por no “Utilizar en todas las parcelas que la constituyen, la mayoría de los medios de producción de uso durable (maquinarias, herramientas, vehículos, construcciones, mejoras, etc.) y parte de la mano de obra permanente (tractoristas, encargados, etc.). Hay situaciones en que las UOPs cumplen con estos requisitos al sumar 100 ha entre varias PP cercanas o lindantes, pero en la mayoría de los casos varias UOPs son propiedad de una misma empresa, sin que ello quede registrado censalmente.

Con trabajadores rurales empleados en empresas calificadas como “grandes” puede observar esta tendencia a través del mapa catastral de Guerrico actualizado en el año 2003. Propiedades que ellos identificaban como “manejadas” por sus patrones seguían registradas con los nombres de antiguos dueños, incluso, como parte de una misma firma las propiedades están a nombre de varios familiares: “no ponen nada a nombre de ellos” me aclararía Artemio, un empleado de una agroindustria.

Sobre los datos de este censo provincial, el Diario Río Negro publicaba las siguientes conclusiones:

“La concentración de gran parte de la superficie frutal de Río Negro en manos de escasas empresas fue uno de los datos más impactantes que arrojó el nuevo CAR2005 (...). De allí surgió que el 4% de las unidades económicas posee el 44% de la superficie cultivada de frutales de la provincia. En este sentido, el censo reflejó que 2.788 productores poseen chacras cuya superficie va hasta las 25 hectáreas; en cambio, las de 50

hectáreas en adelante –que conforman más de 19.000 hectáreas de la provincia, están en manos de alrededor de 140 unidades económicas”³⁰.

El artículo del diario marca por un lado la permanencia de los estratos de superficie de menos de 50 hectáreas como los mayores en cantidad, con el control del 46 % de la superficie cultivada, mientras que 140 unidades económicas que poseen más de 50 hectáreas dominan el 54% restante. La concentración que puede existir a nivel de UOP, tal como había señalado antes no se expresa en los datos de las parcelas productivas.

La particularidad que presenta la dinámica capitalista en el territorio frutícola es haber logrado avanzar sobre el control de la tierra articulando varios establecimientos pequeños y medianos en vez de orientarse a la gran explotación, como ocurre en otras zonas en Río Negro³¹ o en el resto del país.

El Alto Valle, al estar caracterizado como el área productiva de más “antigua” colonización y de mayor fraccionamiento de la propiedad, su frontera agraria está “cerrada”. El avance de las UOPs con más 25 hectáreas se ha consolidado no a partir de la puesta en producción de nuevas tierras bajo riego artificial, sino desde la compra o el alquiler de los predios de los pequeños propietarios.

Sobre esta tendencia, una mañana de invierno pude charlar con Rubén, un ingeniero que trabaja en el área Catastro de la municipalidad de Allen, de aquella conversación registré³²:

“Su familia dejó de trabajar en la chacra, él se recibió de ingeniero civil y su hermano de abogado, cada uno siguió con su profesión, por eso terminaron rentando la chacra que tienen. Saca una hoja y comienza hacer algunos gráficos, con variables que se cruzaban, mostrando los gastos directos y los indirectos, márgenes de ganancia, mostrándome cómo a mayor cantidad de hectáreas había mayor distancia entre gastos y beneficios, la explicación intentaba demostrar cómo los que manejan mayor cantidad de tierra son lo que obtienen beneficios, y cómo los pequeños propietarios no pueden sostenerlo con una sola cosecha anual. Su familia tenía la chacra alquilada a la firma Mc Donald, pero ésta se fue desprendiendo de los alquileres porque

³⁰ Suplemento Rural. 6/01/06.

³¹ Las zonas conocidas como “Valle Medio” en la provincia de Río Negro y “El Chañar” en la provincia de Neuquén, son calificadas como “nuevas áreas frutícolas de exportación”. La especificidad que asumen es la expansión del inversiones de capital concentrado, expresada en la ampliación de la frontera agrícola bajo la modalidad de control de grandes extensiones de tierra e inversiones en tecnología de punta (Bendini, Radonich y Steimbregger, 2007). A modo de ejemplo la empresa Expofrut posee en Chimpay (Valle Medio) 1.000 hectáreas destinadas a la producción de pera y uva y Salentein Fruit controla 1.300 ha. en la misma localidad con plantaciones de cereza y pera.

³² Notas de campo del 22 de junio de 2006.

se está fundiendo y la va a absorber la firma Kleppe. Su familia estuvo viendo a quien alquilarle la chacra y arreglaron con un tal Martínez, un chacarero local que está alquilando chacras por toda la zona, controla más de 200 hectáreas, va teniendo personal que va reubicando en la temporada”.

Datos del CAR 2005 muestran que en el Alto Valle de Río Negro, de un total de 3.628 UOPs, un 11,25% están bajo el régimen de arrendamiento. En Allen, de 435 UOPs un 11,5 % están alquiladas mientras que en Guerrico de 139 chacras un 8,6% aparecen como arrendadas. En los tres recortes esta opción oscila entre el 11 y el 8%. A pesar que los testimonios recuperados denotan una tendencia de arrendamiento bastante difundida, los registros estadísticos mostrarían un bajo porcentaje. Los propietarios, tal como señalara Rubén, cambian de “inquilinos” según las ofertas recibidas o incluso algunos optan por rotar y producir directamente ellos en algunas temporadas y otras arrendar la tierra.

En relación a las plantaciones de fruta de pepita dominantes, el informe del diario Río Negro antes señalado sostiene que:

“se evidenció una merma en cuanto a la superficie plantada de pepita. Esta situación se presenta en forma diferente para la manzana y la pera. En el primero de los casos el cultivo pasó de abarcar 28.709 hectáreas relevadas durante el Censar `93 a 21.518 en el 2005, lo cual representa alrededor de un 25% menos. Sin embargo, la pera creció un 30%, incrementándose las hectáreas plantadas de 13.410 a 17.392 en la actualidad”.

El diario destaca el aumento de la producción de pera frente a la retracción de la manzana. Este último cambio se vincula con los datos de los cuadros 1 y 2, en los que se registraban los volúmenes de exportación de fruta de pepita con la predominancia de las peras. Ante posibilidades de venta en el exterior las inversiones estarían proyectadas hacia esta fruta,

“aunque la incidencia de esta fruta en el volumen total de exportación es limitada, es de hacer notar que se trata de un producto de mayor aceptación internacional que la manzana, dada su mejor calidad, pues su producción está concentrada en los sectores más modernos de la actividad frutícola” (Rofman, 2000: 305).

La importancia que tiene la exportación de la pera se expresa, por ejemplo, en las medidas de fuerza por las que optan los trabajadores sindicalizados, siendo recurrentes los conflictos justamente en el momento del comienzo de la cosecha de esta fruta, temática que será desarrollada en el Capítulo VI.

Según Barsky y Fernández, la expansión de las exportaciones de peras

“obedece a que todavía los países que alcanzaron posiciones dominantes en las exportaciones de manzana, no han podido todavía, por razones vinculadas al peso relativo del producto y a dificultades de manejo varietal, avanzar en este rubro” (2005: 34).

Por su parte, un chacarero de la zona sostiene que

“Allen es una zona muy perera, por qué?, porque las mejores peras del Valle se producen en la zona de Allen y Guerrico, por la conformación de su suelo, la fruta se mide por presión³³, cuando baja la presión no sirve, bueno, vos vas ahora a Guerrico tomás la presión a una pera y tiene 20, te vas a la costa de Allen y tiene 14-15, ya no sirve, por eso se está haciendo mucha reconversión en Guerrico con pera, va a ser una zona que va a tener un potencial económico dentro de algunos años que va a ser impresionante. Hay muchas plantas nuevas, porque la zona que tenemos nosotros en Guerrico es la presión para pera³⁴”.

Un encargado de chacra, ante mi sorpresa por no encontrar las plantas de ciruelas en uno de los cuadros que solíamos recorrer con su esposa, me comentó que:

“Los patrones han tenido que hacer una inversión grande para la renovación de plantas y acá se pusieron más o menos este año se pusieron como unas 400, 500 plantas que fue este pedacito, después hubo que tirar la ciruela para allá, este año se va a volver a tirar la ciruela, porque para ellos no es rentable³⁵”.

Allen constituye la zona de mayor producción de peras, con 2.785,82 hectáreas sobre un total de 17.622. Es decir, un 15% de la producción de peras del Alto Valle está concentrando en Allen, del cual el 64% está organizada bajo la plantación conocida como “espaldera” cuyo “rango de edad” oscila en los últimos 20 años. Al ser la fruticultura una producción que posee 100 años, las plantaciones de peras en espaldera son relativamente nuevas, organizadas bajo un métodos que maximiza la productividad.

A diferencia del cultivo conocido como sistema tradicional o monte libre (plantaciones colocadas en hilera con una distancia de unos tres o cuatro metros entre cada hilera, una productividad de 30.000 kg/ha), la espaldera (árboles colocados en hilera y guiados por filas de alambre) permite elevar sustancialmente la cantidad de plantas por hectáreas y la calidad de la fruta. Bajo este método las ramas se guían y

³³ Estado de maduración de la fruta.

³⁴ Entrevista realizada el 15 de enero de 2006.

³⁵ Roble, entrevista realizada el 21 de enero de 2006.

abren a través de alambres, facilitando la exposición al sol y la aplicación de agroquímicos por adquirir las plantas menor porte y follaje.

La producción de pera está basada en este método, lo que habla de inversiones en plantaciones nuevas, ya que los frutales organizados con el método tradicional no pueden “readaptarse”, sino que deben ser talados y sustituidos por árboles nuevos. Héctor, encargado de una chacra de 50 ha en Guerrico, propiedad de una gran empresa de capitales europeos me comenta que tienen toda la producción en espaldera, un 80% de pera y sólo dos cuadros de manzana.

Rofman observa que

“además del sistema de conducción se debe hacer notar que otras técnicas novedosas suponen un incremento de la productividad en los predios de mayor tamaño, de propiedad de agentes económicos con recursos suficientes para afrontar los respectivos gastos e inversiones; entre estas se pueden citar las tecnologías innovadoras en los sistemas de riego por goteo, que reemplaza a la metodología de la inmersión o inundación; los sistemas de defensa contra heladas por aspersión, en reemplaza a los calefactores, y la utilización de hormonas reguladoras de crecimiento” (2000: 303).

Grandes inversiones y poseer las variedades de fruta requeridas para exportar parecen marcar la clave para que las empresas y productores permanezcan en la dinámica frutícola del siglo XXI. A esto deben sumarse los controles de calidad internacional que los propietarios deben sortear para ser calificados como “productores exportadores”. Sobre este aspecto avanzaré en el siguiente apartado.

2. Las “Good Agricultural Practices”, el “RENSPA” y los controles fitosanitarios: lo global y lo local.

“El proceso de globalización de los agroalimentos se definió lentamente, a lo largo de siglos, y se aceleró en la última década del siglo pasado por la inclusión de los productos frescos en el comportamiento de los flujos que se dan con una velocidad nunca imaginada, vinculando las regiones más lejanas del globo. Es por esto que la complejidad del proceso merece ser analizada ya que las mercaderías que se transportan entre territorios obedecen a una demanda definida previamente, según el gusto, el hábito y los patrones que aseguran su reconocimiento en los nuevos mercados. De esta forma, los agentes que originariamente pertenecieron al sector de servicios son considerados como propulsores de cambios en los espacios agrícolas o agroindustriales, estableciendo un modelo de trabajo, de gestión y de empresa que orienta la producción” (Cavalcanti, Da Mota, Da Silva y otros, 2005: 101).

Este análisis realizado por un grupo de investigadores brasileños que abordan el trabajo en producciones primarias de exportación, bien puede contribuir a analizar cambios en la dinámica productiva del Alto Valle. Tal como sostienen los autores, que los productos frescos tengan reconocimiento internacional dependerá de si se cumplen o no con los patrones establecidos por los organismos creados para la elaboración y control de normas de sanidad vegetal.

Argentina es signataria del Acuerdo sobre Medidas Sanitarias y Fitosanitarias de la Organización Mundial de Comercio. Este organismo reconoce 3 entidades con competencia para elaborar y emitir estándares internacionales para el comercio de productos agropecuarios: Convención Internacional de Protección Fitosanitaria (CIPF), la Organización Mundial de Salud Animal (OIE) y la CODEX internacional. Estas estructuras generan estándares de sanidad vegetal y por lo tanto requisitos y obligaciones internacionales para el comercio. Son normas de carácter obligatorio con relación a plagas cuarentenarias como la Mosca de los Frutos y la Carpocapsa y no recomendaciones, como los procedimientos para controlar la inocuidad de los agroalimentos (EUREP GAP, HCCP, BPA).

Nuestro país ha suscrito diversos tratados internacionales en materia de sanidad vegetal y animal, pudiendo citarse la constitución del Comité Regional de Sanidad Vegetal (COSAVE) bajo la Ley 23971 y la conformación del MERCOSUR³⁶ con su respectivo Acuerdo Sanitario y Fitosanitario, formalizado por Resolución del Grupo Mercado Común N° 6/93. La sanidad vegetal en la Argentina se rige por el Decreto-Ley N° 6704 (Ley de Sanidad Vegetal), cuyo organismo de aplicación es el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA), ente creado a partir de la Ley N° 1585/96.

El SENASA es autárquico con competencia en temas relacionados con las plagas y enfermedades de producción vegetal y animal, además tiene ingerencia en la sanidad animal y calidad de agroalimentos.

Como complemento al accionar del SENASA, la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación (SAGPyA) por resolución 71/99 aprobó la guía de Buenas Prácticas de Higiene y Agrícolas (BPA) para la producción primaria (cultivo y

³⁶ Mercado Común.

cosecha) empacado, almacenamiento y transporte de hortalizas frescas. Según el manual de BPA del SENASA

“las buenas prácticas agrícolas (BPA) comprenden prácticas orientadas a la mejora de los métodos convencionales de producción y manejo en el campo, haciendo hincapié en la prevención y control de los peligros para la inocuidad del producto y reduciendo, a la vez, las repercusiones negativas de las prácticas de producción sobre el medio ambiente, la fauna, la flora y la salud de los trabajadores” (www.senasa.gov.ar).

Consultores de la FAO coinciden en que las BPA son

“un conjunto de principios, normas y recomendaciones técnicas aplicables a la producción, procesamiento y transporte de alimentos, orientadas a asegurar la protección de la higiene, la salud humana y el medio ambiente, mediante métodos ecológicamente seguros y económicamente factibles traducidos en la obtención de productos alimenticios y no alimenticios más inocuos y saludables para el autoconsumo y el consumidor" (Izquierdo y Fazzone, 2006: 9).

Las BPA se basan en el Euro Retailer Produce Working Group (EUREP), Agrupación Europea de Comercio para Retailers. Sus miembros son agricultores, organizaciones de comercialización de productos (PMO), cooperativas de agricultores, productores de alimentos y revendedores, que decidieron aceptar y promover unos estándares para las BPA (GAP por su sigla en inglés), creando así el protocolo EUREP-GAP. El alcance de EUREP-GAP, por lo tanto, abarca actualmente la producción de frutas, vegetales y hortalizas. El protocolo EUREP-GAP ha sido discutido y acordado con todos los retailers y productores miembros y define los elementos de las Buenas Prácticas de Agricultura que pueden encontrarse en <http://www.eurep.org/> . Estos elementos incluyen temas para Gestión Integral de Cultivos (Integrated Crop Management - ICM), Gestión Integral de Pestes (Integrated Pest Control - IPC), Sistema de Gestión de la Calidad (Quality Management System - QMS), Análisis de Riesgos y Puntos de Control Críticos (Hazard Analysis and Critical Control Points - HACCP), Seguridad y Salud de los Trabajadores, Gestión Ambiental Conservación y Control de la Contaminación.

Por medio de la certificación EUREP-GAP, los productores son aceptados en la comunidad de EUREP-GAP. Muchos de los Retailers mundiales han requerido que los productores implementen EUREP-GAP como muestra de su compromiso respecto a los alimentos seguros. EUREP-GAP también provee una base para un control más estricto

de la cadena de suministros, lo que otorga confianza adicional sobre la calidad y seguridad de los alimentos.

Es de destacar que en el aspecto jurídico, mientras las normas sanitarias y de seguridad (inocuidad) son disposiciones públicas de cumplimiento obligatorio, y por ello susceptible de fiscalización y sanción; las normas y sistemas de calidad son de adopción voluntaria pero también expuestas al control y la sanción, como puede ser la pérdida del certificado de conformidad que establecen las pautas de identificación y diferenciación de un producto o servicio (Ferratto, 2004).

A nivel nacional operan diferentes “certificadoras” de productos agrícolas que actúan de mediadoras entre el productor y los compradores externos, argumentando que los consumidores buscan cada vez más información sobre el origen y el proceso de elaboración de los productos que compran, es decir, la llamada trazabilidad. Estas empresas garantizarían la calidad en el origen de un producto, calificándolo como “Producto Certificado”.

Estas certificadoras difunden sus ventajas, por ejemplo,

“ARGENCERT garantiza al comprador que el producto corresponde a lo que busca, y a nuestros clientes seguridad de reconocimiento y acceso en los mercados internacionales. ARGENCERT ofrece el servicio de certificación de la norma EUREPGAP aportando su experiencia y un cuerpo de profesionales reconocidos y acreditados ante EUREPGAP, para la realización de auditorías con total independencia” (www.argencert.com.ar).

Por su parte, la empresa BVQI promueve que “puede acercarle inmediatamente una propuesta a su medida respecto a la certificación Eurep-GAP” (www.bvqiorg.com.ar/certificaciones).

En el documento de “Procedimiento de Certificación de Buenas Prácticas Agrícolas bajo la regulación EUREPGAP” de Eco-LOGICA S.A., otra empresa certificadora, se describen los pasos de control de la producción que comienzan cuando el solicitante contacta a Eco-LOGICA y solicita los documentos de certificación aplicable. Luego que se firma el contrato entre las partes, un inspector bajo el formulario de “Instrucciones de Inspección-Auditoría” coordina con el contratante las visitas de inspección. Las mismas se llevan a cabo de acuerdo con las regulaciones, normas y procedimientos aplicables (se usa la guía ISO 19011). Una vez redactado un informe se lleva a cabo una reunión de cierre entre las partes para ver los puntos desarrollados en la inspección, calificados como “conformidades y no conformidades”.

En el documento de procedimiento se resalta la necesidad de que el inspector realice un cálculo del peso relativo de las “no conformidades” en relación con los puntos aplicables evaluados, incluyendo el puntaje final obtenido según la “Regulación Aplicable”.

“En caso de no conformidades, el solicitante implementa las medidas o acciones correctivas en el plazo establecido por la regulación aplicable, y las somete a Eco-LOGICA para su evaluación. Una vez implementadas las acciones correctivas y en caso de estar éstas acorde con la normativa aplicable, Eco-LOGICA emite el documento “Registro de Resolución de no conformidades de solicitante a certificación”. (...) Eco-LOGICA realizará al menos una inspección anual con el fin de determinar el cumplimiento con la regulación aplicable. Así mismo, se podrán llevar a cabo inspecciones adicionales, las cuales podrán ser avisadas o no avisadas, según Eco-LOGICA lo considere“ (www.ecologica.com.ar).

Es así como entidades privadas se constituyen en agentes que garantizan la “calidad” que disponga el comercio internacional, siendo las autorizadas en observar y cuantificar las condiciones en las que se produce la fruta. En las chacras, el cumplimiento con las “conformidades” modificaron, tal como señalaba al comienzo del Capítulo I su propio paisaje y organización, siendo el control de las plagas y el uso adecuado de agroquímicos uno de los aspectos centrales sobre los que versan los informes, respondiendo a lo establecido por las BPA como “Gestión Integral de Pestes (Integrated Pest Control - IPC)”.

Las pérdidas generadas por la presencia de plagas constituye un gran perjuicio para los productores y comerciantes, causado por las restricciones cuarentenarias al comercio internacional e interno de frutas. Estas limitaciones agregan costos en la comercialización por rechazos de envíos o por la necesidad de realizar tratamientos cuarentenarios de acuerdo a la Organización Mundial de Comercio. La adopción de prácticas de control de plagas por parte de los productores responde también a los monitoreos que evalúan positivamente aquellos procedimientos menos agresivos para la salud de los trabajadores y consumidores y para el medio ambiente. Estos aspectos fitosanitarios del comercio internacional resultan fundamentales para la fruticultura porque tal como señalara, las mayores posibilidades de expansión de las ventas están en el exterior.

Dada la complejidad que adquirió el comercio internacional de alimentos ante las exigencias crecientes de los consumidores y la importancia que tiene el sector

agroexportador en la zona y el país, entidades como el SENASA funcionan como promotores de programas de sanidad focalizando acciones concretas según las regiones.

El SENASA es la organización nacional de protección fitosanitaria que garantiza la ejecución de los programas de exportación, y por lo tanto es su competencia normar, coordinar, supervisar y auditar los controles de sanidad, delegando la ejecución de los mismos a organizaciones gubernamentales y/o no gubernamentales. También es responsabilidad la habilitación de inspectores y monitores así como la emisión del Certificado Fitosanitario Internacional.

En la sede de la Secretaría de Fruticultura de Río Negro ubicada sobre la ruta 22 en la zona rural de la localidad de Allen, la FUNBAPA³⁷ junto al SENASA y el área de Fiscalización de la Secretaría de Fruticultura, constituyen los eslabones necesarios para que el productor de fruta conozca y aplique las normas de sanidad vigentes. Los propietarios, para producir fruta de exportación deben registrarse en el RENSPA (Registro Nacional Sanitario de Productores Agropecuarios), dependiente del SENASA, y cumplir con las normativas establecidas por las BPA.

Un ingeniero agrónomo de la Secretaría de Fruticultura de Río Negro me comentaba que:

“Los mercados exigen las 3 C: calidad, cantidad y continuidad, que a veces alguien llega a vender a un mercado pero allá les piden tantas toneladas todo el año y los pequeños no pueden sostenerlo, porque no tienen cantidad, y ahí se pierde el mercado, por el precio la gente ya no le importa si es fresca de esta cosecha o no, importa que este buena y a buen precio. Desde su área fiscalizan la fruta que va a exportación, según el mercado que compra, los convenios que deben hacerse y los controles de plagas, porque un país que no tiene una plaga no quiere tenerla, en la aduana el Regina, se sacan muestras de los palets, de arriba, del medio, de abajo, se parte la manzanas, se ve si tienen algo, las grandes empresas también se cuidan”³⁸.

En la fruticultura la FUNBAPA como ONG³⁹ implementa los programas fitosanitarios del SENASA, de acuerdo a los lineamientos impartidos desde la Coordinación Nacional. Actualmente están implementando dos programas con aplicación en el Alto Valle: el Programa de Lucha Contra la Carpocapsa, Región Patagónica y el Programa Nacional de Control y Erradicación de la Mosca de los Frutos (PROCEM).

³⁷ Fundación Barrera Zoofitosanitaria. Es una ONG mixta, integrada por los sectores privado y público que tiene objeto prestar servicios a la producción vegetal y animal.

³⁸ Entrevista realizada el 10 de agosto de 2006.

³⁹ Organización No Gubernamental.

El primero está vinculado a la plaga más importante para la producción: la carpocapsa o gusano de la pera y la manzana. La larva de la carpocapsa se alimenta de las semillas de peras o manzanas para alimentarse, dejando evidencias de su presencia dentro del fruto. Toda fruta mordida o con galerías en su interior es descartado en el momento del embalaje. El control de esta plaga se realiza en forma preventiva a través de la aplicación de agroquímicos y para colaborar con el trabajo de los productos químicos se realizan labores culturales tendientes a prevenir la presencia de los insectos.

“Actualmente la tendencia mundial en cuanto a control de plagas se refiere, es la de buscar alternativas no contaminantes, de bajo impacto al medio ambiente y sustentables en el tiempo” (FUNBAPA, 2001: 17).

Otro método utilizado es el de confusión sexual, consistente en la colocación de emisores de la hormona feromona (hormona sexual liberadas por las hembras en el momento previo a la cópula), de forma tal que los machos se confundan ante tantas fuentes de estímulo y no puedan encontrar hembras. Esto también es utilizado para monitoreo o seguimiento de plagas, a través de la distribución de trampas engomadas con feromona. Según la cantidad de mariposas encontradas en las trampas se puede programar la aplicación de agroquímicos.

El Programa de Mosca de los Frutos (Mosca Mediterránea) apunta a erradicar la plaga para poder declarar la región como Área Libre. La mosca no altera la presentación de la fruta, pero su circulación en envases o cajones de fruta puede ocasionar pérdidas de mercados, ya que países que han logrado erradicar este insecto exigen que quienes quieran venderles ofrezcan productos sin plaga o con programas para erradicarla. La Barrera Zoofitosanitaria tiene el propósito de que no ingresen moscas en frutos o verduras traídos de otras zonas del país. La mosca también se combate con la aplicación de insecticidas o con la llamada “Técnica del Insecto Estéril”, consistente en la liberación de cientos de machos esterilizados con radiación, que provoca la disminución en los niveles de reproducción de insectos. Este procedimiento es inocuo para el medio y para la salud de los trabajadores, por lo que es aceptado por las certificaciones dentro de las “conformidades”.

Como puede observarse, los diferentes programas están destinados a “cuidar” la exportación de fruta. Un informe elaborado para el Banco Mundial relata los perjuicios que ocasionó en el 2002 el cierre del comercio de fruta de pepita hacia Brasil por la presencia de carpocapsa:

“a mediados de mayo de 2002, Brasil cierra la frontera para el ingreso de fruta de pepita desde la Argentina, debido a la magnitud de la presencia de carpocapsa, plaga cuarentenaria para el vecino país. Si bien el cierre duró 45 días, la decisión representó un grave problema socioeconómico para la Provincia de Río Negro y para la Argentina. Más aún, la medida se levantó por el acuerdo logrado entre las partes de instalar en el Alto Valle del Río Negro, principal área productora de manzanas y peras, una comisión técnica binacional para fiscalizar y certificar los envíos futuros de frutas a Brasil. (...). La importancia de las exportaciones al Brasil reside en que toda la fruta que no ha podido ser exportada a ese destino, ha debido colocarse en el mercado interno, con una significativa caída de los precios” (Huerga y San Juan, 2004: 30).

Por este motivo, bajo Resolución 891/02 el SENASA reglamentó el “Programa para la exportación de manzanas, peras y membrillos de la República Argentina, con destino a la República del Brasil, bajo un Sistema de Mitigación de Riesgo de Carpocapsa (*Cydia pomonella*, L.)”.

Según esta resolución, aquellos productores interesados en exportar fruta de pepita a Brasil deberán inscribirse en el Programa de Exportación bajo el Sistema de Mitigación del Riesgo, previo registro en el RENSPA. Los productores deberán presentar la documentación de inscripción debidamente conformada para las UMI que se deseen incorporar al programa, los códigos otorgados a cada UMI será la identificación de la fruta originaria de dicho predio a lo largo de todo el desarrollo del programa. A fin de facilitar las sucesivas inspecciones y auditorías de las UMI, éstas deberán estar claramente identificadas en el terreno con el código correspondiente.

La inscripción al RENSPA es anual y se recibe la documentación hasta el 18 de octubre de cada año. Por esto es que en las chacras que recorrí luego de varios años me encontré con tanta cartelería señalando diferentes sectores de la producción: a través de las UMI se garantiza la identificación del origen de la fruta, es decir, es el primer eslabón que permite observar la trazabilidad del producto.

El SENASA tiene la facultad de auditar los reportes elevados por los Coordinadores Regionales, pudiendo en caso de haberse detectado irregularidades en la verificación de datos, dictaminar la salida de la UMI o del establecimiento del programa, no permitiéndose exportar fruta de esa procedencia.

Estas normativas determinan que los productores posean un “Cuaderno de Registros Fitosanitarios” que contenga información de las prácticas culturales y los tratamientos fitosanitarios realizados en los predios. Este procedimiento llamado “llevar

un cuaderno de campo” -tarea antes desconocida en las chacras- obliga a que queden registradas la captura de pestes como la arañuela, la aplicación a agroquímicos, los riegos, la fertilización. Estos datos son controlados por organismos estatales o por privados, como representantes de compradores externos y las empacadoras en las visitas “de inspección” realizadas a las chacras.

También en el 2002 se aprueba en la Provincia de Río Negro a Ley N° 3.611 denominada "Ley de Transparencia Frutícola", sancionada el 26/1/02 y promulgada el 08/02/02. La misma crea el régimen para la vinculación entre la producción, empaque, industria y comercialización de frutas en la provincia, considerándose comprendidas dentro de éste régimen las operaciones de comercialización entre productor y empaque o industria y las que realicen estos con comercializadores u operadores comerciales.

La “Misión” de la Ley es “Velar por la defensa sanitaria de la producción de vegetales y de los productos vegetales, aplicando y haciendo cumplir las normas que reglamentan las acciones que correspondan a fin de garantizar la sanidad vegetal”, cuyo objetivo fundamental es la aplicación de las normas para la protección vegetal, siendo responsabilidad de la Secretaría de Fruticultura. “De tal manera se responde a la política que ha definido la provincia, resguardando y mejorando el patrimonio de la sanidad vegetal al potenciar desde el área, el funcionamiento de los Programas fitosanitarios (Carpocapsa – Mosca de los Frutos – Sistemas de Mitigación de Riesgos), llevando adelante acciones de fiscalización”.

La reglamentación de la esta Ley en su Artículo 4, establece que:

“Los contratos de compraventa frutícola deberán formalizarse por escrito, debiendo contener como mínimo las siguientes especificaciones:

- A) Detalle de la fruta, indicando especie y variedad e identificación de las chacras y volumen comprometido.
- B) Condiciones de entrega.
- C) Mecanismo de recepción – comprobantes.
- D) Pautas para la clasificación y su control.
- E) Causales de rechazo y determinación del descarte.
- F) Condiciones de venta.
- G) Formas de liquidación.
- H) Resolución de controversias, mediación y para el caso de fruta a consignación es obligatoria la incorporación de la estructura de costos de la empresa.
- I) Precio mínimo.
- J) Formas de pago.
- K) Unidad de medida.
- L) Moneda de pago.
- LL) Compensación por reintegros y reembolsos.

- M) Si la partes están adheridas o afectadas a algún programa o sistema de calidad / sanidad como provisión de insumos, de mitigación de riesgos, control integrado, producción orgánica, otros.

En el Artículo 7 prevé que

“El comprobante del proceso de clasificación de fruta, deberá contener el siguiente detalle:

1. Nombre del establecimiento con su número de habilitación otorgado por S.A.G.P y A.
2. Nombre del Productor.
3. Número de RENSPA del productor.
4. fecha y hora de procesamiento.
5. Detalle e identificación de lo/s LOTE/s: cada lote esta compuesto por la cantidad de bins que entra al establecimiento por cada viaje, el que estará respaldado por la constancia de recepción de cada entrega de acuerdo al Art. 6.
6. kilos totales del lote.
7. composición ponderada (en kilogramos) y porcentual de cada LOTE según Grados de selección (Elegido, Comercial, Común) de acuerdo al Decreto Ley 9244/63 y Resolución de Nación 554/83 y la distribución de los tamaños (calibre) en cada uno.
8. Kilos descarte por LOTE/s, y causas principales del descarte por lote/s , el que será entregado a cuenta y orden del productor si no hay especificación expresa en el contrato”.

La cantidad de procedimientos establecidos por la ley y la fuerte presencia del dominio de lo escrito marca una organización de la producción y un control extremo sobre el origen de la fruta en las propias plantas y a través de los diferentes eslabones que transita. Estos seguimientos necesariamente redefinen tareas que sustentan nuevos términos de calificación laboral, aspecto que desarrollaremos en el siguiente capítulo.

Las empresas que empacan, refrigeran y exportan la fruta también participan de inspecciones sobre los chacareros a fin de que la fruta que llega a sus galpones coincidan con la demanda del mercado. La empresa lleva el control de los procedimientos en las chacras que no son de su propiedad, para garantizar la adquisición de fruta de “calidad” para abastecer el mercado. Esta relación de poder es ejercida por las agroexportadoras a través de los cuadros de empleados calificados con títulos técnicos o universitarios.

Roble, como encargado de chacra contó la experiencia que vivieron años anteriores, cuando su patrón le vendió la fruta a Salentein Fruit:

“Lo que pasa es que las grandes compraron mucho, las empresas grandes han comprado muchas chacras por el Valle, tienen muchas hectáreas ellos. Pero igual compran afuera, toneladas de kilos compran. Acá venían a hacer los controles, las inspecciones, ellos estaban generalmente acostumbrados a vender la fruta en monte, el monte se dice que ellos vienen, ven y hacen un promedio de descarte por ejemplo, recorren, cuando estaban vendiendo ahí ellos mismos mandaban ingenieros, todo eso lo guían ellos.

La supervisión se empieza a hacer con los primeros trabajos, se empieza a controlar todo, hacen un plan de cura, eso lo manejan ellos. Los agroquímicos los paga el de la chacra, ellos asesoran, vienen y dicen, vamos a abonar con tal abono, en la cura vamos a curar con tal remedio, y así, todo eso. Este año no quisieron comprar el monte como hacían antes y querían comprar por elegido, elegido le llaman a todo lo que va a exportación, ellos le dan un precio y lo que se venda en el mercado acá va con otro precio, y lo que va a industria, nada, así que el patrón no arregló nada y mandó la fruta al que le vendía siempre⁴⁰”.

Como puede observarse, una serie de agentes privados y estatales participan de los seguimientos de la producción de fruta, cuan directrices preestablecidas “desde afuera” que luego son resignificadas por los pequeños chacareros y los trabajadores en su cotidianeidad. Tal como expresó Roble, las posibilidades de elegir compradores permite un mínimo de maniobra para el productor, al tiempo que la aplicación de las BPA parecen ineludibles. Mientras, los trabajadores experimentan las normativas de las BPA de diversa manera, tal como desarrollaré en el próximo capítulo.

La aplicación de las normativas internacionales constituye un campo de análisis complejo que pone en evidencia las desigualdades y los diversos actores implicados en una producción orientada al exterior. A pesar de los intentos por homogeneizar la dirección y el tipo de producto a exportar, las prácticas que dominan la cotidianeidad de las chacras continúan siendo heterogéneas y conflictivas.

3. La calidad como parte de la producción por proyectos.

En las reglamentaciones y procedimientos de las BPA referenciados por organismos estatales provinciales o nacionales y por las certificadoras privadas domina una lógica discursiva en la que la *calidad* parece cobrar protagonismo. Graciela Gutman ha enfatizado la importancia que adquirió esta categoría como vector central de la competencia interempresarial, junto a

“las estrechas relaciones que existen entre los modos de calificación de los productos (agricultura orgánica, productos sin transgénicos, denominación

⁴⁰ Roble, entrevista realizada el 21 de enero de 2006

de origen, etc.) de las técnicas (siembra directa, uso de semillas certificadas, agricultura de precisión, etc.), de la mano de obra y de los dispositivos institucionales. Las condiciones que determinan la calidad de los productos mantienen complejas articulaciones con las condiciones de calidad de la mano de obra y con la organización de la empresa, complejizando los mecanismos de la competencia y exigiendo nuevas competencias al productor agropecuario” (2000: 25).

La “sanidad” que garantiza “la calidad” -tal como desarrollé en el punto anterior- es monitoreada por el estado y por los exportadores, siendo éste el elemento que atraviesa la relación establecida entre los propietarios, los agentes estatales y los compradores. Incluso los exportadores se presentan como el nexo obligado entre el “exterior” y el productor, entre lo global, como una dimensión disociada de lo territorial, y lo local. Más compleja y desigual es esta relación si los propios exportadores son representantes de capitales extranjeros, ya que sólo estos agentes parecen asegurar la “calidad total” en la competencia internacional.

La “calidad” como puerta al mercado internacional ha sido extensamente analizada por aquellos investigadores e investigadoras preocupados por la reestructuración del agro frente a un orden alimentario consolidado a partir de políticas de los países hegemónicos. Este sistema agroalimentario estaría caracterizado por la declinación de regulaciones nacionales y la emergencia de grandes firmas alimentarias transnacionales que garantizan el abastecimiento de frutas y hortalizas frescas de calidad a lo largo de todo el año.

Este fenómeno se relaciona con “nuevas exigencias de calidad y trazabilidad” que se expresan en las estrategias de las grandes empresas procesadoras y distribuidoras, en su mayoría transnacionales, en respuesta a las exigencias de los consumidores, a las estrategias de diversificación de productos y, más en general, a las nuevas condiciones competitivas imperantes en estos mercados (Ibíd.).

La obsesión por la calidad que invade el campo productivo se explica, en parte, por la existencia de un mercado cada vez más diferenciado. Es la necesidad de desarrollar nuevas estrategias competitivas que permitan una mayor y mejor adaptabilidad a un mercado de tipo postfordista, lo que explica esta insistencia en la calidad, ya que un mercado diferenciado supone cierta calidad diferencial y como un

círculo, la calidad vuelve indisolublemente unida a la producción “exclusiva” no masiva destinada a ciertas demandas específicas⁴¹.

En la actualidad según las organizaciones empresarias, si se quiere aumentar la competitividad de las empresas es imprescindible avanzar hacia una mayor eficiencia productiva. Para lograrlo se requiere la aplicación de transformaciones tales como el incremento de la productividad, la reducción de los costos laborales, la mejora de la calidad y la flexibilización de la producción.

Maximizar los beneficios es lo que lleva entonces a los empresarios a pensar estrategias competitivas y la calidad pasó a jugar un papel destacado en este proceso. Cuando me refiero a la calidad en el sistema productivo hago alusión a ciertas modalidades organizativas de carácter históricamente variable. Las estrategias de control de calidad cambian, se modifican y hasta se transforman radicalmente; en la actualidad se tiende a la obtención de productos con “cero defectos”, por ello es que resulta tan importante que las certificadoras de BPA diagnostiquen “conformidades y no conformidades” que garanticen un buen producto exportable.

Sin embargo, para que la calidad sea un parámetro de competencia debe ser medible y cuantificable y para ello existe una variedad de herramientas de tipo estadístico y un número creciente de especialistas de control, tal como se observara en los procedimientos de las BPA. Los especialistas de las certificadoras tienen la tarea de aplicar “eficientemente” esos instrumentos de mediación y, como describí en el punto anterior, generar documentos evaluativos que resalten el peso relativo de las “no conformidades en relación con los puntos aplicables evaluados, incluyendo el puntaje final obtenido según la “Regulación Aplicable””.

Lograr productos maximizando utilidades y satisfaciendo el mercado implica tener “cero defectos” que pongan en peligro, en el caso de la fruticultura, el ingreso de fruta a las góndolas de los países compradores: reducir el grado de “desechos” en cada uno de los niveles y dimensiones del proceso productivo debe estar garantizado por la aplicación de las BPA.

La premisa de las tres “c”: calidad, cantidad y continuidad, a la que aludió uno de mis entrevistados, remite a la suposición de que es el carácter mensurable de la

⁴¹ Este tipo de producción inspirado por el sistema japonés “toyotista” se diferencia del fordista por no buscar la producción en masa, es decir, una gran cantidad de productos idénticos. Los nuevos desafíos de fabricación pretenden acomodarse a las fluctuaciones cuantitativas y cualitativas del mercado, produciendo en forma restringida para no arriesgarse a acumular grandes stocks sin salida (Coriat, 1993).

calidad el indicador que permite definir el grado de eficiencia del sistema, siendo su dimensión valorativa el ajuste a las demandas del mercado.

La noción de eficiencia guarda estrecha relación con otro concepto al que esta asociado, el de la competitividad, único camino trazado para permanecer en el sistema global. Incluso para el estado, claramente reflejado en sus normativas de aplicación, la sanidad vegetal, respaldada por “algún programa o sistema de calidad/sanidad” debe ser un requisito del que no puede escapar ningún productor para estar “exitosamente integrado”, es decir, para ser competitivo.

Estas formas sofisticadas de generalización de criterios de control y protección tanto en los mercados locales como en el mercado mundial contribuyen indefectiblemente a una jerarquización de empresas y productos al establecer criterios clasificatorios de tipo universal, ya que el costo adicional que implica la aplicación de estas normativas en el campo productivo no es sostenido de la misma manera por todos los agentes intervinientes en la producción. Según Boltanski y Chiapello, los eslabones más débiles soportan las mayores presiones, ya que:

“los asalariados se encuentran, por lo tanto, en una situación de sometimiento a una coacción: la producida por las variaciones de la demanda y la producida por la permanencia de los estándares. (...) la empresa, cuando está en posición de hacerlo, delega masivamente en los asalariados y en subcontratistas la responsabilidad de la garantía de la calidad que exigen los consumidores deseosos de obtener productos y servicios “cero defectos” (2002: 350).

La diferenciación de las posibilidades de aplicación de las BPA es advertido incluso por la FAO. En un informe de consultoría se sostiene que:

“están en ventaja para la aplicación de BPA las cadenas que requieren baja utilización de insumos o no demandantes de mano de obra intensiva y estacional. En estos dos casos, el cumplimiento de los requisitos de seguridad y bienestar del trabajador son más fácilmente ajustables a las exigencias de las normas emanadas de las BPA.

Las cadenas productivas donde participa la agroindustria o el acopio (caso citrus, miel, fruticultura) cuentan con mayores facilidades para implementar BPA, lo que no sucede con los pequeños productores, especialmente los horticultores, muchos de los cuales se encuentran atomizados y realizan en sus propios predios el acondicionamiento de los productos. En lo que respecta a los factores socioculturales, el hecho de que la producción tradicional se encuentre tan arraigada a prácticas antiguas en algunos eslabones de cadenas de producción primaria dificulta la introducción de los cambios exigidos por las normativas. Esta falta de la disposición de los productores muchas veces se ve agravada por la inexistencia de un incentivo

económico para compensar las inversiones en las que deben incurrir” (Izquierdo y Fazzone, 2006: 19-20).

Es decir, los sectores más capitalizados y con mayor presencia en los diferentes eslabones de la cadena productiva serían los que están en mejores condiciones de garantizar calidad y por lo tanto competir en el mercado.

Al respecto un chacarero de Guerrico me señalaba:

“El galponero te monitorea si hay fruta bichada, las plantas, el monte, cómo trabajas, te hacen llevar un cuaderno de campo, dónde tenés que anotar hasta cuántas veces vas al baño, a ver si te lavaste las manos, si usas jabón, si usas detergente, son cosas que habría que verlas pero no en lugar de ver cómo nos estamos empobreciendo”⁴².

Lo interesante es observar que las exigencias de calidad aplicables a través de las BPA provienen de las mayores expresiones del capitalismo concentrado, con el fin de reproducir su dominio en el mercado y, en el caso de la fruticultura, incluso desplazar de los eslabones de la producción a los considerados no competitivos, es decir, a los pequeños productores.

Si bien desde el sentido común no podría ponerse en duda la importancia de garantizar "buenas condiciones laborales o la sanidad alimentaria", creo que resulta pertinente recuperar a Boltanski y Chiapello para pensar esta preocupación por la calidad y la sanidad como parte del reforzamiento del espíritu del capitalismo, en tanto que desde la apelación a un "bien común" situado en los consumidores del mercado, se refuerza la legitimidad de las exigencias provenientes de un "exterior". La presencia de ese "exterior" es naturalizado como una entidad fuera de las relaciones de la territorialidad local.

Boltanski y Chiapello señalan que "el capitalismo no puede prescindir de una orientación del bien común de la que extraer razones por las cuales merece la pena adherirse a él" (2002: 71). Considero que las normativas de las BPA pueden analizarse en este sentido, como parte del proyecto por ciudad, ya que ante un mercado que avanza visiblemente sobre un tipo de producción de exportación desde las normativas y desde la inversión directa de capital internacional, la protección del recurso humano, del medio ambiente y la sanidad del alimento se tornan consignas que cohesionan. Se construye un compromiso colectivo al que pasarán a adherir los cuadros de gestión, los pequeños productores e incluso el sindicato que nuclea a los trabajadores.

⁴² Entrevista realizada el 4 de Enero de 2006.

En esta dirección es que los autores marcan la capacidad de reproducción no sólo económica del capitalismo. Para lograr anular las críticas sociales éste produce y difunde nuevas justificaciones en pos del bien común.

Las banderas de la producción de alimentos en los sistemas agroindustriales del capitalismo global se basan en la promoción de la producción y venta de frutas y verduras sanos, aunque sea destinado a un circuito de consumo limitado y a costa de la desaparición de los sectores menos capitalizados del territorio frutícola.

Capítulo III

La organización laboral en las chacras y la aplicación de las BPA.

1. Nuevas tareas y nuevas calificaciones.

En el capítulo anterior desarrollé la reestructuración productiva del Alto Valle de Río Negro, caracterizada por cambios en la tenencia de la tierra, por el crecimiento de la producción de peras para exportación bajo la modalidad de cultivo llamado “espaldera” y la consolidación de procedimientos de control de sanidad en la producción de frutas a través de organismos estatales y certificadoras privadas.

Estas transformaciones que constituyen parte del proceso de consolidación de las agroindustrias en la fruticultura, reorganizan las condiciones de trabajo dentro de los predios productivos, en correspondencia con las exigencias de “calidad y sanidad” de los sistemas agroalimentarios a nivel mundial (Cavalcanti, Ramalho Ramos y Belo Da Silva, 1998). Estas mismas exigencias son aplicadas con diferencias según el tipo de productor.

La variedad de tareas que se realizan así como los matices en la aplicación de las BPA dentro de las chacras, no pueden analizarse desvinculadas de las relaciones entre lo global y lo local que caracteriza la reconfiguración productiva del Alto Valle. Cuadros de empleados altamente calificados junto a los trabajadores rurales pasan a formar parte de jerarquizaciones claramente delimitadas dentro de las empresas agroexportadoras, al tiempo que en las pequeñas empresas las tareas rurales, si bien quedan a cargo de asalariados plurifuncionales, se configuran a partir de los controles y demandas de las grandes empresas.

La tríada calidad-productividad-rentabilidad vigente en la configuración productiva y evaluada a través de la aplicación de las BPA también tiene su correlato en la organización laboral de las chacras: las calificaciones a las que se accedía desde la práctica son ahora incorporadas por capacitaciones dadas por expertos. Los mismos contribuyen en la construcción y transmisión de un tipo de empleado “polivalente”, necesario para facilitar las innovaciones en la organización de las empresas y asegurar su productividad y rentabilidad.

Sara Lara Flores y Hubert Cartón de Grammont observan desde la producción de flores y frutos de exportación en México que

“se hace uso de las formas precarias del trabajo en términos contractuales, que suponen variabilidad de horarios y eventualidad en el empleo, o en términos salariales, que se traduce en formas de pago a destajo, por tarea o por producto, propias de las formas de la organización de tipo taylorista-fordista: se instrumentan, a la vez, formas de organización flexible del trabajo, que suponen exigencias de calificación, especialización e implicación para los trabajadores, organización en equipos o círculos de trabajo, estímulos a la productividad y otras formas propias de los nuevos modelos productivos aplicados a la industria” (1998: 256)

Para evitar hacer un uso apresurado de las categorías precariedad y flexibilidad a las que apelan los autores, caracterizo las relaciones laborales en la fruticultura recuperando un caso de mi trabajo de campo realizado en Guerrico. Esto me permite describir las tareas que realizan los hombres y las mujeres a lo largo de un ciclo anual y analizarlas en relación con las exigencias “globales”.

El caso seleccionado está protagonizado por Ana y Luis, una pareja de chilenos que viven y trabajan en una chacra de 60 hectáreas, considerada una propiedad “mediana”. Los contacté por medio de Rosa y Roble, integrantes de otra familia de chilenos con los que realicé trabajo de campo en la investigación anterior. Rosa y Roble continuaron siendo “mis informantes” y ante mi inquietud de querer conocer una propiedad de mayor extensión que la de su patrón –la cual tiene 20 hectáreas- me sugirieron que fuera a la chacra en la que se emplean Ana y Luis.

Ana y Luis llegaron como tantos otros migrantes de Chile en los años 60 y se conocieron en un asentamiento “periférico” de la ciudad de Neuquén. Ana tiene 42 años, su cuerpo es robusto, mide unos 1,75, la piel blanca y su pelo largo de color negro lo usa tenso, sujeto con un rodete. Luis es más bajo que Ana, tiene 45 años y la piel se ve oscura y curtida, quizá por la continua exposición al sol. Al escucharlos hablar es llamativa la “tomada” chilena.

Por medio de contactos con familiares que eran peones de chacras Luis consiguió emplearse en tierras destinadas a la fruticultura ubicadas en Chimpay, perteneciente a la misma firma en que trabaja actualmente. Esta empresa llamada San Formerio S.A es propiedad de la familia Muñoz, de la ciudad de Gral. Roca y además de controlar más de 400 hectáreas en diferentes localidades del Alto Valle posee instalaciones para el empaque y conservación en frío de la fruta.

Cuando llegué a la chacra en la que vive esta pareja, tal como había acordado el día anterior con Ana, no sólo me resultó extraño caminar por una propiedad en la que la casa “de los peones” no fuera visible desde el portón de entrada, sino también la

ausencia de alamedas cercanas que delimitaran el predio productivo, en cambio observé canales que surcaban cuadros de frutales más allá de mi vista.

Durante muchos años había recorrido predios de no más de 20 hectáreas, como la chacra en la que trabajan Rosa y Roble, caracterizadas por filas de alamedas que circundan calculadamente los límites de la propiedad y en las que los niños y las niñas y los animales domésticos podían verse cerca de la casa desde la entrada. Caminar esa mañana en el camino de tierra dentro de una chacra, viendo alamedas que bordeaban acequias pero que no marcaban el fin del predio productivo, escuchar a los trabajadores mover escaleras entre las filas de perales sin verlos y observar sus bicicletas apoyadas en algún frutal esperando el regreso a casa me parecía curioso: una nueva espacialidad se imponía a mi imagen de lo que era una “chacra”.

Esta sensación también se repitió en otras visitas a chacras pertenecientes a una empresa de capitales extranjeros que posee empaque y frío en el paraje. Allí el impacto visual era aún mayor: no sólo la explotación productiva no podía abarcarse con la sola mirada, sino que también la presencia de carteles organizando la seguridad en el trabajo o describiendo las diferentes variedades de fruta de cada cuadro y su destino internacional reflejaban aún más una organización del trabajo diferente a la que había conocido en las pequeñas propiedades en el trabajo de campo de años anteriores.

Era 22 de junio del 2006 y estaba frío y nublado, ese día el silencio se rompía por el viento que movía las alamedas, por algunas voces de trabajadores que estaban podando y por el ruido de las ramas que caían al ser cortadas. Las tijeras que utilizaba Luis para la poda estaban en un poste lindante a la casa, la chimenea humeaba señalando que estaban calentando el ambiente pero no atendían mi llamado a la puerta. A los pocos minutos de esperar afuera Ana y Luis llegaron en un auto de unos 30 años de antigüedad, un Renault 12 gris. Cuando se detuvieron pasamos a su casa, se disculparon por el retraso y me contaron que debieron ir a ver a un médico a Gral. Roca porque Luis había resbalado de la escalera podando y la ART⁴³ le había sugerido hacer reposo bajo prescripción médica, así que no podía seguir trabajando por ese día.

En el interior de la casa comenzamos una charla amena mientras Ana preparaba el almuerzo. Luis me comentó cómo se organizan para trabajar allí los nueve trabajadores permanentes que residen junto a sus familias en la chacra:

⁴³ Aseguradora de Riesgos de Trabajo.

“acá todos, todos a un mismo cuadro, así se va organizando, para la cosecha lo mismo, después que se termina la poda bueno ya, cada cual con su laburo, cambiar postes, a disquear⁴⁴, otros capaz que a la guadaña⁴⁵, a limpiar bordos⁴⁶, y cosas así y yo después ya en septiembre yo ya arranco con el riego, porque yo soy regador acá, riego todo enero, en febrero ya se corta el agua y después ya arranco cosechando.

Hago el riego solamente, después está la cosecha, hasta abril y después ya antes de que se corte el agua en el canal grande se riega la chacra para que después cuando quieran disquear o hacer otro trabajo la tierra está blanda, cuando de lo contrario cuando en la cosecha andan muchos tractores pisan y eso queda como cemento, entonces por lo general se hace un riego a última hora”.

A través del relato de Luis se describe cómo el personal rota según las tareas que deben realizarse a lo largo del ciclo anual, al tiempo que en una chacra de gran extensión aparecen categorías ocupacionales específicas como en su caso, ser el regador de la explotación. Para este trabajador tener una función delimitada es “esclavizante”, en tanto no hay horarios fijos ni se le respeta el descanso de los domingos o feriados, ya que regar debe realizarse sí o sí cuando toca el turno del agua. Luis se queja que “en navidad no puedo cortar el agua, por ahí la otra vez me tocaron tres domingos seguidos”, prolongación del trabajo que no es reconocida en la paga. Artemio, un regador de otra chacra me comentó sobre las discusiones que tenía por este tema con los patrones, ya que él reclama el pago doble en el día domingo, mientras que ellos le respondían “pero si el domingo vos regás, no trabajas”.

Luis me describió así la organización de su trabajo como regador:

“Acá yo me manejo sólo acá porque acá sólo hay un turno de agua, que está lleno de chacras chicas, entonces me manejo igual, pero cuando son chacras de 200 hectáreas ya hay dos regadores. Del mismo dueño, para el lado de la costa, para allá, yo no conozco muy bien porque yo antes estaba en Cervantes, una chacra que tiene él, vió, y me llamó que me traslade acá, hace poquito, menos de dos años que estoy acá.

Acá también hay un tractorista es el mismo hijo del encargado, ese es tractorista, hace todos los trabajos de cura, ese sabe, ese lo ayuda al padre porque el padre es el encargado, es el padre del tractorista que hay acá. Viene y le ayuda y viene a desbrozar⁴⁷ o a hacer cualquier otro laburo, vió? Pero por lo general es uno solo el tractorista acá.

Después están los que son efectivos acá, vió, esos como yo ya le estaba comentando son para, los ponen a cambiar postes que estén rotos, con la

⁴⁴ Remover la tierra.

⁴⁵ Herramienta utilizada para desmalezar.

⁴⁶ Montículos de tierra en los que se alinean los frutales y que deben ser despojados de malezas que impidan la llegada de agua.

⁴⁷ Triturar las ramas que caen de la poda.

atadura, después en noviembre ya arrancan con el raleo⁴⁸ también, para el raleo también ya llaman a los temporarios también, sí porque es mucho para ralear, vió? Si acá son 25 hectáreas lo que es pera, después el resto es todo lo que es de manzana, así que por lo general todo lo que es manzana se ralea, vió?”

Otra categoría ocupacional aparece aquí: el tractorista, posición que implica la responsabilidad sobre tareas específicas con el control de una herramienta como el tractor, un bien de uso de valor dentro de las chacras. Para Luis el trabajo del tractorista también es “esclavizante” por no tener horarios, ya que ahora se exige “curar” de noche o en la madrugada, él comenta que el tractorista de la chacra “ya debe estar todo envenenado, porque yo le digo “que fuerte ese remedio”, y él dice que no siente nada, este ya debe estar acostumbrado”.

En el caso de esta propiedad la responsabilidad de la aplicación de agroquímicos esta depositada en alguien de directa relación con el encargado, su propio hijo, por lo que la calificación en el manejo del tractor está sustentada también en la confianza. El conductor tractorista, un joven de unos 25 años, se ha especializado en esta tarea que implica en la actualidad el manejo de una maquinaria moderna y el conocimiento preciso de la realización de fertilizaciones y de la aplicación de agroquímicos con el tractor y la pulverizadora.

Luis comenta que los trabajos que absorben mayor demanda de mano de obra son el raleo y la cosecha, tareas para las que se contrata personal temporario.

También se nombra en el relato a la persona de mayor jerarquía en la organización laboral: el encargado, figura que existe en cualquier chacra donde no resida el propio propietario, y que realiza diferentes tareas según la extensión del predio. En algunas chacras estos trabajadores aparecen como “capataces” por tener a su cargo la producción y el personal de la propiedad, pero son encargados los que poseen a su cargo explotaciones de más de 40 hectáreas. Recuerdo que Roble me comentaba que:

“el capataz cumple casi la misma función, nada más que si son chacras chicas como yo por ejemplo, que son 20 hectáreas, tengo que vigilar la cosecha, que salga la fruta fuera, cargar los camiones y todo eso, yo manejo el riego, las curas con agroquímicos y trabajo con el tractor, pero por supuesto me dan otro sueldo^{49,50} .

⁴⁸ Primera selección manual de los frutos.

⁴⁹ Según lo establecido por la CNTA en el año 2006, el sueldo básico de un capataz era de \$911,85 mientras que el de un encargado de \$961,89.

⁵⁰ Entrevista realizada el 30 de agosto de 2001.

Artemio, un peón de una chacra de Guerrico de unos 50 años que conocí a través de su esposa Margarita, que se emplea en la Escuela N°68, también compartió su mirada sobre la organización en las chacras. Artemio llegó a la Argentina junto a Margarita hace 25 años, y se emplea en una chacra también de 50 hectáreas, propiedad de una empacadora de Gral. Roca.

Artemio, al igual que Luis es regador, y mientras podaba las ramas de unos perales me comentó que en las propiedades de las grandes empresas suele haber un encargado y un capataz, porque ocupan diferentes funciones:

“En las chacras grandes algunos que le daban de capataz querían ser encargados, era un chusmerío, todos querían ser encargados. El capataz recibe órdenes del encargado, y el encargado recibe órdenes del ingeniero o del patrón y sale menos al campo, está mas en el establecimiento, en los galpones o con las máquinas, el capataz es el que está en el campo”⁵¹.

Los patrones confían en los hombres que actúan como capataces y encargados, los cuales residen con su familia dentro de las chacras. En ellos se deposita el manejo y el control de los bienes de inversión como son los tractores, los fertilizantes y los agroquímicos, además de la organización de tareas según la época del año.

Para el resto de los trabajadores el encargado es un intermediario con la patronal que no suele representar los intereses y la propia experiencia de los trabajadores, incluso a veces los acusan de exigirles trabajos que los propios capataces desconocen. Artemio solía referirse a ellos como “alcahuetes”, una suerte de agentes que espían su trabajo sin saber hacerlo para luego contarle detalles al patrón.

Quizá el mayor contacto que entablan los encargados con la patronal o con los cuadros calificados de las empresas los transforma para el resto en sujetos alejados de los problemas o necesidades de los trabajadores, más bien, tal como describía Artemio “no saben hacer el trabajo y dicen chismes sobre los demás”. Las fricciones entre los trabajadores que ocupan distintas jerarquías forman parte de las propias relaciones laborales dentro de las chacras, en las que la sospecha parece ser el denominador común, incluso entre pares en el momento de cobrar los diferentes trabajos realizados.

En la época en que visité a Luis y Ana se estaba realizando la poda, luego de que los frutales quedan sin hojas, utilizando tijeras manuales y escaleras de madera. Luis considera que existen cambios en esta tarea, indicados por los ingenieros agrónomos:

⁵¹ Entrevista realizada el 13 de junio de 2006.

“hay a veces que vienen un año, vienen con distintos modos de poda, vió? Bueno, vienen y el año pasado por lo general había que recortar los gajos, vió, lo que da la fruta, recortarlos porque a veces se crían así como racimos de uva, así, muy largos, entonces pasa que al dar mucha cantidad de fruta se pone muy chiquita, y no se desarrolla el tamaño, y por eso se acortan los gajos y por eso viene menos fruta pero con mayor tamaño, vió?

Por lo general siempre se va cambiando algo, sobre todo la poda. Este año no, solo despunte y alguna rama que a usted le moleste. Hay un ingeniero acá, el hijo de acá de la empresa, del patrón. Si viene acá, cuando arranca la poda viene acá, lo deja un día adelante sólo y después viene y dice bueno, acá tiene que hacer el laburo este, cortar así, así, después capaz que viene y se da una vuelta así entre los cuadros, te dice, todo bien? Nada más”.

Héctor, el encargado de la chacra de 50 hectáreas ubicada en Guerrico me comentaba también que:

“Antes había dos podas, la americana y otra más y nada más, ahora cada variedad tiene su poda, en ese sentido ha cambiado”.

La presencia de los expertos que señalan los procedimientos, respaldados por la calificación que otorga la autoridad necesaria para “guiar” el trabajo redefinen las “calificaciones” de los propios trabajadores, ya que tareas culturales que antes se transmitían desde la práctica aparecen anualmente complejizadas. Con los nuevos sistemas de conducción de los frutales, tanto para la poda como para el raleo se tienden a exigir conocimientos “funcionales” que son sostenidos con un volumen poco variable de personal pero con mayor capacitación.

Por su parte, Carlos Figueroa, Secretario General de UATRE señala cómo las condiciones laborales y la seguridad del trabajador también se ven modificadas por transformaciones en la organización de la producción ya que:

“en la poda lo que ha mejorado ha sido a través del cambio de conducción de los árboles frutales, porque antiguamente era todo monte tradicional, plantas que tenían en su mayor altura entre 5 metros y medio y seis de altura, hoy esas plantas no existen más, las han empezado a erradicar y están haciendo plantaciones que no superan los tres metros de altura. Entonces eso por ahí favorece al trabajador a la hora de cosechar o a la hora de raleo, es decir, con escaleras inferiores de estatura se hacen las mismas tareas que antes se hacían con escaleras de 18 o 20 peldaños”⁵².

Las escaleras se transforman para los trabajadores en la prolongación de su cuerpo, siempre me resultó llamativo cómo, a pesar de utilizar en la actualidad algunas de menor altura, las trasladan de un lugar a otro sin aparente esfuerzo, apoyando algún

⁵² Entrevista realizada el 27 de octubre de 2005.

escalón en uno de los hombros. Durante la poda Luis me comentaba que al ir avanzando con el grupo de trabajadores por diferentes cuadros, cada uno se ocupa de una hilera de frutales, y para identificar los árboles podados van realizando una marca personal en algún puntal, de modo que después cada peón cobre según la cantidad realizada, procedimiento no exento de algunos conflictos.

“Cada podador puede hacer por día dos filas y monedas, nos pagaban chauchas, \$22 por fila, después se le pasa la lista al encargado de lo que se hace. Como las filas están numeradas, cada uno sabe lo que va haciendo. Cada podador agarra su fila, por ahí se le hace dos hachazos al primer poste, las iniciales, y se anota tal fecha tantas filas, pero nunca faltan los vivos, por ahí hay tipos que se anotan filas de más, entonces el encargado agarra la lista y dice, tantas filas para vos, y por ahí si hay filas de más los manda a todos a contar, cada uno sale a contar sus filas (risas); yo usaba mis iniciales, pero ahora como tengo número de cosechador uso ese número, el uno, así no hay para perderse”.

A pesar de ser tareas grupales las retribuciones monetarias son individuales. Las pujas entre los trabajadores por obtener ventajas sobre otros compañeros suelen ser corrientes, problema que se repite también durante la cosecha, donde las diferencias de salarios son mayores.

Siguiendo con la distribución de tareas culturales, la tierra también se trabaja en el invierno para remover e incorporar nutrientes antes de comenzar el riego artificial, lo que señalara Luis como “disquear”. La fertilización del suelo a través de abonos naturales –generalmente excremento de chivo o gallina- y químicos es una tarea que suelen hacer los trabajadores efectivos.

Para la poda se complementa personal temporario local y permanente y mientras se realiza esa actividad, también se limpian los “bordos” y “acequias”. Los “bordos” son los montículos de tierra que se forman cerca de las plantas por el viento y el paso del tractor; generalmente se llenan de yuyos y hay que mantenerlos limpios antes de septiembre, cuando comienza el riego. Lo mismo sucede con las acequias, que conducen el agua por compuertas manuales desde los canales que cortan las calles rurales. Las acequias son de tierra y durante el invierno, al no circular agua, suelen llenarse de yuyos y hojas que, de no limpiarse antes de la primavera, obstaculizarían el riego.

En la mayoría de las chacras para la limpieza de acequias y bordos se contrata personal “por tanto”, esto es, se calcula la extensión de metros limpiados y se paga por

día. Las mujeres suelen ser las encargadas de estas tareas, como un trabajo considerado “ayuda” y por lo tanto no registrado.

Con la primavera los días se tornan más templados, pese a que en la madrugada son frecuentes las bajas temperaturas. De los frutales podados y de los álamos comienzan a asomarse los brotes de las hojas; las flores de la fruta de carozo son las primeras en aparecer y adornar las filas de frutales.

La floración atrae a las abejas y los días, al alargarse, permiten hacer más actividades dentro de la chacra. Luego los frutos verdes comienzan a asomarse entre las hojas, pero es sabido entre los peones que no todos deben dejarse madurar, ya que el amontonamiento de frutos en una misma rama obstaculiza el buen desarrollo de manzanas, peras y ciruelas. Por eso se realiza “el raleo” que consiste en la selección manual de los frutos que se dejarán madurar en la rama y los que se descartarán dejándolos caer al suelo. Los empleados suben las escaleras de madera de unos tres metros de alto, alcanzando los escalones más finos de la punta. Luego bajan y trasladan la escalera a otro árbol. Cabe señalar que la incorporación de la eliminación de frutos en crecimiento por la aplicación de químicos -lo que se conoce como “raleo químico”- ha colaborado en el ahorro de mano de obra para esta tarea, aunque no ha llegado a suplir el trabajo artesanal de los peones.

Mientras algunos trabajadores efectivos y temporarios ralean, otros trasladan “puntales” con el tractor para ir “apuntalando” los frutales. Los “puntales” son palos sin ramas de álamos de unos tres metros de largo, que se usan para “apuntalar” o sostener las ramas de los frutales sólo en las producciones que aún poseen “monte tradicional”, impidiendo así que se quiebren las ramas sobrecargadas por el peso de la fruta.

En la primavera los trabajadores como Luis y Artemio que son regadores tienen a su cargo la circulación artificial de agua. Esta tarea consiste en conducir agua por las acequias y aprovecharse bien los días en que el “tomero” deriva agua hacia esa chacra. El “tomero” es un funcionario del Consorcio de Riego –asociación conformada por los propietarios de cada zona rural⁵³- que organiza los turnos de riego de cada propiedad, siempre y cuando ésta tenga al día el pago de la cuota o “canon de riego”. Del tomero depende, dentro de las explotaciones, el riego que opera por inundación. Cada chacra sólo dispone de agua durante 48 horas y cada 8 días, por lo que el resto de los días la

⁵³ El Consorcio de Regantes está formado por un Consejo Directivo que se renueva cada dos años a través del voto directo de los socios que estén al día con el pago del canon de riego. Los socios morosos no pueden formar parte de la Comisión ni de las listas que se forman para las elecciones.

circulación de agua se anula a través de compuertas aseguradas con candados cuyas llaves controla el tomero.

A pesar de que en primavera la temperatura diurna oscila entre 10 y 20° centígrados, en las noches despejadas y sin viento puede descender a bajo cero. En las noches de “helada” los frutales con brotes nuevos corren el riesgo de helarse y quemarse por el frío, lo que no permitirá una futura floración. En caso de que la temperatura ambiente disminuya a los 0°, trabajadores que residen en las chacras deben “guardar” por los frutales y producir calor a través de diferentes procedimientos como el riego del suelo para que se forme vapor o quemar neumáticos de vehículos y fuel oil entre las filas de frutales. Las heladas, junto con el granizo y los fuertes vientos, son los factores climáticos que pueden provocar daños irreparables en los frutales; el trabajador intenta revertir sus efectos para que no se pierda “la temporada”.

Con el brote de las plantas también se deben aplicar agroquímicos, o lo que se conoce como “curar”, es decir, proteger en forma preventiva las hojas y los futuros frutos de posibles plagas a través de plaguicidas químicos. Esta tarea es particularmente cuidada por los productores, ya que fruta “apestada” es fruta que no puede exportarse.

Junto a los cambios de estación se suceden las tareas. En el verano comienza la única cosecha anual. Durante esa época los caminos se llenan de bicicletas y motos conducidos por hombres que se dirigen a cosechar. Incluso camiones viejos o tractores con acoplados trasladan por las rutas o caminos rurales a los trabajadores o a familias enteras, junto a colchones y pertenencias personales. Se forman nubes de polvo suspendidas en el aire ante la escasez de lluvias y por la continua entrada y salida de camiones de las chacras transportando personal y la fruta recién cosechada hacia los galpones de las empacadores.

El temprano amanecer, entre las cinco y seis de la mañana, permite que el ritmo de trabajo comience apenas hay luz y se interrumpa sólo un par de horas a la tarde, cuando el calor supera los 30° C.

El pago de la cosecha se realiza “por tanto”, que en este caso es por cada bins que se llena de fruta. Para la cosecha del año 2006, luego de un conflicto encabezado por UATRE, se pasó de un jornal diario de \$37 a \$46,86.

Al igual que la mayoría de las tareas de la fruticultura, la cosecha se realiza manualmente y en forma individual, cada cosechero con su escalera se traslada de árbol en árbol para alcanzar los frutos maduros. Figueroa sostuvo que

“para cosechar la pera y la manzana, el raleo, la escalera y el recolector es de hace 60 años atrás y siguen siendo exactamente los mismos elementos. Han cambiado por ahí los envases, que han mejorado el caso de los envases porque antes eran, antes se cosechaba en cosecheros de 17 kilos hoy se usa el bins, pero no hace a que el trabajador sea, se le alivie la tarea, sino lo contrario, al tener un bins el trabajador tiene que bajar muchísimas veces para llenar ese bins, antes cuando teníamos el cajón cosechero por ejemplo, hacíamos 100, 120 cajones cosecheros, hoy están haciéndose entre 8 y 10 bins de 18 cosecheros, estás hablando de 200 y pico cosecheros chicos, o sea que el sacrificio es mayor con una rentabilidad inferior”.

Los bins son los cajones de madera o plástico con capacidad para unos 400 kilogramos y en donde se traslada la producción desde la chacra hasta los galpones donde se selecciona y empaqueta la fruta. El bin con la fruta es el elemento de relación entre la chacra y el galpón de empaque; camiones con bins llenos o vacíos inundan las rutas del Alto Valle durante el verano.

Tal como refiere Figueroa, la fuerza de trabajo junto al recolector y a la escalera, son los protagonistas de la cosecha. Los trabajadores colocan sobre sus hombros y con las bolsas hacia adelante las mochilas recolectoras dentro de las cuales podrán depositar de 10 a 12 kilogramos de fruta. El descenso con el peso de la fruta es difícil; los trabajadores deben bajar con cuidado los finos escalones de espalda a la escalera, de modo de no golpear la bolsa y estropear la fruta con las rodillas o los escalones. Una y otra vez a lo largo del día suben y bajan las escaleras para descargar las mochilas en los bins que están ubicados al final de las filas.

El ritmo de trabajo lo marcan los cosechadores, quienes tratan de extraer la mayor cantidad de fruta en el menor tiempo posible para llenar más bins. Comienzan apenas amanece, interrumpen un rato para almorzar y dormir un poco mientras el sol aprieta, y luego continúan hasta el anochecer. Así pueden levantar la cosecha en varias chacras en una sola temporada y justificar económicamente su traslado al Valle, es decir, aprovechar la rotación de cosecha en diferentes propiedades, primero la pera en una chacra durante enero, luego emplearse en otro predio con más plantación de manzana y permanecer hasta febrero y marzo.

Los “encargados” son los responsables de anotar en unos pequeños papeles que enganchan en los bins el nombre del cosechero y los kilogramos aproximados con que se llenan; luego con el tractor los traslada hasta un punto en el cual el camión de la empacadora pueda maniobrar y subirlos para sacarlos de la chacra. Estos registros escritos permiten que los trabajadores cobren en relación a los cosechados y las

empacadoras identifiquen la procedencia de la fruta: la UMI y el cosechador, tal como solicitan las normas de trazabilidad, también reflejadas en la Ley N° 3.611 denominada "Ley de Transparencia Frutícola" ya descripta.

Las mujeres de los encargados "colaboran" con este control. En las chacras que observé las mujeres no cobran por esta tarea, simplemente consideraban que aliviaban a su marido ayudándoles. La invisibilización del trabajo registrado de las mujeres en las chacras es un tema controvertido, que en los últimos años ha tenido cierto tratamiento dentro del sindicato, aspecto que desarrollaré en el Capítulo V⁵⁴.

En una visita a la chacra en la que viven Rosa y Roble registré:

"El lunes cuando llegue a la chacra, Rosa me cuenta el lío que tiene con los talonarios que llenan para cada bins, que ella se ocupaba de eso, pero que le puso el número equivocado a dos peones, en vez de 1 le puso 2 y al que era 2 le puso 1, entonces en el recuento de los bins que hizo cada uno el 1 había hecho 5 pero le figuraban 3 y al 2 5 en vez de 3, obviamente el que hizo más se quejó, pero su compañero no quiso arreglar el error, así que Rosa no se va a ocupar de eso, al final ¿vos que harías? Yo me equivoqué, pero el que hizo menos tendría que decir la verdad!"⁵⁵

Patricia, la esposa de Héctor también se ocupa de esa tarea, él me comentó que:

"Ella trabaja conmigo acá, en el tema de tarjetear y eso, todos los bins acá tarjeteamos, así que ella trabaja acá conmigo, dejan los bins ahí, ella viene con el numerito, tarjetea, se le ponen dos tarjetas, después cuando viene el camión se le saca una, queda una acá, con el número de trabajador, la UMI".⁵⁶

De esta manera se configura una división del trabajo basada en el género. La cosecha con escalera es una tarea que desarrollan los hombres, especialmente por el peso de las mochilas recolectoras; las mujeres y los niños suelen "acompañar" haciendo el registro escrito de la cosecha o bien ocupándose directamente de la cosecha manual de las ramas más bajas o de la fruta que está en el suelo.

La fruta que cae de los árboles por estar muy madura o por los fuertes vientos se golpea o "machuca", se pudre en parte o se llena de gusanos; entonces se destina a los bins dirigidos a la industria de jugos y sidra junto a la fruta de baja "calidad", aquella sin tamaño o marcada por el sol, por las ramas o por alguna plaga. Los bins para

⁵⁴ Bendini y Pescio (1998) observan que históricamente el mayor registro de mujeres dentro de la producción frutícola se concentra en el empaque de fruta.

⁵⁵ Registro del 27 de enero de 2006.

⁵⁶ Entrevista realizada el 2 de agosto de 2006.

industria tienen un valor inferior que los destinados a las empacadoras, por lo que la productividad de una chacra se mide a través de los bins con fruta para exportación, lo destinado a industria refleja “pérdida” o, según el discurso empresarial, refleja “defectos” en la producción que impide maximizar ganancias. Las mujeres, desde su actividad no registrada se ocupan así de la fruta considerada de descarte: una actividad de “segunda” para mano de obra de “segunda”, en un juego de reforzamiento de la desigualdad.

Sara Lara Flores (1991) considera que el empleo de mujeres, junto al de indígenas y niños y niñas en diferentes regiones de América Latina se ha convertido

“en un recurso que los empleadores utilizan para intensificar el trabajo y precarizar las condiciones laborales, ya que tales grupos sociales son considerados mano de obra barata, social y culturalmente sometidos a diferentes situaciones que se traducen en falta de mejores oportunidades de empleo” (Sánchez Saldaña, 2005: 266).

El trabajo no declarado de mujeres en la fruticultura parece acompañar esta tendencia⁵⁷.

Continuando con la descripción de la cosecha, durante esta tarea y pese al raleo se lleva a cabo otro proceso de selección que lleva algún tiempo: sólo se arrancan los frutos con el color y el tamaño demandados por los compradores de fruta, es decir, por las empacadoras. Por cada fila de frutales pueden llegar a hacerse dos o tres “pasadas” a lo largo de una semana, con el fin de dejar madurar algunos frutos. Luis me contó que esta tarea se ha vuelto particularmente compleja, ya que no se cosecha “de una vez”, situación que disminuye su productividad diaria:

“No es decir arrancó la cosecha y vamos a hacer todo a las corridas, no, tiene sus límites para cosechar, me refiero a color y tamaño, porque está la red, después la roller gala, tiene que estar bien cubierta la manzana de color porque sino no va.

Antes le daban nomás, pero ahora es según lo que fijan los mercados, vió, el color y el tamaño. Porque por lo general acá exportan toda la fruta, vió, acá

⁵⁷ Sin embargo, otras formas de obtener algunas diferencias monetarias por fuera del salario como trabajadores rurales se ponen en práctica. Mujeres como Rosa venden ropa -buzos de algodón, medias, remeras y ropa interior- en las otras chacras, especialmente después de finalizada la cosecha “porque sé que tienen algo de plata”. Con los ahorros que aparta de las tareas culturales que realiza junto a sus hijos, encarga esa ropa a unos conocidos de Gral. Roca que compran en Buenos Aires. Por su parte, su vecina Esther teje prendas con hilo traído desde Chile y comentó que “en unas semanas hago varios saquitos para niños que los cobro 15 pesos, así voy juntando algo para después ir a Chile de visita”. Otras mujeres se emplean como domésticas de casas de las ciudades cercanas o venden productos cosméticos a través de catálogos. Durante visitas a escuelas rurales también se encontraron mamás de alumnos que viven en las chacras trabajando como cocineras o porteras.

en el país es muy poca la que queda, toda a exportación, así que todos los que compran de los otros países quieren el color y el tamaño. Por ahí usted ve manzanas que son así de grandes y ya no las pueden transportar, queda acá en nuestro país, igual que la pera, por ahí acá hay una variedad, la packam, esa tiene un tamaño viene a veces una pera grandota, viene bien y grande, entonces esa queda toda en el país, vió? Se exporta un tamaño nomás.

Eso no le rinde a uno, uno está eligiendo tamaño, no le rinde a uno, después cuando arranca y dicen arrancar todo, cuando usted arranco la cosecha, color tamaño, bueno, se puede hacer tres bins y medio, tres bins, sacando color y tamaño, después capaz que vienen mañana después por lo general con el frío agarra color la manzana, o por ahí capaz que vienen unos días como el año pasado que hizo mucho calor, qué pasó, que asoleó la fruta, pero entonces una vez que arrancó la fruta se dice hay que arrancarla en una semana y bueno, en una semana y media hay que hacerlo.

Esto nos va avisando el encargado, a él le avisan y le va dando la orden a la gente, esta variedad hay que sacarla a barrer y bueno, hay que darle y hacer bins”.

Los trabajadores con los cuales dialogué durante la cosecha refieren a las exigencias que determinan la tarea, situando las presiones en los compradores del exterior. Héctor me comentaba:

“Antes de la cosecha mandan gente por ejemplo de México, para ver cómo va la fruta, ahora ellos compran la fruta de tal tamaño y tiene que estar como ellos la piden, la presión que ellos piden. Tiene que salir en condiciones, prácticamente tamañada”.

Además del cosechador⁵⁸ colgando sobre sus hombros, los trabajadores debieron incorporar obligatoriamente “la argolla”. Este elemento es un anillo de metal ya presente en las chacras pero que no se utilizaba por su “incomodidad”; este aro se cuelga en la muñeca del cosechador sujetado por una pulsera o alambre y sirve para medir el tamaño de la fruta, procedimiento que hace más lenta la tarea de cosechar y suele acarrear quejas. Los cosechadores optan por calcular la circunferencia de la manzana o pera solicitada por el número de dedos que abarcan en la circunferencia, pero me comentaban que los patrones se enojan porque de esa manera la fruta queda “marcada” por los dedos.

Los trabajadores consideran que el uso de la argolla es una tarea “extra” que implica que la fruta salga “tamañada”, lo que agrega trabajo al obrero de la chacra y le alivia la tarea a los clasificadores de fruta de los galpones de empaque. Este reclamo se

⁵⁸ Bolsa de lona con base metálica y tiras a los costados que se colocan en los hombros, quedando el recipiente ubicado sobre el pecho del trabajador.

traslada al sindicato especialmente al compararse los mayores sueldos que tienen por temporada los trabajadores de las empacadoras. En la chacra en la que trabaja Roble observé a Carlos, otro peón que vive allí, mientras hacía su trabajo y registré lo siguiente:

“Carlos me dice que él mide con la palma y los dedos, que ahora saca del tamaño de un puño y dos dedos, es la segunda pasada, cuando terminen hacen la última que van tirando, la sacan toda. “Lo de las argollas y tantas pasadas es nuevo, antes se sacaba según el color, todo junto, ahora hacemos menos bins y pasando varias veces por cada planta, más trabajo, y pendientes del tamaño, ellos deciden antes que es lo que necesitan, después programan las máquinas⁵⁹ con el otro tamaño, ellos quieren ganar más plata pero nosotros también. Antes toda era buena, al menos que estuviera rameada o quemada, ahora la calidad la programan los de Brasil, lo de Europa, nos van cambiando siempre”⁶⁰.

Como se describe, la noción de una relación entre lo producido y su destino internacional queda significada como parte de las exigencias y controles laborales. En torno al “ellos” -refiriéndose a los compradores externos- se construye un anonimato al que no puede confrontarse por ser alguien que no se conoce cara a cara. Esta situación desde la cual se configura una relación entre lo externo, “lo global”, y las condiciones salariales y laborales locales configuran particulares relaciones entre territorialidades aparentemente dicotómicas, sin embargo, las prácticas laborales locales no se oponen a lo global sino más bien lo significan, ya que lo impuesto se impregna de particularidad y heterogeneidad. Estas interconexiones entre lo global y lo local definen también variadas modalidades de conflicto y negociación con la patronal por las que optan los trabajadores, aspecto que se desarrollará más adelante.

La organización laboral de las chacras en las que se emplean Roble y Luis denotan ciertas jerarquías, calificaciones y controles que se profundizan en el caso de una agroindustria de capital internacional registrado en Guerrico. Repaso los casos señalados. Roble es el encargado de una chacra de 20 hectáreas de un chacarero que reside en Allen: vive con Rosa y sus dos hijos en la chacra, y allí también reside una familia cuyo jefe de familia es trabajador permanente de la propiedad. Allí se emplean como efectivos dos personas, con las cuales se resuelven los trabajos anuales, contratándose 6 peones como personal temporario proveniente de provincias del norte del país para la cosecha. Roble se ocupa de regar, aplicar agroquímicos, manejar el

⁵⁹ Se refiere a las máquinas transportadoras de fruta de la empacadora.

⁶⁰ Registro de 27 de enero de 2006.

tractor y contrarrestar las heladas, además de podar, ralear y controlar el personal y la salida de fruta durante la cosecha. Tiene asesoramiento técnico de los ingenieros pertenecientes a las empacadoras que le compran fruta al patrón.

Por su parte, Luis pertenece a una estructura mayor, son cuatro trabajadores los que viven en 58 hectáreas, y resuelven las tareas junto a otras cuatro personas, mientras que para la cosecha el número aumenta a 18. Allí hay un regador –Luis-, un tractorista, un encargado y el asesoramiento técnico proviene de la misma empresa, estando a cargo del hijo del patrón, que es ingeniero agrónomo.

La división del trabajo en las propiedades se condice con la cantidad de hectáreas y con la pertenencia a estructuras mayores. Las empresas más capitalizadas al incorporar tecnología e innovaciones productivas presentan una diferenciación interna más marcada, la cual será descripta a continuación.

2. Las particularidades del trabajo en una empresa “grande”.

En Contralmirante Guerrico realicé trabajo de campo en una chacra de 50 ha., propiedad de la firma Salentein Fruit. Allí Héctor, un trabajador de 36 años, oriundo de Chimpay oficia de encargado. Héctor vive en la chacra junto a sus dos hijos y a su esposa Patricia, de unos 30 años. Héctor tiene la piel clara, ojos verdes y su esposa también es blanca, con el pelo castaño claro. El día que la conocí me resulto delgada y muy blanca, casi parecida a algunas hijas de italianos que conocí en la zona. Ana permanecía junto a Héctor todo el tiempo, cebando mate o acompañándonos en los recorridos por la chacra. También comentaba sobre los procedimientos de registro de datos “en el cuaderno de campo” o durante la cosecha, ya que, como señale en el apartado anterior, Patricia “colabora” en las anotaciones de los bins que llenan los peones en el verano.

Junto a Héctor y Patricia se emplean 15 personas permanentes para podar, 20 para el raleo, y luego se contratan 30 cosechadores, circulando unas 45 personas en el verano.

Sin embargo, como la firma posee otras propiedades en un radio de 25 kilómetros, para algunas tareas el personal va rotando, y si “en una chacra de 25 ha. terminaron de podar vienen y ayudan”. Recuerdo que cuando visité por segunda vez la chacra de Guerrico estaba Héctor solo, porque los demás trabajadores permanentes habían sido trasladados para plantar frutales al predio donde funciona la empacadora.

Además de la presencia de mayor cantidad de personal que en la chacra en la que se emplea Luis, en Salentein la inversión en nuevos procedimientos productivos exige mano de obra con calificaciones específicas. Por ejemplo, para el caso del riego, en la propiedad visitada se utilizan diferentes métodos que deben ser conocidos por sus trabajadores. Héctor me comentó que:

“Antes se regaba por manto, por inundación, ahora hay riego por aspersión, por goteo, por microaspersión. Lo que se regaba por canales se riega por canaleta, se le hace tipo una canaleta a la fila y el agua no se desperdicia, si no, una chacra de 50 hectáreas si nos podemos a inundar no regamos nunca, y antes eso no existía”⁶¹.

En chacras de mayor extensión es difundida la inversión en tecnologías e infraestructura al “servicio de la maximización de la productividad”, como la instalación de motores para bombeo y largos tramos de mangueras para cubrir la extensión que se riega por goteo.

Las erogaciones de capital en insumos y tecnología se observa también en los procedimientos empleados para contrarrestar los efectos de las “heladas” en la primavera. En chacras con propietarios capitalizados se ha invertido en riego por aspersión (cuyo costo de instalación es de 4.500 dólares la hectárea) y en un sistema conocido como presurizado (combustión de gasoil inyectado a presión para elevar la temperatura). En Salentein combinan los diferentes sistemas de control de heladas. Para poner en funcionamiento cada método recurren a personal contratado durante toda la noche. Esta tarea es monitoreada por Héctor, que necesariamente conoce las particularidades de los dos sistemas además de la tradicional quema de neumáticos y fuel oil.

Sobre Héctor recaen la mayoría de las responsabilidades dentro de la chacra, pero él recalca las posibilidades que la empresa le otorga para capacitarse, elegir la gente y sugerir cambios en la producción.

Esta lectura que realiza Héctor sobre su trabajo se vincula al cambio que Boltanski y Chiapello observan en las empresas, en las cuales se ha virado del control sobre los empleados al otorgamiento de cierta “autonomía”. En palabras de los autores:

“La innovación, sin embargo, consistirá principalmente en reconocer la validez de la exigencia de autonomía e , incluso, en hacer de ella un valor absolutamente central del nuevo orden (...). Se trata de aligerar el control

⁶¹ Registro de campo del 13 de junio de 2006.

jerárquico y tomar en consideración los “potenciales individuales. Sustituir el *control* por el *autocontrol* y, de este modo, en la externalización de los costos muy elevados que lleva aparejado el control mediante el desplazamiento del peso de la organización sobre los asalariados” (2002: 280-281).

Siguiendo a estos autores, Héctor desempeña tareas de responsabilidad y de participación, que lo “motivan para el trabajo”. En Salentein también puede observarse la presencia de “cuadros”, calificados como “mandos intermedios que desempeñan menos el papel de jefe y más de consejero para los grupos autónomos” (Ibíd.: 283). A Héctor, un encargado “polivalente”, se le suma la siguiente estructura descrita por el ingeniero Ramos:

“Yo soy como un **gerente de producción primaria**, tengo a cargo **dos técnicos**, uno trabajando con los productores y otro con las chacras propias. Además hay un **muchacho en BPA** todo el año con las chacras propias y los productores y hay un **recorredor** que hace toda la logística, llevarles plaguicidas, el combustible, levanta las planillas de los trabajos de los obreros, pacto los trabajos a destajo con los obreros, los valores para arreglos. Esa es la estructura para 400 hectáreas, 200 plantadas en plena producción y 200 nuevas, un volumen de 50 millones de kilogramos entre propios y los productores, el mayor volumen es de productores porque nosotros tenemos 10 millones de kilos. En las chacras hemos hecho una estructura clásica de un **capataz**, depende del tamaño de chacra hay un **tractorista** o dos en verano, un **regador** y después los **obreros comunes**. El encargado vive permanentemente en la chacra (...) tiene a su cargo todas las herramientas, el inventario de herramientas que él firma que esta a cargo, cuida todo el predio, la figura en realidad es de capataz, que es menos que encargado, porque el encargado tiene la atribución de pagar sueldos y salir a comprar cosas”⁶².

Las categorías ocupaciones resaltadas en el relato muestran la complejidad laboral que adquieren las explotaciones pertenecientes a empresas integradas. Para Héctor, cada problema tiene su responsable y para las chacras el primero que tiene que resolver demandas de insumos o contratación personal es el “recorredor” y el ingeniero, ya que el encargado no puede “moverse” del predio productivo, no puede manejar dinero y contratar o despedir trabajadores, pero sí intervenir en la selección.

Tal como sostienen Bendini y Tsakoumagkos

“de acuerdo al tamaño de la chacra un encargado y/o un capataz mantiene una relación directa con los tractoristas, regadores y la cuadrilla de trabajo. Esta está compuesta por peones generales permanentes, que trabajan todo el

⁶² Entrevista realizada el 24 de agosto de 2006.

año en la chacra y es reforzada por trabajadores temporarios durante el período de poda, raleo y cosecha. La capacitación de la cuadrilla aparece como una necesidad técnica de las explotaciones de tipo empresarial, ya que deben aprender con precisión a realizar tareas que requieren muchos cuidados para lograr un producto de exportación. (...) Se combina (...) la aparición de nuevos puestos más calificados, en especial, los cubiertos por técnicos y profesionales; combinación de calificaciones vertical (especialización) y horizontal (polivalencia) en la conformación de posiciones de trabajo variando los tipos y niveles de calificación requeridos según tipo de empresa y por grado de modernización tecnológica incorporada” (1999: 76-79).

Héctor me presentó los sentidos que los propios actores le otorgan a estos cambios en la producción frutícola:

“si antes hubieran existido solamente empresas grandes, nosotros no hubiéramos aprendido a trabajar hasta los 18 años o hasta los 16... que algunas empresas los toman a los 16, porque los productores chicos la mayoría el 60% trabajan en negro y por eso en ese entonces iba a laburar mi abuelo y nosotros le íbamos a ayudar, ahora no se puede. Uno cuando nace en la chacra si a mi me decían “vas a estudiar o vas a pelar un poste”, iba a pelar el poste, me sentía más cómodo en la chacra con mi abuelo que en la escuela. Con el poco estudio que tuve el tema de los papeleríos me desempeño bien, no es que si no tenés el secundario no podés llenar un cuaderno de México, ahora se lleva más el control que antes”.

En este relato hace alusión a problemáticas como la difundida presencia de trabajo no registrado, más vinculado por el sentido común a los pequeños propietarios - cuestión que no es posible comprobar-. También cabe resaltar la vigencia del aprendizaje de las tareas culturales desde el trabajo de los niños junto a los adultos.

Héctor es nieto de chilenos y como muchos otros aprendió, desde temprana edad, el trabajo junto a un familiar desde la transmisión oral y desde la práctica. La socialización laboral que experimentó no podría continuarse actualmente con su descendencia: los controles del trabajo infantil son más rigurosos y las referencias para conseguir trabajo que funcionaban tales como haber aprendido con un familiar o un conocido ya no tienen plena vigencia. Las calificaciones son respaldadas por los cursos de capacitación otorgados por organismos del estado, el sindicato o por la mismas empresas.

Los ingenieros agrónomos de las agroindustrias como Ramos manifiestan necesitar “gente capacitada”, “despierta”, que pueda “absorber los cambios del mercado internacional”. Procedimientos antes desconocidos como llevar un “cuaderno de

campo”⁶³ o calibrar una curadora construyen jerarquizaciones basadas en estar alfabetizado y cierto manejo de terminologías técnicas y cálculos matemáticos. Como habría manifestado Luis, un delegado de UATRE:

“en la chacra son trabajos calificados la poda, el raleo, la cosecha, pero que los “corredores” no les dan trabajo a los jóvenes porque no les dan la oportunidad de aprender, los ven y dicen, “no no sabés”, siempre falta gente por un éxodo de los trabajadores a la ciudad, nadie quiere vivir ahí, entonces antes que los chicos cuando llegaban a una edad y los patronos le decían al peón, “che, el pibe ya está bueno para trabajar, no querés que entre otra plata a la casa”, y ahí se podía a trabajar con el padre y aprendía, los pibes por ahí dejaban de ir a la escuela y por la ignorancia se garantizaba mano de obra, pero ahora se han perdido como dos generaciones que no saben el trabajo en las chacras”⁶⁴.

Propietarios y encargados suelen enfatizar esta contradicción entre la constante demanda de mano de obra del sector y la escasa oferta calificada. En realidad, la calificación que dejó de tener reconocimiento es aquella incorporada a través de la oralidad en el núcleo familiar o junto a los hombres adultos. En cambio, actualmente cobran legitimidad los conocimientos que puedan acreditarse desde las capacitaciones otorgada por “los expertos” en marcos institucionalizados como las empresas, organismos del estado y el sindicato.

En la construcción de lo que es un trabajador calificado en las grandes empresas, también interviene la desaparición de una relación cara a cara con el patrón. Con el patrón que se veía todos los días, según Héctor “uno podía charlar, aprender y laburar a la par de uno”. El reconocimiento de ser “un buen trabajador” proviene, en las pequeñas propiedades, directamente del propietario de la chacra; en las grandes empresas como Salentein en cambio, ese reconocimiento procede de los “cuadros”, de los responsables técnicos de la producción primaria.

La figura del patrón es sustituida en las grandes empresas por la figura del “dueño de la empresa”, más cercano a los patronos absentistas de la pampa bonaerense (Ratier, 2004) que del pequeño chacarero de origen español o italiano.

Héctor me contaba que el dueño de Salentein llega a la zona una vez al año junto su esposa, cerca de las fiestas de fin de año. En unos o dos días recorren los diferentes predios productivos “se bajan de la camioneta que los trae, te saludan, no tienen

⁶³ Cuaderno de Registros Fitosanitarios que contenga información de las prácticas culturales y los tratamientos fitosanitarios requeridos en la aplicación de las BPA.

⁶⁴ Entrevista realizada el 15 de julio de 2006.

problema, como una persona normal”. Se comunican en español “no hablan castellano pero se les entiende muchísimo, medio agringado, pero se hace entender”. Sin embargo, esas visitas anuales no pasan de un contacto de horas, no implican una relación que permita que los trabajadores demuestren sus competencias, realicen demandas o negocien salarios.

La visita “internacional” del dueño de la empresa no es la única que Héctor y Patricia reciben en esa chacra. En una oportunidad que me encontraba en el predio, Héctor estaba esperando a una “delegación” de México, según él, un grupo de conocidos del propietario que venían a conocer la chacra. Me comentaba que

“Después viene muchísima gente, vienen, no se si serán compradores o viene gente a ver la chacra, pero vienen colombianos, portugueses, nigerianos, muchos brasileros. (...) Vamos a necesitar un traductor, porque vienen para que les expliques, pero te dicen dos o tres palabras y te quedas colgado (risas)”.

También algunas capacitaciones son dadas por extranjeros. La esposa de Héctor recuerda que en una oportunidad un hombre neocelandés fue a darles un curso sobre poda, pero se notaba “que nadie entendía nada, todos se aburrían, pero la empresa les paga para que vengan a dar cosas acá”.

Héctor y Patricia me contaban con gracia sus anécdotas ante la presencia “exótica” de hombres de otros países con los que tienen dificultades al comunicarse, a pesar que algunos vienen incluso con traductores. Estas experiencias están vinculadas a su pertenencia de una estructura mayor, internacional.

Trabajar en Salentein implica para Héctor conocer el manejo de las novedades tecnológicas aplicadas en la chacra, legitimar su puesto de trabajador calificado a través de las capacitaciones dadas por la empresa y comportarse como un buen anfitrión ante las visitas internacionales. La polivalencia del empleo de Héctor no está traducida para él en un trabajo flexible y precario, sino más bien, en la garantía de un trabajo estable en una estructura en la que puede proyectar una carrera.

Por ello se suma a lo que Boltanski y Chiapello (2002) denomina *ciudad por proyectos*, en tanto partícipe de un tipo de organización empresarial cuya estructura se compone de una multiplicidad de proyectos que integran a personas variadas. Para Héctor una de las razones por las cuales merece la pena adherirse a ese proyecto es, como señalé, tener continuidad y cierta movilidad, además de tener garantizadas condiciones laborales “favorables” a partir de la aplicación de las BPA.

3. Las condiciones laborales con las BPA.

La inversión que realizan las grandes empresas en tecnología y calificación también se refleja en la transformación de las condiciones laborales, motivadas por las inspecciones de certificación de las BPA.

Para una tarea específica como señalé que es la aplicación de agroquímicos, Héctor comentaba que:

“Antes uno se subía a un tractor, enganchaba la curadora y salía, no se ponía el equipo de cura, una máscara, y ahora si no tiene todo el equipo no puedes sacar a una persona a curar, ahora tiene que saber calibrar, y hay que hacer análisis de sangre, hay que tener a la persona preparada para que ande arriba de un tractor, no cualquiera sube arriba de un tractor, y la gente que es efectiva que está hace varios años todos los años se les hace un análisis de sangre para ver si los “remedios” les están haciendo mal o puede seguir trabajando”.

Por un lado, Héctor puso en evidencia cierta preparación del trabajador encargado de la aplicación del agroquímico, saber “calibrar”, es decir, saber calcular la cantidad de agua y venenos que se usarán por hectárea, de modo de minimizar los gastos y aplicar los litros necesarios para controlar las plagas. Además de esto, Héctor muestra la vigencia de condiciones de trabajo que garanticen la salud del trabajador. Esta “novedad” dentro de las relaciones laborales en las chacras está vinculada a la aplicación de las BPA descritas en el capítulo anterior, específicamente el aspecto evaluado como “Seguridad y Salud de los Trabajadores”.

A pesar de ello, la esposa de Héctor se queja sobre los “olores” que penetran en la casa cuando “curan”, o la invasión de humo durante la quema de gomas o fuel oil durante la primavera “al punto que no ves ni la tranquera de la ruta”. La utilización de agroquímicos o la mitigación de heladas a través de la quema de neumáticos u combustibles es un problema que se refleja, especialmente durante la primavera, en los medios de comunicación. Las radios suelen difundir las quejas de los vecinos “urbanos” por el humo y por las consecuencias que ello genera en perjuicio de la salud de “los pobladores del Valle”.

En relación a la presencia de los agroquímicos dentro de la chacra, en el predio de Salentein hay un sector exclusivamente destinado a la persona que los aplica, una casilla para que se cambie de indumentaria antes y después de su trabajo y en la que debe enjuagar el mameluco impermeable que viste en el momento de “curar”. De esta

manera la máscara, los guantes, las botas y el mameluco “contaminados” no tienen contacto con la ropa cotidiana ni con los demás trabajadores o integrantes de las familias residentes en la chacra. Lo mismo sucede con el almacenamiento de los recipientes contenedores de fertilizantes o agroquímicos, ubicado en una casilla de material cerrada y alejada de las viviendas de los trabajadores.

Héctor me contó sobre otros hábitos que deben revertirse, como fumar y dejar de tirar la comilla del cigarrillo entre los frutales o beber agua y tirar la botella “por cualquier lado”. La expansión de cartelería dentro de las chacras se vincula a señalar los recipientes para la basura “común”, circunscribir los cuadros que fueron recientemente “curados”, demarcar los espacios destinados a agroquímicos, alertar llevar el adecuado lavado de recipientes contenedores de agroquímicos, informar sobre prácticas de primeros auxilios y números de teléfonos para urgencias.

Ramos, el ingeniero agrónomo a cargo de producción de esta firma describió las BPA:

“las Buenas Prácticas Agrícolas, es bueno para la población rural de la chacra, porque los que te exigen eso, que son los compradores europeos, se fijan mucho en la calidad de vida que les das a los obreros, que usen una indumentaria adecuada para aplicar los plaguicidas, que el agua sea potable, que los baños sean aceptables, cambia todo el entorno. Por ejemplo, tener precaución cuando se aplican plaguicidas alrededor de la casa, los chicos, bueno, se tienen en cuenta muchas cosas que mejora la salud. Antes se sabía, pero como habían exigencias de los mercados. Ahora nosotros les preparamos una ducha con agua fría y caliente, el aplicador de plaguicidas, el tractorista está obligado a dejar todo ahí, y lavarla él, lavarse él y no llevar la indumentaria a la casa con plaguicida. Antes el mameluco o la capa la lavaban en lo mismo que lavaban la de los chicos, esto no está incorporado a todas las chacras.

Hay que hacer inversiones, es más un cambio cultural, una concientización de nosotros que damos órdenes, el tractorista o el obrero que la ejecuta que es para bien no sólo de la fruta sino también para él, para nosotros y para el círculo familiar. Cambio cultural, como tirar un plástico, no lo tires, guardalo, o los envases de plaguicidas flotando en la acequia, no cuesta nada hacer el triple lavado, enjuagar y tirar en el lugar habilitado”⁶⁵.

También señaló Ramos que en una chacra cualquier productor puede producir bien, “pero si no tenés todo lo otro... será difícil las posibilidades de venta de la fruta”. Con la expresión “todo lo otro” se refiere a las condiciones de sanidad requeridas por los organismos internacionales. Además de los controles de seguridad laboral, las

⁶⁵ Entrevista realizada el 24 de agosto de 2006.

certificaciones controlan la relación laboral, “te miran que les estés pagando todo el blanco, los aportes, que los tengas con ART, que los tengas con seguro de vida”.

Ramos en las charlas que mantuvimos fue muy cuidadoso en la descripción que realizaba sobre las condiciones laborales que se promueven a través de las BPA, quizá motivado por su historia familiar, ya que proviene de una familia de trabajadores rurales. Ramos vivió todo su infancia en una chacra de Guerrico en la que su padre se empleaba. Estudió agronomía a través de una beca otorgada por el INTA. Su conocimiento desde pequeño del trabajo en la chacra le permite evaluar “la necesidad de un cambio cultural” para mejorar el cuidado del medio ambiente y de la salud de los trabajadores. Por ello ve a las BPA como un “avance” para la población rural.

Diferente era la situación que observé en la chacra en la que se emplea Roble. A pesar de contar con implementos de seguridad como capa o mascarilla para aplicar los agroquímicos, realizaba esta tarea con una remera y gorra por el sol en plena tarde de verano. Cuando le pregunté por qué no usaba los implementos de seguridad me comentó “es que son muy incómodos”.

Las distancias entre las normativas y las prácticas parecen enormes. Sobre este tema, en un curso de capacitación laboral organizado por UATRE algunos trabajadores sostenían que los patrones suelen comprarles los equipos de seguridad más económicos para “cumplir con las inspecciones”, cosa que no solucionaba la exposición de los empleados a los agroquímicos. Las capas o guantes más económicos suelen ser pocos seguros y además incómodos, lo que alienta su no utilización, como en el caso de Roble: una capa es más barata que un mameluco, pero quita movilidad en los brazos, las gotas con agroquímico se escurren por los espacios libres, por lo que no termina cumpliendo con la función de proteger al trabajador. Lo mismo sucede con las mascarillas o las antiparras, utilizadas éstas también para la poda.

Es habitual que esta temática sea motivo de demandas por parte de los trabajadores ante una patronal en general poco dispuesta a “invertir” en mejores condiciones laborales. Además los trabajadores no suelen contar con capacitaciones que alerten sobre las consecuencias nocivas para su salud que puede acarrear la incorrecta manipulación de venenos o fertilizantes. Los empleados pertenecientes a empresas de capitales extranjeros como Salentein argumentan su conformidad laboral al sentir que tienen “garantías” sobre la salud y otras ventajas como “saber que no falta nada de lo que se pide” y ciertos cursos que “enseñan” sobre cómo mejorar la “calidad laboral”.

Figuroa sostuvo que desde el sindicato también tiende a prestarse más atención a la problemática de la seguridad laboral:

“se lo capacita para que de alguna manera pueda, no tenga tantos problemas en el futuro de salud, por supuesto, el uso de los elementos de seguridad que le proporciona la empresa estén bien usados, que por ejemplo se les enseñe que no como llegan como comúnmente llegan nuestros trabajadores a la casa con el mameluco puesto después de que fumigaron, se sentaron a comer a la mesa con la familia, un desastre, o agarran al bebé cuando llegan, todo ese tipo de cosas que desde el gremio a nivel nación se está intentando cambiar. Lo que se busca justamente es que el aplicador tome conciencia de la tarea que está realizando, del producto que está utilizando, para, primero, que cuide su salud, y después para que lo que están fumigando, el producto, sea lo mejor posible para que la empresa también vuelque ese crecimiento al trabajador”⁶⁶.

El propio sindicato recupera como bandera de capacitación de los trabajadores y control hacia los productores el discurso de la calidad laboral dentro de las chacras emitido por las normativas de BPA: un trabajador capacitado y la fruta protegida garantizan competitividad para el propietario. Esta lógica tiene como basamento que la mejor productividad tiene mayores beneficios para el trabajador, o en palabras de Figuroa “que el producto sea lo mejor posible para que la empresa también vuelque ese crecimiento al trabajador”.

Las restricciones impuestas por las BPA modificaron de diferentes formas la cotidianidad de las familias que residen dentro de las chacras. Artemio me comentó que durante la última cosecha les llegó una nota que debían firmar todos los trabajadores, en la que se informaba:

“que nosotros no teníamos que escupir en la cosecha, porque la manzana es un fruto fino que se va a comer en todas partes, en todo el mundo, no se puede escupir ni orinar, no se puede fumar, si se quiere fumar entre los álamos, nos llegó una nota, pero acá no hay ni baños para la gente, y los muchachos tuvieron que firmar igual”⁶⁷.

Aquí se manifiesta una visible incongruencia entre las condiciones “objetivas” de trabajo y las exigencias externas que tienden a modificar prácticas concretas. Como desarrollare en el Capítulo VI la problemática de las condiciones en las que se trabaja suelen cuestionarse o generar conflictos y denuncias especialmente en verano para la cosecha, momento en el que circula más gente por las chacras del Alto Valle.

⁶⁶ Entrevista realizada el 27 de octubre de 2005.

⁶⁷ Entrevista del 20 de agosto de 2006.

La aplicación de las normativas de sanidad y calidad laboral no sólo tienden a modificar las prácticas laborales, sino también las prácticas de reproducción familiar.

Tareas que tiempo atrás realizaban las mujeres que residían dentro de las chacras como criar animales de corral o tener huerta, ahora no están permitidas por la aplicación de las BPA. Por ello me llamó la atención, al retomar mi trabajo de campo en el año 2005 la ausencia de animales domésticos en las chacras.

Luis y Ana me comentaron que la ausencia de animales para la venta o el autoconsumo se debe a que la empresa a la que pertenecen “está certificada, y los ingenieros dicen que la bosta trae pestes, ni perros se pueden tener”. Esto derivó en una complicación para las familias: ya no tienen un acceso rápido a productos frescos para realizar las comidas, deben destinar ahora parte de sus ingresos y de su tiempo para obtenerlos en el pueblo. Además, se suma la imposibilidad de conseguir alguna diferencia monetaria de la venta que realizaban las mujeres de los huevos, gallinas, pollos o cerdos a vecinos y conocidos. Aquí podemos observar cómo en su condición de mujeres trabajadoras se ha profundizado un retroceso en las posibilidades de contribuir con la reproducción familiar, situación que tiende a compensarse con el trabajo en la chacra sin ser registradas.

Sin embargo, es interesante cómo las restricciones han generado nuevas prácticas: Artemio y Margarita dejaron de tener chanchos o gallinas y se dedican actualmente a la apicultura como complemento monetario. Artemio realizó una serie de cursos de capacitación y el patrón le permite tener colmenas para la producción de miel. Además las abejas son solicitadas entre los productores, incluso alquiladas, para la polinización de las plantas en la primavera. Artemio me contaba que a pesar de no estar satisfecho con el pago de su trabajo de esa chacra, prefiere quedarse porque no sabe si “con un patrón grande podría arreglar tener a mis abejas”. Margarita se ocupa de la venta de la miel entre los conocidos, especialmente en la escuela en la que se emplea como cocinera.

Tal como concluyera en el capítulo anterior, el costo adicional que implica la aplicación de estas normativas no es sostenido de la misma manera por todos los propietarios y trabajadores intervinientes en la producción.

Incluso la aplicación de estas normativas de producción “global” modificaron las condiciones laborales de los trabajadores de diferente forma: mientras que en algunos casos repercutió en el empobrecimiento por no poder criar, consumir y vender animales domésticos, para otros garantiza una mejor salud o “calidad de vida”. No podemos

calificar como precaria la totalidad de las relaciones laborales en la fruticultura, en tanto los propios trabajadores tienden a experimentar los efectos de las normativas internacionales de diversa forma.

Desde los casos presentados se puede observar que situaciones de “vulnerabilidad” histórica de los rurales como el trabajo temporario, el “negreo” que impide el acceso a beneficios sociales, la exposición cotidiana del grupo familiar y del trabajador a agrotóxicos y fertilizantes entre otras problemáticas no se repiten en forma idéntica. Las condiciones laborales actuales que involucran, por ejemplo, la aplicación de normas de seguridad y salud laboral en las explotaciones se reproduce diferenciadamente según las propiedades.

Algunas carencias históricas del sector han pasado a formar parte de la agenda pública y del control del estado y de los mercados internacionales en pos de garantizar “calidad y sanidad”. Sin embargo, estas transformaciones no han sido gratuitas: los trabajadores experimentan mayores presiones en la realización de las tareas, la socialización laboral transmitida oralmente ha resignado su protagonismo a los expertos y técnicos y algunas prácticas que permitían complementar los salarios ya no pueden realizarse.

El objetivo de contar con trabajadores calificados, al tiempo que disciplinados para la propia reproducción del capital, reestructuró hábitos en el trabajo imponiéndose el “tiempo de los patrones” reflejado en la dedicación sin horarios ni feriados de los tractoristas y regadores o en las continuas “pasadas” por los cuadros de fruta en la cosecha, para cumplir con la fruta solicitada por la empacadora.

Estos cambios, definidos por E. P. Thompson (1979) como “condicionamientos esenciales del ritmo de trabajo” modelaron la formación del trabajador asalariado desde los orígenes del capitalismo. Ante situaciones como las señaladas o ante el despojo de la posibilidad de destinar tiempo para realizar otras actividades para la reproducción familiar como la crianza de animales, los trabajadores rurales experimentan agobio, ya que dependen exclusivamente de su salario y de los tiempos pautados por el capital. Podría concluir que experimentan un retroceso en su capacidad de controlar el resultado de su propio trabajo.

Múcio Tosta Goncalves (2005) en su estudio sobre trabajadores florestales en Minas Gerais, Brasil, sostiene que los modos de dominación social son producidos e interiorizados en las relaciones entre patrones y trabajadores. Para este autor, esa dominación se expresa en maneras específicas como en el tiempo ocupado por los

trabajadores en el proceso productivo y en el sistema de clasificaciones del que pasan a formar parte al emplearse.

En el caso estudiado, en las condiciones laborales diferenciadas se insertan también trabajadores clasificados. A un mercado de trabajo fragmentado basado en las calificaciones se incorporan trabajadores de diversa procedencia, contribuyendo a la reproducción de tipos diferenciados de trabajadores en términos de origen. Los argentinos “norteños”, a pesar de compartir la venta de su fuerza de trabajo a cambio de un salario con otros argentinos y extranjeros, son pensados por la patronal, el estado, el sindicato y los propios trabajadores para tareas específicas y con acceso a diferentes derechos.

Sobre la heterogeneidad del mercado de trabajo avanzaré en el siguiente capítulo.

Foto 1. Trabajadores podando frutales de pera. (Revista El Pregón Rural, UATRE, 2006).



Foto 2. Trabajador acomodando los calefactores para mitigar las heladas.



Foto 3. Chacra propiedad de Salentein Fruit, Guerrico.



Foto 4. Cosechador de peras.



Foto 5. Cosechador tucumano.



Foto 6. Cortes de ruta durante el paro de UATRE del 2006 (Revista El Pregón Rural, UATRE, 2006).



Foto 7. Mujeres del país en el Encuentro Nacional de la Red de Mujeres de la UATRE, realizado en Necochea en el 2006.

Capítulo IV

La heterogeneidad del mercado de trabajo.

1. Los trabajadores clasificados.

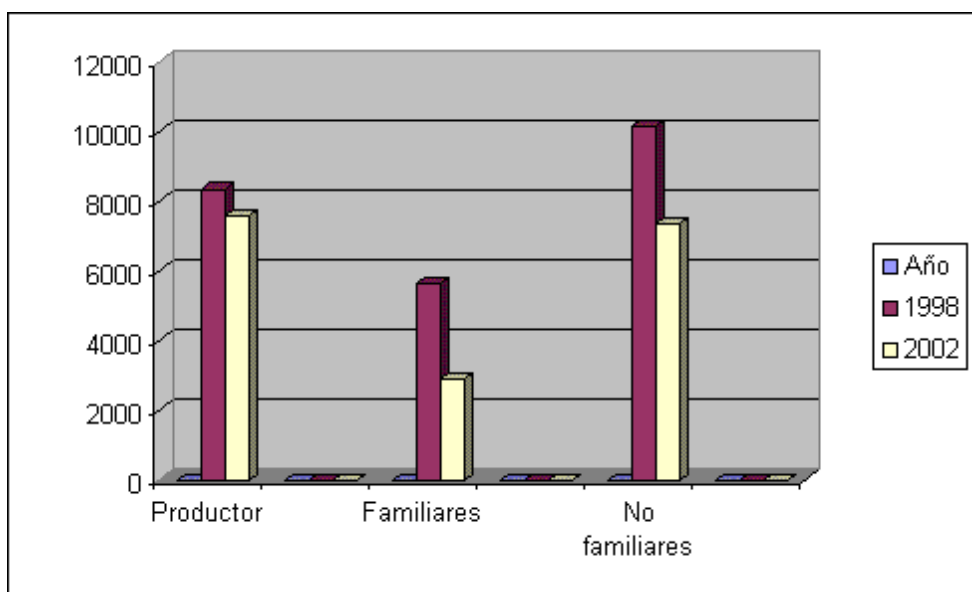
Como señalé en el capítulo anterior, la absorción de mano de obra en la fruticultura está determinada por la extensión de las propiedades y por la estacionalidad de la demanda, diferenciándose la poda, el raleo y la cosecha, como las principales tareas culturales desde las cuales se distribuyen los trabajadores temporarios y efectivos. Esta división del mercado de trabajo marcada por lo temporario y lo efectivo se complejiza en la fruticultura por los orígenes diferenciados de la mano de obra.

Los censos nacionales agrarios también reflejan un patrón de clasificación de los trabajadores. Permiten acceder a un conteo de trabajadores aún con sus limitaciones, producto de la extensión del trabajo no declarado en las zonas rurales y de la ausencia de la distinción del origen regional o nacional de la mano de obra, así como la diferencia entre el trabajo realizado por hombres y por mujeres. A pesar de ello, no deja de ser una herramienta útil para presentar parte de la situación laboral de un sector de la población económicamente activa.

A través de los Censos Nacionales Agrarios de los años 1998 y 2002 pude observar cómo Río Negro acompaña una tendencia nacional de disminución en el número de trabajadores permanentes, especialmente de aquellos calificados como familiares de los productores empleados en los espacios rurales. Entre estos censos en el total del país existe un paso de 1.027.640 a 775.296 trabajadores familiares y no familiares empleados como rurales, una disminución del 25%, porcentaje que en Río Negro es del -26. En esta provincia los registros de trabajadores tiene la siguiente distribución:

Cuadro 6. Composición del trabajo permanente en las explotaciones agropecuarias registrados en la provincia de Río Negro. Años 1998 y 2002.

Año	Productor		Familiares		No familiares		Total trabajadores	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%		%
1998	8341	35%	5630	23%	10129	42%	24100	100%
2002	7560	43%	2878	16%	7350	41%	17788	100%



A través de estos datos se distingue una acentuada disminución de los trabajadores familiares. Esta tendencia es acompañada, según datos anteriores del Censo Agrícola Rionegrino (CAR) 1993-1994, por una determinante presencia de los trabajadores temporarios –el 45%– como soporte fundamental en el mercado de trabajo.

Este censo es recuperado por Bendini, Tsakoumagkos, Radonich y Steimbregger, quienes afirman:

“en la producción agrícola, “en chacra”, hay 16.200 trabajadores familiares permanentes; 7.100 trabajadores asalariados permanentes y 18.000 trabajadores transitorios en el período pico de demanda (...), el total de personal ocupado en chacra en el período de máxima demanda, es algo más de 42.000 personas desagregándose en 38% de familiares permanentes, 17% de asalariados permanentes y 45% de asalariados temporarios” (2000:244).

Los datos del CAR 2005 referidos a la mano de obra de las explotaciones agrícolas muestran la siguiente distribución:

Cuadro 7. Cantidad de personal permanente por rango de superficie de UOP. Zona del Alto Valle.

Personal Permanente	0 - 5		5,1 – 10		10,1 – 25		25,1 – 50		50,1 – 100		100,1 - 200	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Familiar	326	30,21%	402	28,63%	452	19,40%	135	8,70%	54	4,65%	18	2,28%
No familiar	124	11,49%	344	24,50%	1120	48,07%	1181	76,14%	1009	86,91%	749	95,05%
Productor	629	58,29%	658	46,87%	758	32,53%	235	15,15%	98	8,44%	21	2,66%
Total	1079	100,00%	1404	100,00%	2330	100,00%	1551	100,00%	1161	100,00%	788	100,00%

Fuente: CAR 2005.

Cuadro 8. Cantidad de personal permanente por rango de superficie de UOP. Localidad de Allen.

Personal Permanente	0 – 5		5,1 – 10		10,1 – 25		25,1 – 50		50,1 – 100		100,1 - 200		200,1 - 500	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Familiar	6	9,68%	15	11,72%	31	9,69%	18	8,04%	17	6,25%	5	2,96%	5	5,75%
No familiar	11	17,74%	40	31,25%	180	56,25%	164	73,21%	227	83,46%	156	92,31%	82	94,25%
Productor	45	72,58%	73	57,03%	109	34,06%	42	18,75%	28	10,29%	8	4,73%	0	0,00%
Total	62	100,00%	128	100,00%	320	100,00%	224	100,00%	272	100,00%	169	100,00%	87	100,00%

Fuente: CAR 2005.

Aquí vemos que en el Alto Valle en el estrato de 25 a 50 ha. el 76% de los trabajadores pertenecen a la categoría “no familiar”.

La tendencia que marcan los datos es que en los estratos de mayor superficie es mayor la proporción de “no familiares”, es decir, a medida que aumenta el rango de la propiedad decae la fuerza de trabajo familiar. El personal familiar remunerado o no está ubicado en las chacras pequeñas, aquellas de entre 0 y 25 hectáreas, basadas en el trabajo del chacarero y de su familia, UPSs que continúan representando la mayor cantidad de explotaciones, con un total de 2.709 unidades. Los cuadros expresan que la mano de obra contratada es la dominante.

Las UOPs que emplean la mayor cantidad de personal contratado son aquellas que poseen entre 25 y 50 hectáreas.

Los datos referidos a Allen siguen la misma tendencia, sobre un total de 1.262 trabajadores declarados como personal permanente, 845 es personal contratado, es decir, el 66%, superando incluso el porcentaje del Alto Valle. Ese personal se concentra en las UOPs de entre 20 y 100 hectáreas, generalmente controladas por agroindustrias.

En otro apartado del censo, se declara como personal permanente un total de 13.970 trabajadores, mientras que aparecen un total de 17.971 cosechadores transitorios en el mes de febrero, mes que mayor presencia de temporarios por la cosecha de fruta. La distribución de trabajadores temporarios es la siguiente según los meses del año y las tareas culturales:

Cuadro 9. Cantidad de trabajadores temporarios distribuidos por tareas y meses. Zona Alto Valle.

Mes/Personal	Tareas Generales	Poda	Raleo	Cosecha	Total
enero	931	19	84	15.887	16.921
febrero	948	12	16	17.971	18.947
marzo	1.053	11	15	17.051	18.130
abril	1.015	666	0	7.563	9.244
mayo	888	4.243	0	438	5.569
junio	1.060	7.105	10	212	8.387
julio	1.154	6.860	14	234	8.262
agosto	1.383	4.243	17	219	5.862
septiembre	1.533	1.143	206	189	3.071
octubre	1.544	459	2.339	232	4.574
noviembre	1.306	139	5.710	539	7.694
diciembre	1.154	72	3.860	981	6.067
Total	13.969	24.972	12.271	61.516	112.736

Fuente: CAR 2005

Como se observa en el cuadro la oscilación de personal a lo largo del año es marcada, centrándose la demanda en los meses de cosecha durante el verano; se mantiene constante el número de peones realizando “trabajos generales”, entre 900 y 1.100 trabajadores, mientras que los flujos absorbidos por la cosecha o por otras tareas específicas como la poda y el raleo tiene una variación profunda según los meses del año.

Cuadro 10. Cantidad de trabajadores temporarios por rango de superficie. Zona Alto Valle.

UOPS por rango de sup. Alto Valle	Trabajadores temporarios mes de mayor demanda (febrero)	
	Nº	%
0 – 5	360	2,73%
5,1 – 10	1.283	9,74%
10,1 – 25	3.596	27,30%
25,1 – 50	2.877	21,84%
50,1 – 100	2.750	20,88%
100,1 – 200	1.313	9,97%
200,1 – 500	773	5,87%
500,1 – 1000	220	1,67%
Total	13.172	100,00%

La intensificación del trabajo en la cosecha determina la fuerte presencia de los temporarios en todos los rangos de propiedad, aunque en mayor número en las propiedades de más de 10 hectáreas. La demanda de personal para levantar la cosecha

anual en el menor tiempo posible se refleja en la cantidad de hectáreas por temporarios, siendo sensiblemente menor a la calculada para los efectivos.

En cuanto al marco legal que encuadra el trabajo de temporarios y efectivos, las tareas de los rurales frutícolas están regidas por la Ley 22.248 de Trabajo Agrario para el personal permanente y “permanente discontinuo”, figura que asegura que todo trabajador estacional debe ser llamado en el momento de inicio de las actividades de cosecha, a través de la prensa.

En julio de 1980 se sancionó la Ley 22.248 que aprobara el Régimen Nacional del Trabajo Agrario, derogando puntualmente las leyes 12.921 (Estatuto del Peón) y 13.020 (Estatuto de Cosecheros), a fin de incluir a ambos tipos de trabajo bajo el nuevo régimen. Dicha norma, que se encuentra vigente, complementó jurídicamente lo que ya estaba en la naturaleza y el carácter de ambos regímenes, haciendo explícita la definida diferenciación entre el régimen laboral común y el de la actividad rural, al modificar, por su art. 3, el art. 2º del régimen del contrato de trabajo (Ley 20.744) disponiendo en forma expresa que las disposiciones de esta última no eran aplicables a los trabajadores rurales.

En el año 1999 se aprobó la Ley 25.191, conocida desde entonces como la “Ley de Libreta de Trabajo para el Trabajador Rural”. A través de la misma se crea el RENATRE (Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores) y se establece la obligación del uso de la libreta de trabajo para todos los trabajadores de la actividad rural, permanentes o no permanentes; la inscripción de trabajadores y empleadores rurales; y el otorgamiento de la prestación por desempleo a los trabajadores rurales.

Esta ley fue sancionada por el Senado de la Nación el 3 de noviembre de 1999, aunque entró en vigencia a partir del año 2002 y se constituyó en otro hito de la historia del sindicato, observable en la difusión que de ello realizan en folletería, publicaciones, videos y discursos⁶⁸.

El RENATRE tiene carácter de ente autárquico de derecho público no estatal, y está a cargo de un directorio integrado por 8 miembros, cuatro de UATRE y los demás de las entidades empresarias de la actividad: Confederación Intercooperativa Agropecuaria (CONINAGRO), Confederaciones Rurales Argentinas (CRA), Federación Agraria Argentina (FAA) y Sociedad Rural Argentina (SRA) y por dos síndicos

⁶⁸ El 6 de marzo del 2003 en un acto realizado en el Salón Blanco de Casa de Gobierno, ante la presencia del presidente Eduardo Duhalde y del presidente del RENATRE, Gerónimo Venegas, se entregaron las primeras 33 libretas a trabajadores de diferentes provincias.

representantes del Ministerio de Trabajo de la Nación. Actualmente la presidencia está a cargo de un representante de la CRA y Venegas figura como Director Titular.

En el art. 13 de la ley 25.191 se sostiene que “Las entidades empresarias de la actividad y las asociaciones de trabajadores rurales que integran la COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO designarán a los representantes previstos en este artículo para integrar el Directorio del RENATRE”. UATRE es la única entidad de representación de los trabajadores que figura en ambos organismos.

En el art. 14 de la misma ley se establece que el financiamiento del RENATRE proviene de los empleadores rurales, ya que se tienen “la obligación de aportar una contribución mensual, con destino al Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, del UNO Y MEDIO POR CIENTO (1,5 %) del total de la remuneración abonada a cada trabajador”.

El RENATRE tiene como objetivos generales

(art.11) “Expedir la Libreta de Trabajo, sin cargo alguno para el trabajador. La distribuirá y la controlará, asegurando su autenticidad. Coordinar las acciones para facilitar la contratación de trabajadores agrarios, realizar estadísticas, brindar prestación social”.

También se propone:

“Propender el ingreso de los trabajadores y empleadores rurales, al sector formal de la economía, fomentar las producciones y el empleo rural, definir políticas nacionales y/o regionales de producción, contribuir a una mejor recaudación de los ingresos al Sistema de Seguridad Social”⁶⁹.

La Ley 25.191 establece que la Libreta del Trabajador Rural es un documento personal, intransferible y probatorio de la relación laboral. Es de uso obligatorio en todo el país para los trabajadores permanentes, temporarios y transitorios que cumplan tareas en la actividad rural y afines, en cualquiera de sus modalidades. Según informantes de UATRE, en 1991 había 40.000 trabajadores registrados en todo el país y en el 2006 a través del RENATRE ascendieron a 400.000, calculándose aún el no registro de una cantidad similar. El diario regional más difundido de la zona del Alto Valle de Río Negro, tituló un artículo “Demoró diez años, pero habrá libreta para blanquear a los rurales”. En la nota se señala que en Río Negro

⁶⁹ Documento de difusión del RENATRE, 2006.

“ya fueron entregados 13.000 formularios para trabajadores a empleadores y estudios contables, de los cuales recibieron 7.250, un 55% del total, que fueron derivados a la sede nacional del RENATRE” (Diario Río Negro, 13/3/2003)

Algunos meses más tarde, el mismo diario comenta

“un panorama más alentador en las chacras están comenzando a ver los trabajadores rurales de la zona en tareas como la poda. Sin embargo, desde el gremio que los agrupa, UATRE, se advirtió que “sólo en parte” se cumpliendo con el “blanqueo” obligatorio de los obreros que establece por ley en RENATRE. (...). “La ley dispone multas y sanciones para los que no cumplan, y hasta se puede llegar a la clausura de la tranquera”, remarcó la gremialista” (Diario Río Negro, 17/7/2003).

El RENATRE prevé también un Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, entregando beneficios por desempleo al trabajador rural

“reparando una injusticia social que data del año 1991 ya que, pese a que los empleadores rurales realizaban las contribuciones al fondo nacional de empleo se excluyó a los trabajadores rurales de la cobertura por desempleo”,⁷⁰.

También existen normativas que se definen en el marco de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, el cual es un organismo autárquico, autónomo, tripartito y normativo, creado por la Ley N° 22.248 (Título III, Capítulo I, artículo 85), que actúa en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La CNTA conforme con lo establecido en el artículo 87 de la misma ley, tiene a su cargo la elaboración de medidas, en tanto que las CAR (Comisiones Asesoras Regionales), también de conformación tripartita, cumplen funciones de asesoramiento y asistencia regional a su requerimiento.

La CNTA tiene las facultades de

“establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñaren en cada tipo de tarea, determinando sus características y fijando sus remuneraciones mínimas; establecer las modalidades especiales de trabajo de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones con antelación suficiente al comienzo de las tareas, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las CAR, determinando la oportunidad de su pago y la inclusión en las mismas del sueldo anual complementario y las vacaciones; asegurar la protección

⁷⁰ Documento de difusión del RENATRE, 2006.

del trabajo familiar y del trabajador permanente en las actividades agrícolas; fijar la integración de los equipos mínimos o cuadrillas; dictar las condiciones mínimas de vivienda y alimentación cuando fueran proporcionadas por el empleador y determinar las deducciones que se practicarán sobre las remuneraciones por el otorgamiento de las mismas; adecuar la aplicación de las normas de higiene y seguridad en el trabajo al ámbito rural; asesorar a los organismos nacionales, provinciales, municipales y entes autárquicos” (www.trabajo.gov.ar/unidades/trabajoagrario/funciones).

A partir de las facultades de tal comisión en el año 2006, por ejemplo, se resolvió un aumento salarial del 19% para todos aquellos trabajadores rurales comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, entre otras reglamentaciones aprobadas que luego son difundidas por el sindicato.

A pesar de la vigencia de tales regulaciones existe una diferenciada aplicación según la histórica construcción del trabajador rural frutícola. Así como la aplicación de las BPA generan diversas condiciones laborales según los propietarios con los que se emplean los trabajadores, las posibilidades de constituirse en sujetos de derechos también tiene variaciones, sustentada en los orígenes migratorios de los trabajadores.

Como se observara a través de las estadísticas, la cosecha es el momento en que el confluyen mayor cantidad de hombres en las chacras, cuyo origen ha variado históricamente. Las condiciones laborales en las cuales se insertan los llamados “trabajadores golondrinas” suelen ser más precarias que el resto de los trabajadores, sustentadas en parte por la construcción de una imagen descalificadora y estigmatizada de tales migrantes.

En el siguiente apartado desarrollaré la presencia de trabajadores estacionales en el Alto Valle, pensada como parte de procesos de migración regional y nacional configurados a partir de la conformación de mercados de trabajo en expansión. El traslado de hombres y mujeres en búsqueda de mejores condiciones u opciones laborales constituye un fenómeno social, cultural y económico relevante en Latinoamérica, el cual implica un despliegue de estrategias de reproducción social y de circuitos migratorios basados en redes familiares y de amistad necesarias para encontrar un trabajo (Benencia, 1997; Lara Flores, 2000; Kearney, 2000; Menezes, 2002; Vargas, 2005).

La migración de los hombres no es novedosa en la zona tratándose la fruticultura de una producción de alta demanda de mano de obra en los períodos de cosecha de fruta. En las últimas décadas los flujos de migrantes provenientes de provincias del

norte del país tendió a complementar el ingreso también temporal de chilenos, aunque desde el 2002 los trabajadores limítrofes no ingresaron al país siguiendo las tendencias históricas en la región. Roble ya me había comentado que sus connacionales no habían “aparecido para hacer la cosecha en el 2002”, así que ahora “el patrón contrata tucumanos”.

Las diferenciadas trayectorias de estos migrantes permite observar cómo el capitalismo no sólo tiende a jerarquizar a los trabajadores según sus calificaciones o “competencias laborales” sino también según su origen.

Los migrantes chilenos y los migrantes argentinos provenientes de provincias “norteñas” son parte de clasificaciones que contribuyen a que los “golondrinas” sean señalados -por otros trabajadores o por la patronal- a partir de características específicas físicas y morales. Tales caracterizaciones justifican su reserva a los trabajos expuestos a mayor explotación y a condiciones de precariedad laboral. Incluso el estado, desde su legislación y el sindicato que los representa, tiende a preservar una diferenciación entre trabajadores nativos (residentes en la zona) y los temporeros.

Como desarrollaré, la migración se ha transformado en una solución para la demanda estacional de mano de obra en la fruticultura al tiempo que constituye un problema social que, al reproducir imágenes descalificadoras sobre el “otro” -aún siendo los norteños argentinos y no extranjeros-, tiende a sustentar el acceso desigual a derechos laborales.

2. Primero los chilenos, después los norteños.

La vinculación entre el origen nacional chileno y una inserción laboral y residencial en las chacras como peones ha sido una constante en la historia regional. Este proceso ha sido facilitado por la fluida vinculación entre sus poblaciones más allá de las definiciones políticas y barreras fronterizas impulsadas por los Estados desde principios del siglo XX (Bandieri, 2001). Las posibilidades laborales temporales que otorgaba la fruticultura permitió absorber trabajadores migrantes que luego optaron por residir en la zona (Kloster y Radonich, 1992).

Sin embargo, como efecto de los índices de inflación registrados desde fines del 2001 los ingresos fluctuantes de los trabajadores se han devaluado y parece no ser tan atractiva la migración hacia la zona. A esto se suma desde el 2002 la vigencia del registro obligatorio de los trabajadores rurales (RENATRE) implica la legalización de los extranjeros. Además no deben desconsiderarse las nuevas “competencias” de

calificación que involucran las tareas dentro de las chacras, las cuales se tornan un parámetro de clasificación de la mano de obra.

Para el período 1980-1989 en el Alto Valle se registró la entrada de 6.250 migrantes chilenos de más de 18 años, mientras que en el período 1990-2003 la cifra descendía a 1.159 (INDEC, 2003). Sin embargo, la reducción del porcentaje de chilenos que ingresaban a la Argentina presenta una disminución desde 1970. Joaquín Perren sostiene que por aquellos años la migración rural-rural proveniente de Chile

“decreció notoriamente ante la amenaza de un conflicto bélico entre Argentina y Chile a fines de la década de 1970, momento a partir del que comienza a predominar en su reemplazo un migración “golondrina” proveniente de noroeste de Argentina” (2007: 291).

El cuadro 11 muestra la tendencia.

Cuadro 11. Ingreso de chilenos a la Argentina. Alto Valle de Río Negro. Año 2003.

Período de ingreso	Cantidad	%
Hasta 1969	8.933	36%
1970 – 1979	8.055	32%
1980 – 1989	6.335	26%
1990 – 2003	1.517	6%
Total	24.840	100%

Fuente: INDEC, Encuesta Complementaria de Migraciones Internacionales.

La presencia de chilenos sigue siendo significativa en la zona, aunque no equiparable a los términos ascendentes registrados por otros flujos de migración limítrofe o latinoamericana en el país⁷¹. Según datos del INDEC del 2001, del total de migrantes limítrofes en la provincia de Río Negro (51.001 personas), los chilenos representan el 95.3%. De un total poblacional de 552.822 en el año 2001, la población chilena asciende a 48.603, es decir, aproximadamente un 9% de la población que reside en esta provincia es de origen trasandino, constituyendo la fruticultura un nicho ocupacional caracterizado por la presencia de peones chilenos.

⁷¹ Distintos estudios basados en el análisis de fuentes secundarias coinciden en que la proporción de pobladores de origen limítrofe que han emigrado a nuestro país se ha mantenido constante, representando históricamente entre el 2 y el 3% del total de la población (Benencia; 1998-1999). Los migrantes paraguayos de más de 18 años que llegaron a la Ciudad de Buenos Aires en el período 1980-1989 eran 8251, mientras que entre 1990 y 2003 ascendieron a 13.524; por su parte los bolivianos pasaron de 11.279 entre 1980-1989 a 21.812 entre 1990 y 2003. (INDEC: 2003).

Cuadro 12. Chilenos de 14 años y más ocupados por rama de actividad agrupada según año de llegada a Argentina. Alto Valle del Río Negro. Año 2003.

Rama de Actividad Agrupada	Año de llegada a Argentina				Total
	Hasta 1969	1970 - 1979	1980 - 1989	1990 - 2003	
Primaria	1.117	1.063	1.208	379	3.767
Secundaria	608	945	612	24	2.189
Terciaria sin servicio domestico	964	1.339	925	191	3.419
Construcción	876	755	261	15	1.907
Servicio domestico	472	714	634	133	1.953
Sin información	30	80	23	0	133
Total	4.067	4.896	3.663	742	13.368

Fuente: INDEC, Encuesta Complementaria de Migraciones Internacionales.

El cuadro refleja que la actividad primaria ha sido el principal destino de los migrantes, seguido del servicio doméstico. Como desarrollé en una investigación anterior, la identidad-étnico nacional de estos migrantes se convirtió en muchos casos en un recurso positivo que garantizaba trabajo incluso a generaciones argentinas calificadas y autocalificadas como “chilenas” (Trpin, 2004). Sin embargo, la inserción de los estos migrantes no puede pensarse en términos ahistóricos, sino más bien como producto de los contextos internacionales, nacionales y locales.

Como parte de las tendencias migratorias actuales, un trabajo basado en estadísticas chilenas del año 2002 muestra el proceso migratorio de argentinos hacia Chile. El informe sostiene que aunque la magnitud absoluta de inmigrantes es la mayor en la historia de Chile, el porcentaje que comprende la población de los nacidos en el extranjero sobre la población total del país sigue siendo ostensiblemente pequeño, apenas superior al 1 %, 185.000 personas. De ese porcentaje, los argentinos representan el 26% de población nacida en el exterior.

El autor sostiene que “hay indicios de suponer que la inmigración de personas nacidas en Argentina se debe en parte importante al retorno de chilenos con sus hijos nacidos en el país trasandino” (Martínez Pizarro, 2003: 30), dada la mayor concentración de argentinos menores de 15 años y de 15 a 20. Para el caso de argentinos, es reducido el porcentaje de migrantes comprendido entre las edades de 20 y 50, franja etaria dominante para otras migraciones latinoamericanas, lo que refleja la inserción de las mismas como población económicamente activa.

Según Bendini, Tsakoumagkos, Radonich y Steimbregger:

“este fenómeno está íntimamente vinculado con los cambios económicos producidos en sus lugares de origen como también con las transformaciones ocurridas en el conjunto de la actividad frutícola. En el caso de los migrantes chilenos, quienes todavía mantienen su condición de campesinos o de pequeños productores en su lugar de origen, la reactivación de ciertas actividades económicas como la construcción, el comercio y la fruticultura chilena, podrían explicar la disminución del flujo hacia la zona” (2000:260).

Tal como señalara en los cuadros 1 y 2 del Capítulo II, la mayor presencia de Chile como exportador de frutas frescas da cuenta de una transformación en las últimas décadas de su estructura agraria, lo cual conllevó a la redefinición de su mercado de trabajo. Este se reorientó por la demanda estacional de nuevas plantaciones de kiwi, uva de mesa, manzanas y peras. La IX Región de la Araucanía, una de las más rurales y pobres de Chile y -coincidentalmente- la región de origen de la mayoría de los migrantes que llegaban al Alto Valle, se ha consolidado según Margarita Riffo Rosas (1999) como una reserva de fuerza de trabajo disponible para las demandas temporales de la silvicultura y la fruticultura chilenas.

“La VII Región representa para las regiones situadas más al sur (VIII, IX y X) el centro de oferta de empleo frutícola geográficamente más cercano, compitiendo al respecto sólo con la provincia de Neuquén (Argentina), situada aproximadamente a 450 kms. de distancia, frente a la latitud de la IX Región” (Riffo Rosas, 1999: 112).

La misma situación de Neuquén puede pensarse para el Alto Valle⁷², siendo la opción laboral chilena más atractiva en términos de la oferta de empleos disponibles, ya que la VII Región posee una superficie implantada de más de 35.221 ha., cantidad cercana a las 39.455,60 ha. relevadas en el Alto Valle en el CAR 2005. A pesar de que la fruticultura argentina controla un área mayor y se caracteriza por una constante demanda de mano de obra, la consolidación del mercado de trabajo chileno puede resultar más “seguro” para sus nativos, en tanto los trabajadores no están expuestos a las disposiciones legales vigentes para los flujos migratorios internacionales.

Junto a las transformaciones que los términos económicos pudieron provocar en la evaluación que los migrantes realizaron sobre sus posibilidades laborales en la región del Alto Valle, no podemos desconocer cómo las relaciones laborales en las cuales se insertaban los hombres han cambiado. Tal como señalé, una de estas modificaciones está vinculada a los controles de regularización o “blanqueo” del personal en las chacras, motivado en parte por exigencias de organismos como el RENATRE y por las

⁷² La provincia de Neuquén limita con Río Negro y ambas poseen zonas de frontera con Chile.

BPA, en cuyos puntos de evaluación de calificación de las “conformidades” se considera la situación laboral de los empleados.

Estos controles generaron una presión sobre los migrantes para normalizar su residencia legal en el país que se transformó en un requisito para poder emplearse, lo cual implica un costo monetario. Es corriente que la entrada de migrantes limítrofes a la Argentina se realice en calidad de turistas, pero una vez que esa visa -con vigencia por tres meses- ha vencido, el migrante se convierte en “ilegal” hasta tanto no realice los trámites necesarios para la obtención de un documento de extranjero. La vigilancia sobre la “ilegalidad” fue vivida como novedosa, ya que en décadas anteriores el acceso al empleo no dependía de la legalidad sino principalmente de las referencias otorgadas por un connacional. En la última década comenzaron a tener valor ambas cartas de presentación. Luis me contaba al respecto:

“porque ahora es un poco difícil conseguir acá por el tema ese de los documentos, ahora es más complicado, porque antes el patrón siempre era más beneficioso para tener gente indocumentada, vió? Porque no pagaban impuestos, usted le pagaba lo que quería al obrero, y era así, y ahora no, ahora sí o sí tiene que estar blanqueado uno, el patrón tiene que pagar lo justo, pagar vacaciones, antigüedad, todos los beneficios, sino las multas son grandes. Si yo no tengo documentos y estoy laburando es la multa para el patrón, así que el patrón para evitar ese problema más vale que lo blanquee porque es un beneficio para él o sino capaz que no te contrata y listo”⁷³.

Sin embargo, la vigencia de controles en pos de limitar la figura de extranjero “ilegal” en las chacras no parece mantenerse para el blanqueo real de los trabajadores y la realización efectiva de los aportes patronales. Son conocidos los casos en los cuales trabajadores rurales de origen chileno que tienen regularizado su documento de identidad y se encuentran en edad de jubilarse se encuentran con que no tienen realizados los aportes que los chacareros les descontaron durante años, compartiendo esta situación otros trabajadores argentinos. La sensación de injusticia que genera esto es interpretada por los trabajadores chilenos a través de su condición de extranjeros:

“yo no puedo jubilarme ni por edad, ni por incapacidad, todos los patrones me hacían los descuentos pero ninguno aportó nada, no figuro en ningún lado, mi esposa fue por todos lados a averiguar, nunca nada, igual que a nuestros chicos, a ellos les descuentan, pero cómo saben si les aportan, allá en Chile tampoco, siempre trabajé de peón rural en la agricultura pero nadie aportó, fui a todos lados, pero como uno es extranjero no puede preguntar

⁷³ Entrevista realizada el 15 de julio de 2006.

demasiado, como somos extranjeros qué vamos a insistir, para jubilación por vejez tenés que tener 40 años de residencia en el país, a mí me faltan 7 u 8, y por incapacidad no puedo porque la incapacidad es por la vejez, uno no siempre tiene las monedas para llegar hasta el pueblo para hacer todos los trámites”⁷⁴.

Ante las transformaciones actuales en la organización productiva de las chacras, con la lenta desaparición de pequeños productores que vendieron o rentaron sus predios a grandes empresas frutihortícolas, el personal es reubicado y muchas veces no consigue que le reconozcan la antigüedad de sus anteriores patrones, a pesar de tener el documento y haber sido trabajadores efectivos. Nuevamente para estos migrantes, su origen nacional pesa como una justificación de situaciones vividas como explotación: “si al final te tienen como esclavo, y si no sos de acá, peor...” .

En las quejas por las condiciones laborales los migrantes ponen de manifiesto un cruce entre su situación de trabajadores, en tanto pertenecientes a una clase social definida frente al patrón, y su origen nacional, en tanto grupo que se diferencia frente a los patrones, pero además, frente a los demás trabajadores argentinos. Se etnifica su lugar de trabajadores mientras que al trabajar, en su condición de clase social, ratifican su condición de extranjeros (Trpin, 2004), cargada de significaciones en torno a no tener posibilidades de constituirse como sujetos de derecho.

En estas experiencias laborales masculinas podemos observar que para estos migrantes, transformarse en un legal, es decir, obtener un documento de extranjero o naturalizarse no parece garantizar el acceso pleno a la ciudadanía, ya que algunos derechos laborales no son garantizados para los extranjeros ni para los argentinos del mismo nivel socio-económico. A pesar de ello, llama la atención que los propios extranjeros –legales o no- apelan a su carácter de extranjeros para explicar cómo la patronal avanza sobre derechos laborales tales como el reconocimiento de la antigüedad y los aportes patronales. Para los extranjeros, la posibilidad de exigir el reconocimiento de estos derechos desde la representación sindical⁷⁵ está supeditada a su legalidad, abriéndose ésta como una posibilidad de reclamo.

Según el padrón de afiliados a UATRE de la selección Allen, vemos la siguiente proporción de chilenos y argentinos:

⁷⁴ Entrevista realizada el 25 de enero de 2005

⁷⁵ Pueden estar afiliados a UATRE sólo los extranjeros legalizados.

Cuadro 13. Cantidad de argentinos y chilenos afiliados a UATRE. Seccional Allen, Río Negro.

	Cantidad	%
Argentinos	813	72,40%
Chilenos	310	27,60%
Total	1.123	100,00%

Fuente: Padrón de afiliados UATRE. Año 2006.

La particular inserción que han tenido los chilenos se refleja en una importante presencia en el sindicato, que se materializa en la militancia de algunos afiliados. De hecho, la seccional Allen está a cargo de un migrante chileno.

La estabilidad laboral les ha permitido formar parte del sindicato y experimentar también una cierta movilidad social, obteniendo trabajos reconocidos y de jerarquía como el caso de Roble, Artemio o Luis. Encontrar capataces y encargados chilenos fue habitual en mi trabajo de campo, vinculado a trabajadores con una permanencia en la zona más de 10 años en el Alto Valle, con sus hijos incluso empleándose en los predios en los que residen. Los chilenos y su familia pasaron a constituir parte de la mano de obra permanente en el Alto Valle, sin que ello signifique un corte de los lazos establecidos con su país de origen. La integración económica no implicó mecánicamente una “asimilación” cultural ni nacional a lo “argentino”, sino mas bien la vigencia de una adscripción étnico-nacional chilena a través de generaciones, manifiesta en algunos momentos de la cotidianeidad familiar y vecinal.

Las opciones migratorias que fueron para estos trabajadores primero temporarias y luego permanentes, con cierta estabilidad y posibilidades de movilidad no se repiten en los trabajadores “norteños”. La historia social de los trabajadores rurales en el NOA⁷⁶ -en especial, los trabajadores tucumanos- ha dado cuenta de la consolidación un asalariado rural que fluctuó a partir de la consolidación de producciones a lo largo del país. Norteño se construye como una denominación “común” que involucra trabajadores de diversas provincias, atravesados por complejas trayectorias laborales y sindicales enmarcadas históricamente.

Desde fines del siglo XIX, las provincias del noroeste argentino han sido en su mayoría productoras de caña de azúcar. Dicha actividad se transformó con los años, especialmente en las provincias de Tucumán, Salta y Jujuy, en la "organizadora" de un mercado de trabajo y de una estructura agraria con presencia campesina (Aparicio y Panaia, 2000; Teurel de Lagos, 1991).

⁷⁶ Noroeste argentino.

En el caso de Tucumán, a lo largo del siglo XX el reclutamiento de mano de obra fue resuelto a través del mecanismo denominado "peonaje por deuda" (Campi, 1991) y de la figura de los "conchabadores" o contratistas de mano de obra, vigente incluso en la actualidad. Hebe Vessuri señala que en Tucumán se apeló incluso al reclutamiento de poblaciones de las provincias de Catamarca y Santiago del Estero, por medio de mecanismos que iban “desde la coacción policial hasta el aliciente de ingresos relativamente más elevados” (1977: 201). En las tierras bajas subtropicales de Salta y Jujuy destinadas a la producción cañera, la demanda de mano de obra provino de Bolivia y las regiones montañosas de Salta, Jujuy y Catamarca, centralmente en el período de la zafra.

De esta manera en el norte argentino a lo largo del siglo XX se consolidó un mercado de trabajo sostenido por asalariados despojados de tierra dispuestos a vender su fuerza de trabajo en forma temporal. Tal como afirma Scott Whiteford “estos trabajadores forman un ejército de reserva que conecta entre sí distintas regiones agrícolas de la Argentina, con su presencia temporaria en la época de la cosecha” (1977: 96).

Iniciada la década de 1960, la producción cañera sufrió una profunda crisis, la cual provocó el cierre de varios ingenios y como consecuencia, la expulsión de los trabajadores (Giarracca y Aparicio, 1991). Al mismo tiempo, la producción citrícola comenzaba a expandirse, adquiriendo un perfil cada vez más dinámico. En la actualidad, la citrícola se ha consolidado como actividad agroindustrial con un mercado de trabajo que hace coexistir pautas "modernas" -relaciones salariales, beneficios sociales, sindicato, etc.-, con pautas "tradicionales" del sector rural -pago a destajo, bajos salarios, discontinuidad e intermediarios y trabajo en negro (Alfaro, 2000).

En la últimas décadas la estacionalidad de los traslados de los “norteños” como una forma de vida y su circulación por espacios translocales, como constituyente de una identidad laboral, ha pasado a dominar también la territorialidad frutícola.

A través de mis observaciones y entrevistas quedó en evidencia que el nicho ocupacional de trabajo temporario para la cosecha, fue ocupado por los golondrinas de las provincias del norte del país. Esto no significó competencia en el resto de las tareas frutícolas, ya que regresan en marzo a sus lugares de origen. Los norteños reproducen una modalidad migratoria circular exclusivamente masculina.

Estos desplazamientos estacionales de norteños pueden pensarse como *desplazamientos territoriales* ya que no implican el cambio del lugar de residencia

habitual (Bendini, Tsakoamagkos, Radonich y Steimbregger, 2000). Diferente fue la inserción de los chilenos, que, mientras el flujo temporal se mantenía, algunos optaban por asentarse en la zona junto a sus familias, transformándose en trabajadores efectivos que han llegado incluso a ocupar puestos de jerarquía, de calificación y reconocimiento en la organización laboral de las chacras.

Ya en la década de 1970 Scott Whiteford en el trabajo de campo realizado en las zonas azucareras de Salta y Jujuy advierte sobre el traslado de temporeros del norte:

“a las provincias de Salta y Jujuy para la cosecha de tabaco; otros, a la de Mendoza, para la vid y diversas hortalizas; otros llegan incluso hasta la de Río Negro para la cosecha de manzanas” (1977: 96).

El trabajo realizado por Norma Giarracca, Carla Gras, Karina Bidaseca y Daniela Mariotti (2000) sobre los zafreiros tucumanos muestran datos de estos trabajadores hacia el Alto Valle rastreados a fines de 1990. Al terminar la zafra⁷⁷ en el mes de noviembre, la posibilidad de trasladarse durante el verano a otras provincias de tornó una estrategia de reproducción social. Una encuesta realizada por este grupo de investigadoras⁷⁸ presenta la siguiente información:

Cuadro 14. Lugar de destino de las migraciones interzafra elegido por los trabajadores del surco (en %).

Destino	%
Buenos Aires	35,4
Mendoza	29,3
Río Negro	21,2
Otras	13,1
N/S	1
Total	100

Fuente: encuesta GER 1999.

FOTIA⁷⁹, por su parte, tiene un registro de 589 trabajadores que se dirigieron hacia el Alto Valle en el mismo año, lo cual representa un 58% de un total de 1017 que migraron en la interzafra hacia diferentes zonas. Para aquellos que llegaron a la provincia de Río Negro su destino era la cosecha de fruta en el Alto Valle.

Las autoras coinciden con Bendini en que desde los años `90 con la disminución de trabajadores provenientes de Chile, aumentó la presencia de tucumanos en la

⁷⁷ Corte de la caña de azúcar.

⁷⁸ Nucleadas en el GER (Grupo de Estudios Rurales de la Universidad de Buenos Aires).

⁷⁹ Federación Obrera de Trabajadores de la Industria Azucarera.

fruticultura, representando un 15.6% del total de golondrinas, siendo los trabajadores del noroeste del país en su conjunto las tres cuartas partes de los temporarios.

“Tucumán aportó asalariados agrícolas a la cosecha valletana, pero también campesinos cañeros quienes se incorporaron a esta migración recientemente. A principios de los noventa, el salario obtenido en la cosecha de peras y manzanas en la región valletana era aproximadamente cuatro veces mayor al obtenido por cosechar caña. Esta diferencia se redujo en los últimos años a dos veces o menos” (Giarracca, Gras, Bidaseca y Mariotti, 2000: 109).

A pesar de ello, su presencia en el Alto Valle se mantiene, especialmente para no perder la antigüedad que establece el “régimen de trabajadores de cosecha o permanentes de manera transitoria” y por la falta de “mejores” oportunidades laborales en su lugar de origen por fuera del trabajo temporal en las producciones de limón.

Las condiciones laborales en las provincias del norte no posibilitan la permanencia ni el arraigo del trabajador rural. Vanesa Vazquez Laba (2004) muestra que los trabajadores del limón están expuestos a una situación de transitoriedad laboral, que deriva no sólo de la marcada inestabilidad del trabajo sino también, de una mayor atomización social y espacial dificultando a su vez, la afiliación sindical de estos trabajadores.

“Con respecto a la percepción de los beneficios sociales, existen varias combinaciones que expresan arreglos informales y otras de tipo legal. (...) para el caso de los cosecheros existe una leve diferencia entre los que no perciben ningún tipo de beneficio social (31,4%) y los que tienen algún tipo de combinación de beneficios (32,9%). En el caso de las cosecheras -aquí es bien interesante marcar la diferencia entre los sexos- la mayoría de ellas se encuentra en una situación sin cobertura social (60%); y si observamos el total, la mayoría no perciben ningún beneficio social (35%)” (2004: 7).

Estos datos confirman la precariedad en la que los trabajadores del sector se encuentran y sus repercusiones en el nivel familiar. La misma autora sostiene que sólo un 19% del trabajo rural está registrado, frente a un porcentaje cercano a 65 en la fruticultura.

En un artículo publicado por el diario nacional Página 12 los investigadores Norma Giarracca y Miguel Teubal, afirman:

“Los trabajadores tucumanos que eligieron en el verano del 2004 la economía frutícola del Valle de Río Negro como destino de llegada migratoria, corrieron distintas suertes. Valoran cobrar el jornal de convenio y las prestaciones familiares pues en su lugar de origen se gana miseria. Un

trabajo que llevamos a cabo en 1999 mostraba que sólo el 30 por ciento de los zafreiros tenía en regla la condición laboral. En la economía valletana el trabajo en blanco está más extendido aunque las tareas de recolección de manzanas y peras caídas en el suelo que llevan a cabo mujeres y niños escapa a la regla. Ese es el gran circuito de trabajo negro.

Otra práctica habitual del empresariado rionegrino es pagar sólo parte del sueldo en blanco (...). No obstante, en las grandes empresas los trabajadores temporarios alcanzan a ganar 700 pesos mientras que en las chacras medianas sus salarios rondan los 500 pesos al mes. El trabajador tucumano puede girar una o dos veces 100 o 150 pesos a su familia, pagar su pasaje de regreso y llevar algo de dinero para “tirar” hasta el comienzo de la zafra a mediados de Junio. De Junio a Octubre reanuda el ciclo: esos meses la zafra, luego la cosecha de limón o de tabaco, intercalado con planes sociales” (Diario Página 12, 3/04/2004).

Tal como se describe en el artículo, la tendencia creciente de la presencia de norteros en la fruticultura está respaldada también por las reglamentaciones del RENATRE, situación que obliga a registrar al personal y permitir así cierta continuidad entre las cosechas, el mantenimiento de la antigüedad laboral y el cobro de las asignaciones familiares.

El blanqueo posibilita tener mayores certezas acerca de la cantidad de trabajadores que migran. Según datos de UATRE, en el año 2003 llegaron a la zona 6.000 golondrinas, mientras que en año siguiente la cifra ascendió a 9.000 trabajadores. Figueroa sostuvo que para la cosecha del año 2006 se esperaban entre 10 y 11 mil trabajadores desde las distintas provincias del norte del país, número que llegó en realidad a 9.500. El aumento se debe, según el dirigente sindical, no necesariamente a una demanda de mano de obra por un aumento del volumen producido, sino más bien a una estrategia de las empresas de cosechar en menor tiempo la fruta de exportación y así reducir los costos que involucra mantener la mano de obra dentro de los predios.

La llegada de los norteros cambia de dinámica y el paisaje en el Alto Valle.

El sábado 21 de enero de 2005 volvía en colectivo desde la chacra donde viven y trabajan Roble y Rosa hacia mi casa ubicada en Cipolletti, distante a unos 20 kilómetros. En esa oportunidad, a las 7 de la tarde, cuando el transporte circulaba por la ruta nacional 22 en cercanías a la localidad de Allen apunté en mis notas:

“Mientras nos dirigimos a Allen grupos de cuatro, cinco, tres hombres solos esperan en la ruta, en cercanía a las tranqueras de alguna chacra. A lo largo de la ruta van apareciendo estos grupos, a lo largo de 15 kilómetros se asomaron más de 70. El colectivo permite que suban algunos cuando lo detienen extendiendo el brazo en la banquina, luego ya no entramos y no para más, los asientos están todos ocupados y el resto va de pie,

amontonados en el pasillo y en la parte trasera. Son las 7 de la tarde, los hombres con el pelo mojado, jeans, con camisas a cuadrados con las mangas arremangadas conversan, por la tonada puede inferirse que son “norteños”, aunque no hayan esperado el colectivo juntos parecen conocerse de otro lado, quizá del viaje hacia la zona, otros saludan desde el colectivo hacia alguna entrada de chacra y acuerdan a los gritos encontrarse en el “centro”. Los hombres se bajan en Allen, en la parada cercana a la zona comercial de la ciudad, puedo ver a otros hombres solos también sentados en las confiterías tomando cerveza, la mayoría tienen la piel morena, el pelo negro, la piel curtida, delgados, son delgados. Hay hombres de todas de las edades, jóvenes, de 20 a mayores de 50, pero circulan hombres solos. Es la tarde libre en las chacras, deben hacerse trasladado a pasear y a comprar algunas provisiones para la chacra”⁸⁰.

El registro transcrito muestra a hombres solos que se conocían, saludándose o charlando en un bar, en la ruta y en el colectivo, hombres sosteniendo vínculos frente a un paisaje y a relaciones sociales en las que viven temporalmente, en las que se insertan por un período corto pero que les permite contribuir a la reproducción de la vida familiar en su lugar de origen.

Además de haber observado a estos hombres en algunas chacras, su presencia se ponía en evidencia en el espacio público, como parte de la cotidianeidad rural comenzando una tarde de recreación y distensión en lo urbano, en la que el encuentro con “con-provincianos” permite reforzar esos lazos que posibilitaron llegar al Alto Valle.

En las chacras, las viviendas que se les destinan a los migrantes son viviendas temporales que permanecen cerradas el resto del año. Generalmente se resuelven con construcciones reducidas o deterioradas que albergan 5 o más personas, con colchones tirados en el piso para descansar, sin condiciones mínimas de higiene como baños instalados o acceso a agua potable. Esta situación suele ser motivo de denuncias ante la Secretaría de Trabajo o en el sindicato, llegando a ser tema en la prensa regional:

“Con el inicio de la cosecha y la llegada de los trabajadores golondrinas, que viajan desde las provincias del norte del país para trabajar en la temporada de la fruta, también comienzan a detectarse en muchas de las chacras las precarias condiciones de vida que se ofrecen a estos obreros. El delegado de UATRE, Carlos Figueroa, calificó como de “infrahumana” la situación en la que se encuentra más del 80% de los golondrinas que llegan al Valle en busca de mejores posibilidades laborales.

En lo que va del mes de enero hasta ahora, ya se han denunciado numerosos casos –en los que interviene la secretaría de Trabajo de la provincia- y en

⁸⁰ Registro de campo del 21 de enero de 2005.

otros se ha tenido que realizar exposiciones ante la policía para poder verificar las condiciones de seguridad e higiene laboral del personal.

"Sucede lo mismo todos los años, le prometen a estos trabajadores de todo, pero cuando llegan, comprueban que la vivienda es espantosa, que no se puede vivir, y ni siquiera cuentan con agua potable. En varios casos ya tuvimos que intervenir e incluso hacer la exposición ante la policía, para que los intimen a los empleadores y le entreguen a la gente las documentaciones personales", señaló ayer Figueroa, "porque sino, se convierten en cautivos de quien los trae". (Diario Río negro, 31/01/ 2006).

En concordancia con las modalidades de reclutamiento y traslado de trabajadores históricamente imperante en el norte argentino, los contratistas y transportistas han tenido un importante protagonismo en la migración de "norteños" al Alto Valle. Diversos autores (Whiteford, 1977; Aparicio y Alfaro, 2001; Giarracca, Gras, Bidaseca y Mariotti, 2000) coinciden en otorgarle a estos sujetos la tarea de actuar como intermediarios entre los obreros y la patronal, garantizándole al trabajador la reserva de un empleo en cada temporada y al patrón obreros calificados y "disciplinados"⁸¹.

La intermediación en el acceso al trabajo parece ser una modalidad enquistada en el mercado de trabajo temporario en la Argentina. La manera en que llegan los norteños al Alto Valle se resuelve entonces por contactos entre los gobiernos provinciales y municipales, por intermedio del sindicato o a través de los llamados transportistas.

Los estados provinciales también intervienen en la movilidad de los trabajadores. Según información del diario Río Negro, en el año 2006 el gobernador Jorge Busti de Entre Ríos entregó al secretario general del Sindicato de la Fruta de Entre Ríos, Salvador Medina, un aporte de 84.000 pesos destinado a cubrir los costos del traslado de unos 700 trabajadores hacia Neuquén y Río Negro para que se integren a la demanda laboral en las tareas de cosecha y empaque (Diario Río Negro, 31/01/2006). Al ser los trabajadores del limón agremiados a UATRE, al igual que los de la fruticultura, algunos llegan a través del sindicato. Sin embargo la mayoría se emplean

⁸¹ En Tucumán los contratistas alquilan ómnibus "con los que recorren el campo, buscando por los poblados o rutas donde se concentran los trabajadores para llevarlos a las fincas" destinadas a la producción azucarera (Giarracca, Gras, Bidaseca y Mariotti, 2000: 64). Mientras, en la producción del limón en la misma provincia, Aparicio y Alfaro observaron que el 18% del trabajo se consigue por medio de un "capataz de cuadrilla", pero que a diferencia del "enganchador" que involucraba relaciones de subordinación, en el mercado de trabajo actual forma parte de lazos informales que posibilitan el acceso al trabajo pero "que no están por fuera de las relaciones personales en lo que juegan un rol importante el conocimiento y la confianza" (2001: 9).

por contactos de las grandes empresas frutícolas con los municipios. Bendini, Radonich y Steimbregger sostienen que:

“Otro mecanismo de reclutamiento es a través de la figura del transportista, principalmente en el caso de los trabajadores del noroeste argentino. El transportista pone en contacto a los trabajadores con los productores y las empresas frutícolas del Valle Medio. Antes de comenzar la temporada de cosecha los productores y las empresas le envían el listado de los trabajadores “permanentes discontinuos” que han sido seleccionados por su capacidad, eficiencia, y buen comportamiento, la cantidad de personal requerida y la fecha en que estos trabajadores deben estar en la región. No sólo trasladan la mano de obra contratada año tras año por las empresas sino también trabajadores que arriban a la región sin la seguridad de ser contratados. En este último caso, el transportista va recorriendo la zona frutícola ofreciendo trabajadores para la recolección” (2007: 11).

En una entrevista, Figueroa me comentaba que a los llamados transportistas los “controlan” a través de las tres “entradas” principales al Alto Valle, es decir, desde las tres rutas por las que se llega a la zona: colonia Catriel, Casa de Piedra y Río Colorado. En los puestos de control vial de estos puntos las inspecciones de “trabajo en regla” son realizadas por la policía provincial a través de un convenio con la Secretaría de Trabajo.

“la mayoría vienen con enganche, ya vienen de alguna manera contratados, desde acá los contratan y bueno, la gente se viene. Por ejemplo desde Santiago del Estero ingresaban a una empresa que es Tate de Tutti aproximadamente 250 trabajadores que un “mediador” decía yo “te traigo 250 y cada uno vale 10 mangos”, una cosa así. Pero ya no, el trabajador mismo dijo “no, para... yo voy donde yo quiero y no donde me quieran meter”. Por lo general vienen en colectivos contingentes completos de hombres solos, ahí los registra la policía y toma datos de a qué lugar concurre esta gente, y después nosotros con el organismo de trabajo vamos a distintos establecimientos para ver realmente si están registrados como corresponde. Siempre nos encontramos que tenemos un 30% en negro”⁸².

En relación a este tema, Luis, el delegado de la seccional de Allen de UATRE en un oportunidad llevó adelante una denuncia sobre una empresa de transporte de Tucumán, logrando que no entrara más a la zona. Este transporte “El tucumanito”, en complicidad con una empresa frutícola recambiaban personal cada 20 días, “a la gente le descontaban el pasaje sobrevaluado desde allá y después a los 20 días les decían en la chacra que era sólo un contrato por veinte días y de nuevo se les descontaba el pasaje de regreso a Tucumán”. Cuenta Luis “Claro, yo pasaba por ahí (por la chacra) y siempre

⁸² Entrevista realizada el 27 de octubre de 2005.

veía caras nuevas, y uno me dice, no, si acá los van dejando por 20 días, claro, no cobraban ni salario, nada, y el transporte iba y venía con gente”.

El ingeniero Ramos de Salentein, recuerda que cuando trabajaba en otra firma contrataban entre 300 y 400 tucumanos cada verano, los cuales llegaban en transportes desde allá.

“En general lo obreros esos, una vez que vinieron por primera vez vos estás obligado a comunicarle por telegrama, por radio, por el diario que tienen que presentarse de nuevo. Lo comunicás, ellos confirman el trabajo y viene. A su vez, ellos siempre traen un hermano, un primo, un pariente nuevo”⁸³.

Así como el sindicato y el estado tienen facultad para intervenir en el control de las condiciones laborales del personal temporario, este último también lo tiene para restringir la llegada de “golondrinas”. En el año 1993, a través del Decreto Provincial N°1867, se argumentó que estaba en vigencia el Decreto N°723/91 por el cual se instrumentaron las medidas necesarias para la prevención del cólera y la Resolución MTSS N°646/93 por la cual se prorroga la emergencia ocupacional en todo el territorio provincial. Se sostenía que considerando que la Provincia de Río Negro se encontraba sometida a tres desafíos: la desocupación, la posibilidad de ingreso del embrión colérico y la crítica situación del sector frutícola-hortícola, por ello en gobierno provincial debía

“evitar contingencias como las que provocaría el cólera, por lo que las tareas propias del cultivo y la producción fruti-hortícolas debería ser efectuadas preferentemente por trabajadores residentes en la Provincia de Río Negro, contribuyendo así a solucionar el problema de la desocupación y manteniendo el territorio provincial libre de cólera”.

A esta manera en el artículo N°1 del Decreto, estableció:

“Los empleadores fruti-hortícolas -productores rurales y empacadores- que desarrollen tareas en los Departamentos de General Conesa, General Roca⁸⁴, Avellaneda, Pichi Mahuida y Adolfo Alsina, cuando ocupen personal para tareas de cosecha o empaque de fruta, deberán priorizar a los trabajadores desocupados que residan en el territorio provincial, en un todo de acuerdo con las facultades que competen al Estado Provincial en orden de poder de la policía (...).”

Este decreto fue controvertido, basado en una mezcla de argumentaciones “higienistas” y económicas; incluso algunos trabajadores norteños con los que dialogué recordaban “el lío que se armó con nosotros, pero el Gobernador Bussi nos mandó igual

⁸³ Entrevista realizada el 24 de agosto de 2006.

⁸⁴ Departamento provincial en el que se encuentra el Alto Valle.

en un avión”. La prensa también reflejó las consecuencia de aquel decreto al que el gobierno provincial apela en diferentes temporadas. En el año 2002, en plena “crisis” económica y social nacional el Diario Nación tituló un artículo “Argentinos deportados en su país y por sus connacionales. El gobierno rionegrino amenaza con no dejar ingresa a quienes no tengan contrato”⁸⁵:

“La secretaria de Trabajo de Río Negro, Ana Piccinini, resolvió que el organismo a su cargo, en colaboración con la policía, realice un estricto control y fiscalización del ingreso de los denominados "trabajadores golondrina", provenientes fundamentalmente de las provincias del norte argentino. Nosotros consideramos el ingreso de los trabajadores golondrina este año una cuestión de Estado, porque en la Secretaría de Trabajo creemos que además de las facultades que tenemos de ejercer la policía de trabajo y el cumplimiento de la ley laboral también en esta coyuntura nacional, y ante el altísimo grado de desocupación y de precarización de la relación laboral, debemos acompañar con medidas que tengan que ver con preservar la paz laboral en la provincia". Y subrayó: "Asumimos esto como una responsabilidad de la Secretaría de Trabajo. Vamos a tratar de impedir el ingreso de todas aquellas personas que vengan a la provincia a pedir trabajo, porque en este momento estamos en aproximadamente 30.000 personas en el programa de Jefes y Jefas de Hogar. Todas aquellas personas que vengan de las distintas provincias del Norte, pero que acrediten relación de trabajo con algún empresario o con algún establecimiento de Río Negro van a ingresar en la provincia, no va a haber ningún problema, porque los van a acreditar porque son trabajadores temporarios, tienen una relación laboral con empleadores de la provincia de Río Negro, por lo tanto nadie va a coartar el ejercicio de ese derecho" (Diario La Nación, 15/12/2002).

En esa oportunidad la titular del área laboral, Ana Piccinini, remitió notas a los gobiernos de Jujuy, Salta, Tucumán, Santiago del Estero, Corrientes, Entre Ríos, Misiones, Córdoba y Santa Fe para informarles sobre los alcances del decreto provincial N° 1867 que establece la obligatoriedad en la priorización de emplear mano de obra local. Durante esa misma temporada, los sectores productivos se quejaron de la falta de personal para levantar la cosecha, solicitando la flexibilización de la decisión adoptada por el gobierno provincial. En el Diario Río Negro se publicó:

“La escasez de trabajadores rurales locales que se presentaron hasta el momento en las chacras, para levantar la cosecha durante esta temporada, preocupa al sector productor. Tal es así, que se solicitará a las autoridades de Trabajo de la provincia que se efectúe una "flexibilización" en los

⁸⁵ En la Argentina durante los años `90 ante los elevados índices de desocupación la temática migratoria cobró una especial e inusitada centralidad en el debate público y político, acompañada por un notable incremento de noticias en los medios de comunicación y un aumento de la actividad estatal en la elaboración de políticas y convenios (Jelin, 2006).

operativos de control para facilitar el ingreso de los obreros "golondrinas" que llegan del norte del país.

Cerca del 50% de la pera Williams está todavía en la planta por esta causa y existe también preocupación entre los empresarios por los problemas de presión que pueda tener esa fruta si no se cosecha rápido.

"Estamos precisando más trabajadores" para hacer frente "al fuerte de la temporada que se da a mediados de Febrero aproximadamente, con la largada de la cosecha de manzanas", dijo Fiñana.

"Vamos a pedir simplemente que sean un poco más flexibles con la gente de afuera que viene a trabajar, porque hace falta gente ahora, y más cuando salga la manzana", señaló.

Si bien resultó llamativo el panorama descrito por el productor, dado el nivel de desocupación existente en la región, Fiñana opinó que "mucha gente de la zona prefiere otras tareas o están con los planes de trabajo, y también hay gente que no quiere ir a las chacras. Por eso sigue faltando gente", afirmó (Diario Río Negro, 28/01/ 2003).

Como bien refleja la prensa, la mano de obra local disponible no se emplea en la cosecha, aún en momentos de alta desocupación. Jorge, un empleado de la Secretaría de Fruticultura, sostenía que

"Los chilenos eran buenos para tumbar monte, arrancar alamedas, los tucumanos siguen viniendo con esa idea de hacer la cosecha, vienen con la idea de gastar lo menos posible y llevarse lo más que puedan, llega la hora y se van, la mano de obra de acá no trabaja en las chacras, prefieren los planes, y si tienen planes piden que no los declaren para no perder el beneficio"⁸⁶.

Incluso las experiencias de ocupar en las chacras personas con planes asistenciales no funcionaron. Artemio recuerda que en la chacra en la que se emplea, en una oportunidad se convocó a gente beneficiaria del Plan Trabajar⁸⁷:

"Había otra gente que se probó, de los planes trabajar, que el patrón les iba a pagar la mitad del sueldo y no se quien la otra mitad, no sirvió ese proyecto, se aprobó, se probó en Salentein, cuando iban a cosechar recibieron la gente esa, entre 8 no hacían la producción de 3, no es que no sabían, no quieren trabajar, querían estar 6 horas que a ellos les rinde menos de 8, si esa gente sirviera nosotros estaríamos sin trabajo, porque con el Plan Trabajar cobran menos. Los tucumanos vienen y trabajan, ellos hablan como yo, pero no hacen nada en cuanto a que les paguen las horas extras, doble los domingos, discuten, pero no hablan con el patrón. Nunca llegan a un acuerdo, siempre hablan mal. Los tucumanos trabajan nada más, les piden que trabajen dos horas mas, trabajan dos horas más. Ellos discuten como paisanos, y no

⁸⁶ Notas de campo del 20 de junio de 2006.

⁸⁷ Programa de Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, decreto 565/02.

consiguen nada. Acá llegaron tucumanos, salteños, entrerrianos, de todo, trabajan bien, pero discuten mal y no consiguen nada”⁸⁸.

Esta imagen de los trabajadores temporarios norteos soportando “pasivamente” las precarias condiciones en las que se emplean es referida en las diferentes entrevistas que realicé a trabajadores efectivos y a propietarios de la zona. Artemio continuó:

“Ahí viven 14, en una piecita, con un solo baño, les dan unos colchones podridos. Por eso entra esa gente que no se queja por las viviendas, por nada, ellos vienen a trabajar, nada más, no saben decir que les tienen que pagar bien, que les tienen que dar buena casa, después se emborrachan y andan haciendo lío”.

Incluso esta representación de “poca cultura”, “embrutecimiento” como círculo tiende a justificar las condiciones en las que deben permanecer dentro de las chacras. Quique, un propietario de Guerrico me contaba:

“el año pasado, para la campaña del año pasado, hicimos todo un grupo sanitario con boxes, viste? Individuales para que cada uno tuviera su baño, su ducha, se lava, se lava su ropita, todo en el boxe, no cierto? Cuando se fueron, fuimos para hacer una limpieza general, desinfectar y cerrar. Los inodoros, los depósitos, esos de plástico que se amuran en la pared hechos pomada, no andaba ninguno, tuvimos que sacar todo y poner todo nuevo. Toda la cloaca tapada, vos les das el papel higiénico, le das el jabón, le das el detergente, le das la lavandina, le das todo, porque nosotros les damos todo, a los 15 días les das el jabón de tocador, le das la lavandina, le das el detergente, les das todo, bolsón de papel higiénico, y estaba por ahí, papel de diario, se tapa todo. Y cómo haces vos con esa parte? Después se van y estuvimos una semana destapando cañerías, o sea, no tiene cultura de cuidar lo que no es de ellos, porque, porque vos vas a Tucumán y los tipos viven en una choza de ramas, con barro, con baños por allá a 500 metros de la casa, es que no tiene cultura”⁸⁹.

Rosa, en la chacra en la que reside con Roble mira con malos ojos que la patronal mantenga en condiciones habitables las viviendas que les dan a los norteos durante las cosecha, porque considera que “si ellos saben que vienen a trabajar si quieren estar mejor que se traigan sus cosas, y sino que duerman en el piso”.

En las chacras que recorrí la relación de los hombres migrantes con las mujeres que residen en la chacra suele ser distante, diferente a la que se establece entre los hombres, que pasan horas juntos en el trabajo, cosechando y tomando cerveza en el descanso, incluso intercambiando “mensajes de texto con los celulares” el resto del año

⁸⁸ Entrevista realizada el 8 de agosto de 2007.

⁸⁹ Entrevista realizada el 6 de enero de 2006.

a la distancia. Las mujeres parecen mostrarse alejadas, especialmente con el fin de no generar conflictos con sus esposos, porque, como me contó Margarita a modo de confidencia “una mujer que vivía acá se terminó yendo con un tucumano, a la noche se veían las pisadas alrededor de la casa, que había andado alguien ahí y se armó lío”.

El “cuidado” de las mujeres y los niños ante hombres solos residiendo en la misma chacra es un problema vivido por los “nativos”. Recuerdo que en mi trabajo de campo anterior las niñas de una escuela rural relataban⁹⁰:

“Porque es para tenerles miedo a veces, una no los conoce y no sabe las intenciones que tienen (Mariana).

Donde nosotros vivimos en la temporada de invierno podemos andar por cualquier lado de la chacra, después en el verano no, no me dejan salir (Carmen)”.

Otros niños también comentaban:

“Los tucumanos vienen y se van. Esos son más chorros⁹¹. Vienen en el verano y se van en el otoño. Roban el trabajo, matan palomas. En mi casa matan los patos y las palomas.

En la chacra de Martínez, ahí donde vive la señorita Mónica vienen tucumanos, todas las temporadas de cosecha. Ahora vienen los salteños (Eduardo).

Nosotros no nos hablamos mucho con ellos. Los saludamos sí, todo, pero son tranquilos.

Algunos le tienen desconfianza a los tucumanos, “ahí vienen los chorros” dicen algunos, “ahí viene la cosecha, vamos a cerrar bien cerrado porque llegaron los tucumanos (risas) (Ivan)”.

La sospecha y el temor que generan la presencia de trabajadores con los cuales se convive y se trabaja durante tres meses está respaldada por valoraciones sobre la “dudosa moralidad” de los “tucumanos”. Además la manera en que trabajan suele resultar “exótica” a los ojos de los chilenos, Ana se ríe cuando los ve trasladar las escaleras “pero si las llevan como valija”. Rosa me afirma que son “raros, con esos trapos colgando, no se cómo no se mueren de calor”, refiriéndose a que se envuelven la cabeza con camisas o remeras, de manera de protegerse del sol y de los insectos, como acostumbran a hacer en sus lugares de origen. En cada chacra visitada aquellos trabajadores subidos a escaleras con remeras en las cabeza que apenas permitían asomar los ojos eran “norteños”.

⁹⁰ Desgrabaciones del Taller de Historia Oral realizado en la escuela N°68 de Contralmirante Guerrico entre los años 1999 y 2001.

⁹¹ Ladrones.

En la chacra en la que viven Rosa y Roble conocí el 26 de enero del 2006 a Pablo, de Concordia, provincia de Entre Ríos. El suele venir con su hermano cada temporada desde el año 1996. Ese año había llegado junto a unas 100 personas en un colectivo que les pagó UATRE. Recuerdo que se lo veía cansado, con ropa envuelta en la cabeza, casi no le veía la cara, pero me pareció que era joven, de menos de 30 años. En Entre Ríos hace la cosecha del limón, la naranja, la mandarina. Registré las diferencias que observaba Pablo entre trabajar aquí y en el norte:

“Allá cuando se cosecha hay 100 después cuanto no hay cosecha quedan en 50, así que ahora que no hay trabajo se vienen, pero las escaleras acá son más largas y allá cosechan con canastos directamente a la chata donde están los cajones, pero ve que la naranja es más pesada y se cansan más. Acá no saben cuanto van a cobrar, me dice que se hace largo, que mientras no pudieron cosechar porque estaba el “paro” estuvieron guadañando y así les pagaron el día. Roble mientras circula con el tractor, le saco una foto, lo saludo, me meto entre otras filas y diviso otras escaleras, hay dos hombres, me presento y les comento que quisiera sacar fotos, que trabajo sobre los que vienen el norte... el que está más cerca de mí me señala al otro “ahí hay un tucumano”, me dirijo al tucumano, se baja de la escalera y que queda a mi lado en la sombra, su cabeza y la cara está cubierta con ropa, los brazos también con remera manga larga, me sorprende un poco de verlo tan arropado, esa tarde la temperatura había llegado a los 40° C”⁹².

Este trabajador tucumano se llama José y me comentó que era el único tucumano que se empleaba en esta chacra. El es trabajador del limón, a veces se emplea en la caña, pero cuando no hay trabajo, como en su casa es el único soltero “soy el único que me animo”, y viene a esta chacra desde el 2001. Primero trabajo en Conesa, pero por un amigo se enteró que acá pagaban más, así que vino a Guerrico. Lejos de la imagen “conformista” que me describían los demás trabajadores sobre los nortños, José me contó con desazón la forma en que viven, que están “en una “pieza” pequeña y que no les dieron nada”, así que se cocina afuera haciendo un poco de fuego en una olla que les dio Roble.

“Termino cansado, trabajamos todo el día, encima acá hay que caminar 2 kilómetros para poder comprar lo del día, para comer, hoy por el calor nos dejaron empezar más tarde, pero creo que el sábado van a tener que trabajar todo el día. Esto es muy sacrificado, allá uno llega y estás en la casa, con alguna comodidad, aunque sea tengo donde comprar cerca, está la familia, mi mamá, mi papá, pero allá en Tucumán llovió mucho y no hay trabajo,

⁹² Notas de campo del 27 de enero de 2007.

pero no se si voy a aguantar hasta marzo, extraño la familia, el verde del campo de allá”.

El trabajo alejado de la familia se torna una carga, a pesar de ser concientes de que su permanencia en el Alto Valle garantizará la reproducción de los suyos. Una encuesta realizada por Aparicio y Alfaro (2001) demuestra que el 45% de los cosecheros del limón se dedica sólo a esta tarea, el resto de los casos mantienen más de una actividad en el año, combinando el trabajo en más de una ocasión en el limón con otras actividades rurales dentro y fuera de la provincia de origen.

Por lo observado, la migración de los norteños es un fenómeno social y familiar que ha involucrado a diversas generaciones despojadas de alternativas laborales permanentes en sus lugares de origen. En relación a esto, Benencia (2006) considera que cualquier proceso migratorio no debe estar centrado en el migrante, sino más bien sus actores son también aquellos que sin migrar participan y forman parte de estas relaciones territoriales extendidas. Ser temporarios “norteños” en la Argentina se ha reproducido en el marco de mercado de trabajo funcional a tipos de producción de alta demanda de mano de obra como la fruticultura.

La presencia de los norteños es vivida por los “nativos” como una silenciosa “invasión” de otros diferentes en términos culturales y desiguales en términos de calificaciones y derechos. Sin embargo la llegada al valle cada temporada demuestra la permanente vigencia de lazos familiares, gremiales y de amistad que sostienen “la red”.

El norteño pone el evidencia la heterogeneidad de la mano de obra en el Alto Valle, la jerarquización a la que apela el capitalismo actual para reproducir relaciones laborales en las que algunas tareas se encuentran más “precarizadas” que otras.

El problema reside en que el propio estado e incluso, tal como desarrollo más adelante, el sindicato que representa a estos trabajadores participa de la reproducción de esas clasificaciones que tienden a reforzar las desigualdades.

3. Construcciones del trabajador rural.

La histórica presencia en el Alto Valle de trabajadores migrantes debe vincularse a la característica de la fruticultura de ser una producción de alta demanda de mano de obra especialmente en el período de cosecha, tal como sucede en otras plantaciones agroindustriales del país. Esta absorción de trabajadores al no ser resuelta con asalariados locales fue satisfecha con trabajadores de “reserva”, en un primer momento provenientes de Chile y luego de provincias del norte de la Argentina.

El retroceso que experimentó desde fines del siglo XX la presencia de migración chilena en la fruticultura se debió, más que a factores de tipo “culturales” como la discriminación o el prejuicio de los propietarios locales hacia estos trabajadores, a cambios en las dinámicas económicas de uno y otro lado de la cordillera.

A la mayor demanda de trabajadores rurales estacionales en nuevas producciones de fruta fresca en Chile, se sumó en la Argentina a la devaluación del peso argentino en relación al dólar -cuya paridad cambiaria justificó durante años el ingreso temporal de limítrofes - y a la vigencia de exigencias del blanqueo de personal en los espacios rurales que involucran la obligatoriedad de legalizar la residencia en el país. Estos elementos han convergido negativamente en las posibilidades de sostener el flujo migratorio trasandino hacia la Argentina.

La división del trabajo basada en los orígenes nacionales, donde los propietarios de las chacras destinadas a la fruticultura han sido descendientes de españoles e italianos y los trabajadores chilenos decayó en los últimos años.

En este contexto otro grupo migratorio pasó a ocupar el nicho ocupacional dejado por los chilenos. Los nuevos migrantes, esta vez de origen argentino son trabajadores de diversa procedencia provincial catalogados como “norteños”. Estos asalariados históricamente se han incorporado como mano de obra en diversas producciones dentro del país. A pesar de no ser extranjeros forman parte del territorio de la fruticultura en calidad de trabajadores de “segunda” estigmatizados como “ladrones”, con poca “cultura”, reafirmando la tendencia de considerar a la etnicidad como un recurso que opera en el proceso de selección y exclusión de trabajadores.

Pensar en la dinámica de diferenciación de grupos migrantes y nativos en la que se cruzan adscripciones étnicas y de clase⁹³ implica un desafío que involucra observar las cambiantes condiciones económico-sociales que definen lo que significa ser trabajadores “chilenos”, “mujeres chilenas” o “migrantes norteños” en contextos particulares (Benencia: 1998-1999, Grimson: 2003).

Las posibilidades de recuperar los lugares sociales de reconocimiento y de disputa de derechos y obligaciones y los diversos interlocutores que participan en la construcción de la alteridad (Briones, 1998) no sólo abre

⁹³ En este sentido, son importantes los aportes de la “teoría de las vinculaciones mutuas”, al preocuparse por vincular raza, clase y género como sistemas combinados que definen identidades y relaciones de desigualdad enmarcados históricamente. Las tres categorías señaladas no se conciben como categorías per se, sino como punto de partida para rastrear “la mutabilidad de las estructuras ideológicas de dominación que se construyen a partir de estas distinciones” (Briones, 1998: 41).

preguntas sobre la definición de diferencias según el origen, la cultura o la nación, sino también cómo estas diferencias respaldan diferencias del ejercicio de la ciudadanía. En el caso descrito, el estado controla la libre circulación de las personal al legislar una prohibición de que los norteños no ingresen a Río Negro por temores al cólera o cuando ingresan son considerados por la patronal trabajadores a los cuales se les pueden pedir más horas de trabajo o destinarles viviendas precarias.

Las representaciones estigmatizadas montadas sobre estos trabajadores suelen reforzar justificaciones sobre su limitado acceso a derechos. A pesar de ello, los propietarios confían en contratarlos para levantar la cosecha, estando seguros que esta actividad no peligrará por paros o conflictos gremiales encabezados por los norteños.

Marilda Aparecida de Menezes, en un trabajo realizado sobre trabajadores migrantes empleados en plantaciones cañeras del Estado de Pernambuco, Brasil, observa una diferenciación similar construida en torno a los trabajadores “paraibanos” (del Estado de Paraíba) y los pernambucanos. La autora sostiene que los patrones prefieren a los paraibanos por su productividad, ya que los “paraibanos sao mais interessados em ganhar dinheiro e manter a seus rocados, nao sendo influenciados pela orientacao dos sindicatos” (2002: 186).

Una situación parecida se repite en la fruticultura, ya que se difunde una representación de los “norteños” como trabajadores que aceptan cualquier condición laboral y salarios bajos, con una actitud pasiva, dispuesta a realizar un trabajo arduo de sol a sol.

El capital tendería a desarticular las posibilidades de protesta o conflictos desde la difusión de esta representación de trabajador “disciplinado” y a partir de la clasificación diferenciada en el acceso a derechos. Esta condición de los migrantes transitorios dispuestos a soportar el trabajo en condiciones que no serían aceptadas por los permanentes ya ha sido advertida por Scott Whiteford en el caso de la zafra norteña. El investigador sostiene que

“los trabajadores no están en condiciones de elevar sus voces de protesta a causa de su falta de poder y de dependencia de los ingresos derivados de la zafra; deben terminar su tarea, esperar que se les pague y luego partir en busca de su empleo” (1977: 104).

Por su parte, los “nativos” -aunque extranjeros- garantizan en el año a la patronal la continuidad de las labores culturales, con el valor agregado de cierta “calificación”

lograda por la experiencia o por las actuales capacitaciones. Al tiempo que los “nativos” representan una constante incertidumbre, ya que corporizan la potencialidad de encabezar conflictos por demandas canalizadas a veces a través del sindicato.

A pesar de este riesgo, “saber hacer el trabajo” sigue siendo un aspecto fundamental en la relación entre capital y trabajo. Las preocupaciones de los propietarios por la aplicación de las BPA, por sostener los requerimientos de calificación laboral exigidos por las demandas de productividad son resueltas con trabajadores permanentes o “nativos”. A ellos se destinan las capacitaciones y las posibilidades de movilidad dentro de las empresas. Como señalara al comienzo del capítulo, los propios trabajadores se integran a un mercado jerarquizado y desigual, en que las clasificaciones definidas por el origen justifican las condiciones laborales es las que se insertan unos y otros.

A través de la diversa inserción laboral de los migrantes chilenos y norteños se observa la producción de una categoría de trabajador asalariado de la fruticultura. Las diferenciaciones clasificatorias de los trabajadores rurales reconfigurados en este territorio, resultan también del modo en que se construyen unos y otros en las relaciones cotidianas dentro de las chacras, en el sindicato y frente a la patronal.

Capítulo V

La expansión de UATRE en la fruticultura.

1. Conocer el sindicato.

Para analizar la redefinición de la relación capital y trabajo en la actualidad, Boltanski y Chiapello (2002) consideran que el capitalismo ha logrado librarse de cierto número de obstáculos ligados a su dinámica anterior. Entre estas limitaciones a la acumulación se encontraban los sindicatos como entidades de representación de los trabajadores y generadores de crítica social. Para los autores el fenómeno de “desindicalización” difundido en los últimos 20 años

“ha contribuido, en buena medida, a través de un debilitamiento de las herramientas y de los recursos de la crítica, a un cambio en la correlación de fuerzas entre empresarios y empleados en un sentido desfavorable para los segundos, facilitando el trabajo la reestructuración del capital” (2002: 366).

Lo inquietante en la Argentina es que el debilitamiento de la crítica y la reestructuración del capital no derivó necesariamente en una desaparición de los sindicatos, sino en la transformación de sus prioridades y de su relación con la patronal y los trabajadores.

En la producción frutícola, la representación de los trabajadores empleados en las chacras está monopolizada por UATRE (Unión de Trabajadores Rurales y Estibadores). Como desarrollaré, lejos de un desmantelamiento, en la última década este sindicato experimentó a nivel nacional una expansión que le permitió posicionarse como la mayor entidad de representación de los trabajadores rurales, con sostenidos lazos con los sucesivos gobiernos nacionales y las empresas agroindustriales.

UATRE ha logrado a lo largo de las últimas décadas consolidar su lugar como sindicato rural sin competencia, bajo la legitimidad de pertenecer a un partido que en la Argentina ha proclamado durante medio siglo tener la exclusividad de la representación de los trabajadores. El respaldo de la pertenencia peronista y de legislaciones que tendieron a materializar demandas históricas del sector -como la obligatoriedad del registro de los trabajadores y trabajadoras rurales (RENATRE)-, le confirieron a UATRE la ventaja de hablar en nombre de los trabajadores rurales.

La consolidación de este sindicato no implicó la crítica social sino la prestación de servicios hacia un tipo predeterminado de usuario: el trabajador masculino, afiliado y estable.

La expansión de la afiliación se refleja en el siguiente cuadro. La mayoría de los trabajadores de la seccional Allen se afiliaron en los últimos 16 años, especialmente el período comprendido entre 1990 y 1999:

Cuadro 15. Años de afiliación a UATRE. Seccional Allen, Río Negro.

Años de afiliación	Cantidad	%
1980 – 1989	240	21,37%
1990 – 1999	632	56,28%
2000 – 2006	251	22,35%
Total	1123	100,00%

Fuente: Padrón de afiliados a UATRE, seccional Allen, 2006.

En el Alto Valle, este proceso de consolidación de UATRE ha sido acompañado por los cambios en la estructura productiva y por las presiones internaciones de calidad agroalimentaria, materializadas en las BPA, cuyas exigencias rozan los controles de las condiciones laborales de los trabajadores. La “calidad laboral” va de la mano de un trabajador estable y calificado, en coincidencia, como describiré, con el perfil del afiliado al sindicato.

En la zona, la expansión de empresas agroexportadoras que concentran la mayor proporción de mano de obra abastecen el caudal de afiliados disponibles y la presencia de delegados en las diversas seccionales.

De un total de 1123 afiliados, una sola empresa, Expofrut concentra el 12,44% del padrón, mientras que entre las 12 más reconocidas se distribuyen el 39 % del total de afiliados.

Los padrones de afiliados antes referenciados muestran la siguiente tendencia:

Cuadro 16. Empresas con más de diez trabajadores afiliados a UATRE. Seccional Allen, Río Negro.

Empresa	Cantidad de afiliados	%
Expofrut S.A	109	12,44%
LUSTOR S.A	45	5,14%
San Javier	38	4,34%
Constantindis S.A	36	4,11%
Tres Ases S.A	33	3,77%
Zettone y Sabbag S.A	33	3,77%
Cifuentes Jose	33	3,77%
Mc Donald	30	3,42%
San Formerio S.A	28	3,20%

Cifuentes Gabriel	25	2,85%
SEISPA S.A	12	1,37%
Patalano	11	1,26%
Subtotal de empresas con + de 10 trabajadores	443	50,57%
Total del Padrón	876	100,00%

Fuente: Padrón de afiliados a UATRE, seccional Allen, 2006.

Lejos de la desindicalización advertida por Boltanski y Chiapello (2002), la expansión de las agroindustrias derivó en una masa potencial y creciente de afiliados. El trabajador estable sería el destinatario de las políticas sindicales. Sin embargo, la convivencia de una heterogeneidad de situaciones laborales así como la presencia de mujeres en la estructura “institucional” matizan la construcción de esa idea monolítica de trabajador rural.

UATRE tuvo poca atención en mis anteriores investigaciones, quizá por los infructuosos intentos en acceder a los miembros del sindicato. Personalmente había desestimado una cuestión fundamental: el acercamiento que debía establecer con sus miembros no podía pensarlo en términos de contactos individuales, sino como la construcción de un vínculo con una institución, constituida por relaciones sociales y por diversos niveles de jerarquización. En esta organización el género y las adscripciones políticas están presentes, y como investigadora que no provenía de familia rural, que no estaba afiliada al peronismo y que incursionaba en un mundo masculino, estos elementos constitutivos de relaciones atravesaron mi propio trabajo de campo y la definición de mi objeto de indagación.

Varias veces durante los años 1999 y 2000 me había entrevistado con Carlos Figueroa, secretario regional de Río Negro y Neuquén, pero esos encuentros sentía que no pasaban de ser charlas formales, con respuestas un tanto “previsibles” para un dirigente; además percibía que la desconfianza que el dirigente tenía de la posible utilización de la información dada se transformaba en un obstáculo para mis observaciones.

En el año 2005 retomé el contacto, llevé un libro de mi investigación anterior y esta presentación me transformó en “la escritora”. Luego se fueron sucediendo invitaciones a asambleas, reuniones y jornadas de capacitaciones que permitieron acceder a momentos de la vida sindical que desconocía. La presentación de la esposa de

Figuerola, Iris⁹⁴, me libró de una cierta “sospecha” siempre presente con las charlas que entablaba con algunos afiliados, ella me hizo saber en una asamblea que por Internet pudo “ver lo que escribía”, que Carlos le había dado mi libro para que lo leyera y que “sabía quien era”, pero que igual “le llamaba la atención que me interesaran los trabajadores rurales”. Explícitamente me manifestó que seguía lo que hacía. Figuerola por su parte también demostró el control que tenía sobre mi presencia en el sindicato, en una asamblea registré un momento de gran exposición:

“Figuerola dice por el micrófono: le voy a pedir a la señora que escribe, por acá tenemos a una persona que escribe libros sobre los trabajadores rurales... yo le voy a dar una copia del acta para que le sirva para su libro, pero no es que desconfiamos de usted, pero yo quisiera que los trabajadores pudieran expresarse libremente... al menos que los demás no tengan problemas... algunos de atrás dijeron “no, no importa, que se quede si quiere...” no salía de mi sorpresa, en realidad Carlos observó que escribía y prefería que me fuera, pero ese “que se quede nomás” habilitó mi presencia, dejé de tomar notas y sólo escuché... Iris me pidió que firmara el acta, pregunté si en la parte de colaboradora, me dijo que no, que en mismo lugar que los demás... que pusiera el DNI, y accedí al pedido”⁹⁵.

Ese día pude observar el debate en torno a un “paro” y desde entonces mi presencia en sucesivos eventos se justificaba por ser “la escritora que tenemos”. Desde Buenos Aires el Secretariado Nacional del sindicato pidió conocerme, así pude participar de jornadas de la Red Nacional de Mujeres de la UATRE, momentos en los que traté con otras miembros del país. A estas jornadas y demás encuentros locales, así como a reuniones y festejos locales Iris me pedía que la acompañara porque insistía en que yo “era de la Red”, a pesar de que sus miembros locales en varias ocasiones me hicieron saber que no era una ellas, como por ejemplo, limitar sus conversaciones ante mi presencia, o pedir que no asistiera a eventos nacionales de la Red por no ser una trabajadora rural. Además de ponerme una chomba color blanca con cuello azul con las siglas de la Red⁹⁶, ser “una del sindicato” implicaba significados que desconocía.

⁹⁴ Iris me aclaró que ella no pertenecía al sindicato, que era “colaboradora”, que oficiaba de secretaria y consejera de Carlos. Meses más tarde fue nombrada “referente” de la Red de la UATRE y me convocó para que trabajara con ella.

⁹⁵ Notas de campo del 9 de enero del 2006.

⁹⁶ Con motivo del Día del Niño, en agosto de 2006 la Red organizó un festejo en una escuela rural de Cipolletti, evento en el cual participé junto a las demás miembros, en el trayecto que recorridos desde la sede del sindicato hasta la escuela, nos pusimos las remeras que nos habían entregado. Fue gracioso ver cómo algunas maestras de la escuela, exalumnas que cursaron una cátedra que dicto en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Comahue, intentaban deducir si era yo o no la que veían vestida con la remera del sindicato e inflando globos. Una de ellas se acercó y exclamó “sabíamos que debía ser por alguna investigación que estaba acá!, no tenía cara de trabajadora rural”.

Mis “observaciones participantes” no me transformaban en una del sindicato: tenía acceso a eventos que el resto de las mujeres no tenía en calidad de invitada por mi investigación -como a jornadas de capacitación para trabajadores-, Carlos siempre dudaba de si “estaba grabando” o me indagaba sobre mis filiaciones partidarias preguntándome “como te presentamos, como correligionaria⁹⁷ o como compañera⁹⁸” o en otras ocasiones “vos estás afiliada?”. En realidad estaba poniendo en evidencia la relevancia que tenía “ser o no ser peronista” para un sindicalista en la Argentina, filiación que luego pude ir comprendiendo.

Los vaivenes en mi acceso a diferentes momentos en la dinámica sindical regional y nacional, fueron parte de mi conocimiento del campo y de los actores, los cuales me sumergieron en códigos, lealtades, conflictos, disputas de poder, prácticas de militancia que poco podría describir si no fuera por haberlas registrado in situ. El sindicalismo rural no era un objeto estructurado sino estructurante de algunas prácticas al tiempo que una construcción de los diversos trabajadores y trabajadoras, militantes y empleados de UATRE o de la obra social en diferentes espacios y momentos. Ser trabajador rural y afiliados o dirigentes de UATRE eran cambiantes, eran categorías definidas en relaciones sociales concretas.

Varios autores (Forni y Neiman, 2001; Aparicio y Benencia, 1999; Alfaro, 2001) han enfatizado el poco estudio que ha existido en el país sobre la sindicalización de los trabajadores rurales, a diferencia de las producciones centradas en las organizaciones gremiales y sindicales de las zonas urbanas e industriales de la Argentina.

Para el caso del Alto Valle de Río Negro, en investigaciones dirigidas por Mónica Bendini (1996, 1998, 1999) desde la sociología rural y de Enrique Mases (1998) desde la historia social, se hacen referencias a FATRE y luego UATRE como las entidades de representación gremial entre los trabajadores empleados en chacras. En estos estudios el énfasis se ha puesto en las demás organizaciones vinculadas a la fruticultura: SOEFRNyN (Sindicato de Obreros y Empacadores de la Fruta de Río Negro y Neuquén) y STHIMPRA (Sindicato de Trabajadores del Hielo) como los gremios que han encabezado los mayores conflictos en la región (Miralles, 2004). SOEFRNyN se constituyó en 1953 como gremio de segundo grado desmembrándose de FATRE, al lograr los empacadores el reconocimiento como trabajadores industriales.

⁹⁷ Denominación que usan los militantes del partido nacional Unión Cívica Radical.

⁹⁸ Denominación que usan los militantes del partido nacional Justicialista o Peronista.

Forni y Neiman afirman que “en la Patagonia, la única organización que aparece es el Sindicato de Obreros y Empacadores de Fruta de Río Negro y Neuquén, estructurada fundamentalmente en torno a las plantas agroindustriales dedicadas al procesamiento de fruta en esa zona” (2001: 69). Incluso en un informe sobre el empleo rural en economías extrapampeanas, realizado por Osvaldo Barsky y Leonardo Fernández para “La Estrategia Nacional de Desarrollo Rural para la Argentina”, en el apartado “La situación de los asalariados del complejo frutícola”, sólo mencionan al sindicato SOEFRNyN, resaltando un 90% de afiliación de los trabajadores. UATRE no se ha abordado como parte de la dinámica sindical de la región.

A pesar de que organizaciones como FATRE (actualmente UATRE) o la FOTIA⁹⁹ han protagonizado conflictos decisivos para la visibilización de las condiciones laborales de los rurales, la tendencia de los trabajos socioantropológicos ha sido la de resaltar sus limitaciones, sin presentar los diversos interlocutores que participan en su construcción y la vigencia que posee la categoría de trabajador rural o sindicalismo en los diversos contextos productivos del país.

Poniendo especial énfasis en los condicionamientos que obstaculizan el desarrollo de representaciones “mas democráticas” en el campo, Forni y Neiman sostienen que las restricciones que poseen las organizaciones de trabajadores rurales están vinculadas a la producción agrícola

“por el carácter naturalmente cíclico de la producción agropecuaria unido a las tendencias en el cambio tecnológico, que tienden a concentrar estacionalmente la demanda de empleo; la dispersión geográfica y el involucramiento en ciclos ocupacionales de ciertos grupos de trabajadores; el carácter “campesino” de los ahora trabajadores asalariados (...) y el carácter personal que suelen adoptar las relaciones laborales en los establecimientos agropecuarios” (2001:56-57).

Esta mirada es complementada por Scott Whiteford quien observó que la afiliación de los temporarios en la zafra en las provincias de Salta y Jujuy estaba limitada por otro factor: la desconfianza que estos trabajadores tenían “en la capacidad o buena disposición del sindicato para satisfacer sus exigencias” (1977:100).

Sin embargo, Víctor Rau, en el análisis que realiza sobre “protestas” encabezadas por “tareferos”¹⁰⁰ en diferentes localidades de Misiones en los años 2000 y 2001, concluye que a pesar de la actual vigencia de las argumentaciones señaladas por

⁹⁹ Federación Obrera Tucumana de la Industria Azucarera.

¹⁰⁰ Asalariados agrícolas yerbateros.

Forni y Neiman, el fenómeno por él estudiado también permite advertir lo inadecuado de algunas conclusiones que recaen sobre la cuestión de la concentración-aislamiento, de la presencia-ausencia de relaciones permanentes entre los obreros en el lugar de trabajo.

“El problema del número escaso o abundante de trabajadores por establecimiento agrario, relacionado con las condiciones de posibilidad para la organización de acciones colectivas de protesta (...), se aparta del caso que nos ocupa. Para estos trabajadores el lugar de trabajo es un paisaje fugaz, transitorio y contingente; lo que persiste es la cuadrilla como unidad de cooperación, que se compone de un número relativamente importante de obreros –alrededor de veinticinco o treinta cosecheros- a los que la actividad productiva agraria ha impuesto una determinada forma de agrupamiento y organización” (Rau, 2004: 469).

Analizar la complejidad de los conflictos y de la organización del sindicalismo rural implica contextualizarlo en las relaciones sociales presentes en las diferentes producciones del país.

La diversidad de acciones de protesta y participación por las que optan los afiliados y los no afiliados de las “seccionales”, las relaciones de poder político y económico que dominan las escenas provinciales y las lecturas y ejecuciones que realizan los dirigentes locales de los lineamientos provenientes del “secretariado en Buenos Aires”, constituye un amplio marco de análisis.

En concordancia con tendencias investigativas en el país que dan testimonio que “al transformarse las condiciones socioeconómicas y sociopolíticas también comenzaron a cambiar los modos de interpelación e identificación de los actores sociales” (Grimson, 2006: 81), he observado que los trabajadores rurales como otras categorías que se invisibilizaron en el proceso de consolidación del Estado como Nación (aborígenes, negros, migrantes, mujeres), comenzaron a emerger como herramientas clave de acción política y como objetos de estudio.

Es por ello que ante la escasa producción en torno al sindicalismo rural y la propia emergencia de UATRE en la escena pública de la región palpable en artículos periodísticos, denuncias en los medios por las condiciones de los trabajadores o conflictos expresados en cortes de rutas y paros, como investigadora interesada por cuestiones rurales comencé a preguntarme sobre la ingerencia que posee este sindicato en la cotidianeidad de las familias rurales y en la construcción de un sujeto demandante de derechos.

En los últimos años no podemos pasar desapercibido que el crecimiento y la centralización del principal sindicato que nuclea a trabajadores rurales de todo el país, lo instala como el interlocutor y negociador autorizado ante el estado nacional y ante las diferentes organizaciones empleadoras de trabajo rural como pocas veces ha ocurrido en la historia regional, demandando derechos escasamente vigentes en las chacras del Alto Valle.

Por ello, a contracorriente de otros análisis, pude observar que las condiciones geográficas, la estacionalidad de los trabajos culturales, incluso la expansión del capital en manos de las empresas integradas no constituyeron en el Alto Valle obstáculos “naturales” para las demandas y la organización de UATRE. En cambio, “conviven” diversas formas de confrontar al capital por dentro y fuera del sindicato.

2. La estructura de UATRE.

Poniendo el acento en las particularidades que presenta el sindicalismo rural, específicamente en el Alto Valle de Río Negro, como marco general es de utilidad el trabajo de Marta Novick (2001) que al delimitar “modelos de sindicalismo” de la década de los `90, define un tipo de “sindicalismo tradicional” que sirve para pensar a UATRE. Este “modelo tradicional” considera que logró desvincularse de un sindicalismo basado en luchas sustentadas en la representación de intereses o en la solidaridad clasista -las cuales ponían de relieve la evidencia el conflicto entre capital y trabajo-, para dar paso a un sindicalismo corporativo y centralizado más bien preocupado por participar como actor único de las negociaciones frente al sector empresario y al Estado.

Esta autora marca la consolidación de este modelo durante los primeros dos gobiernos de Juan Domingo Perón. Hasta entonces, el movimiento obrero se encontraba representado en diferentes centrales gremiales¹⁰¹:

“la Federación Obrera Regional Argentina (FORA), anarquista (...); la Unión Sindical Argentina (USA), sindicalista, (...) y además estaba la Confederación General del Trabajo (CGT), dividida en la CGT N°1 y la CGT N°2” (James, 1999: 21).

¹⁰¹ Es interesante la recuperación que realizan Miguel Murmis y Juan Carlos Portantiero de las experiencias sindicales previas al peronismo para comprender al propio movimiento peronista. Los autores afirman: “nuestra conclusión es que en el proceso de génesis del peronismo tuvieron una intensa participación dirigentes y organizaciones gremiales viejas, participación que llegó a ser fundamental a nivel de los sindicatos de la Confederación General del Trabajo y muy importante en el Partido Laborista” (1971:132).

La expansión de la agremiación durante la década del '40 fue acompañada por la implantación del sistema de negociaciones colectivas y convenios que regulaban las condiciones y beneficios sociales. En este marco

“se creó una estructura sindical específica centralizada, que abarcaba las ramas locales y ascendía, por intermedio de federaciones nacionales, hasta una única central, la Confederación Nacional del Trabajo (CGT). Finalmente, quedaba bien establecido el papel del Estado en la supervisión y articulación de esa estructura” (Ibíd.: 23).

El impacto que provocaron en la clase obrera las legislaciones laborales durante el peronismo, se extendió a los trabajadores rurales. La aprobación del “Estatuto del Peón de Campo”¹⁰² el 17 de octubre de 1944, marcó la reglamentación de un salario mínimo, pausas para las comidas, descanso los domingos, condiciones de higiene y seguridad laboral, asistencia médica para los trabajadores y su familia, vacaciones pagas e indemnización por despido entre otras.

En 1947 con la Ley 13.029 se reglamentó el trabajo de cosecha y se creó la CNTA (Comisión Nacional de Trabajo Agrario) –a la que hice referencia en el Capítulo II- destinada a regular las condiciones salariales y las relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones rurales, además de la creación de comisiones paritarias locales. Este reconocimiento de marcos laborales para el campo fue acompañado por la conformación en 1947 de un sindicalismo fiel al peronismo: la FATRE (Federación Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores). Según una publicación de UATRE, Perón

“encomendó a dos de sus principales hombres dentro de la Confederación General de Trabajo, José Antonio Alonso y Antonio Valerga, del Comité Central Confederal, a realizar todas las tareas tendientes a unificar el amplísimo espectro de sindicatos de estibadores, trabajadores rurales y afines, federaciones regionales y provinciales en una sola entidad sindical. El segundo paso fue encargarle el seguimiento político de la nueva organización de los peones a Eva Duarte” (UATRE, 2006: 78).

¹⁰² Los Estatutos consistían en “reglamentos elaborados por comisiones tarifarias integradas por empleados y empleadores, en las cuales se fijaba con carácter obligatorio las condiciones de trabajo que debían imperar en la correspondiente rama laboral. Estos Estatutos proporcionaron, por primera vez, a muchos trabajadores el derecho a una protección contra accidentes y contra enfermedad, a vacaciones pagas y a la jubilación” (Waldmann, 1981: 84).

Es así como la representación de los trabajadores rurales quedaba unificada como parte del sindicalismo peronista nucleado en torno a la CGT¹⁰³.

A pesar de la centralización de la representación sindical, Tulio Halperin Donghi observa un apoyo dispar de los rurales al peronismo:

“No cabe duda de que por lo menos una parte de la adhesión que el peronismo encontró en las áreas agrícolas se debió a las esperanzas que vino a despertar y que le permitieron realizar avances importantes en algunas zonas como las cerealeras, en las cuales los partidos opositores —en especial el radical— conservaban sólido arraigo. Menos éxito obtuvo el peronismo en las áreas ganaderas; pero si en ellas el Estatuto del Peón no había cambiado decisivamente los datos básicos del equilibrio político, su reducida población limitaba las consecuencias de este fracaso parcial” (1991: 57).

En este sentido es ilustrativa la descripción etnográfica que realiza Arnold Strickon sobre las relaciones entre gauchos y terratenientes desde el siglo XIX hasta después del peronismo, pudiendo concluir cómo, a pesar de los cambios que el peronismo marcó en la vida política nacional, en las zonas rurales bonaerenses los estancieros continuaron actuando como mediadores o articuladores entre el criollo y el sistema global, ya que los criollos

“tienen limitada en gran medida su vida social a redes dispersas en grandes extensiones de campo, carece de acceso efectivo a los partidos políticos, los sindicatos y los grupos especiales de intereses que se encuentran en el pueblo, en la ciudad cabecera de partido y aún en las capitales de la provincia o del país”¹⁰⁴ (1977:88).

Esto permite observar que “desde la perspectiva de la ubicación personal del individuo es donde se refleja y se vive a nivel local el proceso general de cambio en la sociedad nacional” (Vessuri, 1977: 233); la sanción de leyes y la unificación sindical

¹⁰³ En Misiones, por ejemplo, la Federación de Trabajadores Yerbateros pasó a integrar la FATE. Caso diferente es el de la FOTIA. A pesar que en sus orígenes estuvo fuertemente vinculada al peronismo, continuó manteniéndose como entidad sindical, obteniendo su personería gremial en 1948. Incluso en la actualidad es una organización de segundo grado que “contiene a treinta y dos sindicatos: quince de “fábrica” y diecisiete “de surco y agropecuario”. Adhiere al Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA)” (Giarracca, Gras, Bidaseca y Mariotti, 2000: 39). En Tucumán mantiene su relación con los trabajadores del azúcar, mientras que UATRE, en la misma provincia, representa a los trabajadores del limón.

¹⁰⁴ Como ejemplo sostiene que “la ley exige también que se de atención médica a los trabajadores. Esto lo saben muy bien tanto “criollos” como los demás pobladores de la zona. No obstante, en el caso de los “criollos” es muy probable que, si uno de ellos o de sus parientes se enferma, el estanciero o mayordomo tome las medidas del caso (...). El estanciero que no se ocupa personalmente de esos asuntos es objeto de comentarios desfavorables por parte de los “criollos”, aun cuando cumpla con todo lo que la ley le exige” (Strickon, 1977: 87).

rural durante el peronismo “convivió” al tiempo que “resignificó” las relaciones clientelares arraigadas en los vínculos laborales del campo.

Es importante remarcar que los gobiernos militares que sucedieron al peronismo se ocuparon de desarticular gran parte de los conquistas obtenidas por el movimiento obrero en la Argentina; sin embargo, el sindicalismo centralizado -herencia de Perón- se mantuvo como una expresión dominante de la clase trabajadora. A pesar de que este sindicalismo “tradicional” ha sido atravesado y modificado ante intervenciones, persecuciones y desaparición de afiliados y dirigentes, promoción de leyes de flexibilidad laboral y desregulación de las obras sociales, y particularmente ante inéditos porcentajes de desocupación y pobreza a fines del siglo XX, la CGT se mantuvo como central histórica y tradicional del movimiento obrero argentino.

La CGT mantuvo nucleados a importantes sindicatos de rama del país, conviviendo desde el menemismo con el MTA y la CTA¹⁰⁵. Según Novick, la CGT “constituye el grupo que intenta seguir manteniendo el poder y la identidad de través de los viejos mecanismos. Sigue siendo el sector con más diálogo con el gobierno” (2001: 37) y acompañó lo que se conoció como “la flexibilización negociada”. Esta permitió que los sindicatos sostuvieran su vinculación con los afiliados a través de la preservación de las obras sociales y de la prestación de “servicios sociales” a pesar de las desmejoradas condiciones en las que se dirime la relación capital-trabajo.

La UATRE se consolida en este contexto como entidad de primer grado, como parte de la CGT y bajo una retórica peronista. Venegas, su actual Secretario General conforma el secretariado de la CGT y es también titular de las 62 Organizaciones Peronistas¹⁰⁶.

UATRE agrupa a trabajadoras y trabajadores de 170 actividades del sector rural en todo el país, con representación en las diferentes provincias y en 448 seccionales en todo el territorio nacional.

¹⁰⁵ La presencia desde los `90 de tres centrales no ocurría desde la unidad consolidada por los sindicatos durante el peronismo. Esta división de la cúpula sindical “no sólo muestran concepciones políticas diferenciadas sino que en su alineamiento pueden leerse rasgos estructurales que refuerzan esta diferenciación. Por ejemplo, puede observarse en la CTA (Central de Trabajadores Argentinos) la presencia de representaciones de los sectores más vulnerados por el ajuste del Estado (...) o por regiones y sectores afectados profundamente por procesos de reconversión productiva (...). Un sector disidente aunque integrado al principio en la Central tradicional, el MTA (Movimiento de Trabajadores Argentinos), que nace desde la UGTT (Unión General de Trabajadores del Transporte) se constituye desde principios de 2000 en una CGT paralela” (Novick, 2001: 36).

¹⁰⁶ En el año 2006 Venegas encabezó junto con Hugo Moyano, (Secretario General del Sindicato de Camioneros y Titular de la CGT) el llamado operativo “Mausoleo”, cuyo objetivo era el traslado de los restos del expresidente Juan Domingo Perón al Mausoleo de la Quinta de San Vicente en la provincia de Buenos Aires, traslado que se concretó el 17 de octubre de ese año en medio de graves incidentes.

Este sindicato surge de la FATRE en el 1988 por resolución del Ministerio de Trabajo de la Nación pasó a ser unión- Este cambio, según Carlos Figueroa, perjudicó a las delegaciones del interior porque perdieron control sobre los recursos de sus afiliados, ya que la recaudación de los descuentos sindicales pasaron a realizarse en la central y sólo les retorna un 40%, viéndose así centralizada la distribución de recursos y las decisiones organizativas.

La estructura de UATRE es piramidal: en la base los afiliados eligen por voto directo a los nueve miembros de las comisiones de administración local; en las listas participan afiliados locales argentinos y extranjeros legalizados, pero éstos sólo pueden figurar en las listas desde el 3° puesto. En un segundo nivel están las delegaciones regionales: un miembro de cada seccional accede al plenario regional que elige al Secretariado de las Delegaciones. La renovación del Secretariado Nacional se realiza en un Congreso Nacional cada cuatro años por voto de congresales. En la confección de las listas locales también se prevén los congresales que participarán en la elección nacional. La cantidad de congresales que participan de la elección del secretariado nacional es proporcional a la cantidad de afiliados: de 100 a 500 afiliados 1 congresal y de 500 a 1.000 tres. En las últimas elecciones nacionales participaron unos 800 congresales y se presentó lista única.

En el año 1991 Gerónimo Venegas, “El Momo”, como le dicen sus allegados, un esquilador proveniente de Necochea, se transformó en el actual Secretario General de la UATRE.

A partir de su asunción, Venegas nombró delegados “normalizadores” en las diferentes delegaciones regionales. Las delegaciones regionales pueden constituirse con la presencia de más de 10 seccionales o con más de 3.000 afiliados, es decir, hay provincias que pueden tener más de una delegación, o, como el caso de Río Negro y Neuquén estar unificadas. Esta delegación se constituyó abarcando dos provincias porque por aquellos años Neuquén sólo contaba con 1.000 afiliados, mientras que Río Negro tenía 3.000. Actualmente existe la posibilidad de solicitar la división de esta delegación, ya que Neuquén cuenta con 6.000 afiliados.

En 1996 Carlos Figueroa -en ese momento subsecretario de la delegación- solicitó la normalización y ganó las elecciones, renovando su mandato hasta la actualidad.

Además de la normalización y control de las diferentes delegaciones regionales, eran muchos los problemas que según los integrantes del Secretariado Nacional

preocupaban a la nueva conducción desde 1991. Algunos de ellos eran los alarmantes porcentajes de trabajo no declarado en la producción rural, la fuerte presencia de trabajo infantil y la baja sindicalización de la mano de obra rural. Como manifestó Venegas en algunos discursos difundidos por el sindicato, el objetivo era “trabajar, trabajar y trabajar para dignificar al trabajador rural y a su familia”.

¿Qué implicaba dignificar al trabajador? Desde las políticas expresadas por el sindicato implicaba garantizar el acceso a derechos como tener un trabajo registrado, salud, educación, salario digno, porque, como manifestó un dirigente:

“nosotros mismos hemos sido trabajadores infantiles y no queremos que eso pase más, queremos que los pibes jueguen, que vayan a la escuela (...). Las herramientas están hechas para los hombres, no para los chicos y las mujeres. Volver a la dignidad de trabajar, hay que ser peronistas, y esa es la base de la familia, el hombre trabajando, llevar la comida a la mesa. Nosotros queremos trabajar, no que el trabajo nos mate”¹⁰⁷.

La dignificación como un atributo de los trabajadores instala el tema del trabajo en manos de los hombres y no de las mujeres y los niños y niñas. Existe desde la dirigencia la apropiación de una problemática concreta expresada por su propio pasado como trabajadores a temprana edad. Esa experiencia es legitimadora de discursos y legislaciones emanadas por el sindicato.

La gran lucha difundida por los dirigentes de “dignificar”, es decir, obtener el derecho de reconocimiento ante el estado, involucra no reproducir el trabajo infantil. Esta apelación al trabajo vivido desde niños se monta en nociones de infancia difundidas por organismos internacionales, más que de las condiciones concretas de reproducción de mano de obra en las diferentes zonas del país.

Según los discursos de los dirigentes, el primer gran “dignificador” del trabajador rural fue Perón. El “Estatuto del Peón” fue el sello que lo vincula con el peronismo y es uno de los hitos promocionados por el sindicato. Esta ley en el año 1980 es sustituida por la Ley 22.248 que estableció el Régimen Nacional de Trabajo Agrario. Según la dirigencia ésta cercenó derechos laborales a favor de la patronal, como el acceso a tierra para el cultivo o crianza de animales para consumo familiar.

Recuperar a fines del siglo XX el reconocimiento de derechos laborales para la mano de obra rural fue una bandera difundida por la “conducción Venegas”, materializándose, por ejemplo, en la sanción de la Ley 25.191 que crea el Registro

¹⁰⁷ Jornadas de Capacitación Laboral, Cipolletti, septiembre de 2006.

Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), el uso obligatorio de la Libreta del Trabajador Rural y el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo, ley descripta en el capítulo anterior.

Los trabajadores que cobran el beneficio otorgado por el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo realizan cursos de capacitación laboral para una “futura inserción exitosa” a cargo del Instituto de Capacitación y Empleo (ICE) de la UATRE en convenio con el RENATRE. Para estas capacitaciones se traslada personal de Buenos Aires a lo largo de todo el país, compuesto por profesionales de un “staff” permanente dependiente del RENATRE y el ICE, así como los propios miembros del Secretariado Nacional.

Según la folletería del sindicato, en el marco de las capacitaciones del ICE comenzó a debatirse la presencia institucionalizada de las mujeres. Los encuentros permitían discutir problemáticas específicas de las trabajadoras rurales, especialmente en provincias del noreste como Misiones y Formosa y expresaron la necesidad de que en una estructura sindical se conformaran espacios “de mujeres”. Finalmente en mayo de 2001 se realizó un encuentro de mujeres de todas las provincias en el que quedó conformada la Red Nacional de Mujeres de la UATRE cuya finalidad es “la elevación social, cultural y moral de todas las mujeres de todo el país”, reglamentándose la participación de “trabajadoras rurales y trabajadoras del gremio y/o OSPRERA, afiliadas a la UATRE y representantes de todas las provincias”¹⁰⁸.

Posteriormente en diciembre de 2003 el Congreso Extraordinario de la UATRE creó la Secretaría de la Mujer (art. 65 bis), con la aprobación de la modificación parcial del Estatuto, quedando la Red incorporada a esta secretaría. La Red está conformada por “colaboradoras gremiales”, por empleadas de OSPRERA, por esposas e hijas de afiliados y por trabajadoras rurales reconocidas y autoreconocidas como tales. Tal como describiré más adelante, son pocos los casos en los que la participación en la Red no esté acompañada de ser hija/esposa/hermana de algún miembro de las comisiones de administración locales o de las delegaciones regionales.

Ante la problemática de los afiliados y afiliadas de no saber leer ni escribir, a través del ICE se puso en marcha en el año 2002 el Programa de Alfabetización Rural (PAR) de la UATRE. Este programa quedaría coordinado por una Comisión de

¹⁰⁸ Folletería de la Red de Mujeres de la UATRE, 2006.

Alfabetización a cargo de la Secretaría de la Mujer¹⁰⁹. En el año 2006 los centros PAR ascendían a 408 a lo largo de todo el país con 7411 alumnos y alumnas.

Quizá motivados, como señalara Marta Novick, por consolidar un sindicato “prestador de servicios”, además de estos “beneficios” se reestructuró la obra social, llamada ISSARA¹¹⁰. Con Venegas se transformó en OSPRERA¹¹¹.

La organización de UATRE posee también la fundación Fundatre, “institución solidaria sin fines de lucro trabajando para el desarrollo y crecimiento social, laboral y cultural de nuestra población rural”, un área de turismo que tiene a su cargo las inversiones en turismo para los afiliados, una Comisión Legislativa Rural cuya función es “investigar y analizar la problemática del trabajador y trabajadora rural y su familia, formulando propuestas alternativas de solución” (Trabajo Rural, 2005: 46), una Comisión Investigadora para la Erradicación del Trabajo infantil, entre otras áreas específicas. UATRE participa junto a representantes gubernamentales y las entidades del agro de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y en la REL-UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación) entre otras organizaciones.

3. Sindicalismo en el Alto Valle.

Luego de realizar una descripción de la organización del sindicato, analizaré su presencia en el Alto Valle de Río Negro. Tal como señalé al comienzo del capítulo, accedí a diferentes actividades de UATRE a través del secretario regional de Río Negro y Neuquén, Carlos Figueroa, “El Flaco”, como le dicen los conocidos.

Durante las primeras entrevistas a Figueroa a fines de 2005, remarcaba las problemáticas del trabajador frutícola en relación a las condiciones de trabajo: peones no registrados, viviendas precarias, enfermedades producidas por la exposición a agroquímicos, inexistencia de elementos de seguridad laboral, al tiempo que revalorizaba logros como la conformación del RENATRE. Al respecto comentaba:

“Una de las cosas que nosotros decimos que ha sido bastante beneficioso es poder tener un diálogo más fluido con las empresas. Antes no se tenía, antes era, el dirigente sindical era el enemigo de las empresas, o para el dirigente

¹⁰⁹ En un suplemento especial sobre el PAR editado en la revista de difusión sindical “El Pregón Rural”, se difunde que “el 11 de marzo de 2003 se firmó el Convenio Marco N°89/03 entre el Ministerio de Educación de la Nación y la UATRE con el fin de aunar esfuerzos y colaborar en el diseño e implementación del PAR. El objetivo central sería el de alfabetizar considerando que más que una necesidad es un derecho de todo ciudadano, sobre todo aquellos compañeros y compañeras que por diversas razones no pudieron acceder a la educación formal” (2006: 5).

¹¹⁰ Instituto de Servicios Sociales para las Actividades Rurales y Afines.

¹¹¹ Obra Social del Personal Rural y Estibadores de la República Argentina.

sindical la empresa era el enemigo. Hoy felizmente hemos venido cambiando esas actitudes también, a través de que se haya generado el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores, el RENATRE, hace que de alguna manera la relación entre empresarios y los dirigentes sindicales sea más fluida, haya más diálogo. Porque lógico, el RENATRE es una entidad como te decía el otro día, está integrada por representantes del sector trabajador y representantes del sector empleador”¹¹².

Esta mirada conciliatoria entre intereses comunes del trabajador y el empleador - que representan sectores, no clases según el relato-, está relacionada con la liturgia liberal de cuidar el equilibrio del sistema a través de acciones no conflictivas, apelando al diálogo para garantizar el orden social, retórica que para Boltanski y Chiapello (2002) se expresa en el “nuevo espíritu del capitalismo” desde la renovación de un ideario de bien común.

El secretario general de la regional se presentaba como “sindicalmente correcto” en concordancia con los lineamientos del secretariado nacional, donde las protestas y la confrontación con los empleadores no son difundidas como las estrategias necesarias para demandar mejoras en las condiciones laborales de los rurales.

En la descripción de la conformación socioeconómica de la fruticultura, Figueroa suele mencionar al “gran empresario” como un actor central, responsable de cambios que han perjudicado a los trabajadores. Con “gran empresario” se refiere a los propietarios de aquellas empresas que controlan no sólo la producción primaria de fruta, sino también su empaque y comercialización, sin distinguir a aquellas empresas que están vinculadas a capitales nacionales de aquellas con inversión extranjera. El gran empresario sería aquel propietario que ya no trabaja en las chacras, reside en la ciudad o en otras provincias y no tiene relación “directa”, es decir, cara a cara con sus trabajadores.

Las tensiones entre el sindicato y la patronal se plantean focalizadas en este gran empresario y no en otros empleadores de mano de obra como son los pequeños y medianos productores.

Como vimos en las estadísticas, el mayor caudal de afiliados proviene de las empresas y no de los chacareros. Con las empresas se establece una puja por la intervención sobre esos trabajadores. Boltanski y Chiapello consideran que las empresas y el sindicato tienen una competencia por “retomar la iniciativa social”. Es decir, cada

¹¹² Entrevista realizada el 27 de octubre de 2005.

empresa, desde sus cuadros intermedios, tratan de comprender y satisfacer , incluso prevenir, las demandas individuales de los asalariados,

“de modo que únicamente se deje a los sindicatos las reivindicaciones colectivas. Este cambio de política social consistiría en sustraer el control de la fuerza de trabajo a los sindicatos para dárselo a la dirección de las empresas” (2002: 274-275).

En una conversación con Figueroa me llamó la atención el comentario “en Salentein no nos dejan entrar”. Mientras que Héctor, encargado de una de las chacras de la firma me confiaba que

“con el tema de los delegados la gente no está muy entusiasmada en eso, no hay quilombo para llegar a eso, por eso es que no tuvimos un delegado acá adentro, lo que se pide siempre hay alguna respuesta”.

A pesar de que trabajadores como Héctor están afiliados, el sindicato no tiene directa intervención en las negociaciones o demandas de los asalariados de esa firma.

Sin observar cómo los asalariados participan en el refuerzo de esta relación con la patronal, Figueroa apela a características “morales” que diferenciarían a “chacareros tradicionales” y a los empresarios. Valores como la “sensibilidad” y cierta noción de “lo que es justo para un trabajador” serían valores que los empresarios perdieron por no tener contacto directo con los trabajadores.

“En el caso nuestro en cosecha, el más resistente a proporcionar una mejora salarial es justamente el gran empresario, en todas las negociaciones, porque no está directamente expuesto. El pequeño y mediano productor como conoce la realidad, la vive, la palpa todos los días, entonces ese te dice, yo no tengo problema en mejorar el salario en lo que vos me estás diciendo, no lo que uno está solicitando pero de alguna mejorarlo, el grande no, el grande no y no y no. Entonces por ahí el diálogo es más fluido con los pequeños y medianos productores porque los ven a diario, están todos los días con ellos”.

Figueroa sostiene que es más frecuente que los chacareros chicos que emplean peones (más que los grandes propietarios) se avengan a mejorar los salarios. Esta opción de acuerdo esta respaldada por una relación cara a cara. Sin embargo, esta vinculación cotidiana de los pequeños propietarios y sus empleados es utilizada también en desmedro el trabajador, ya que los pequeños chacareros también son reacios a dar aumentos al hacer extensivos en los peones los efectos de su empobrecimiento. En

cambio, Héctor me comentaba que en Salentein “siempre te van a pagar lo que corresponde”.

El dirigente regional de UATRE comenta que

“Nosotros sabemos que la fruticultura es un gran negocio y lamentablemente es un gran negocio para cuatro o cinco nada más. Ese es el problema, se ha monopolizado tanto el mercado que los pequeños y medianos productores pasan a ser encargados, recorredores o peones en algunos casos de las grandes empresas. Otra de las cuestiones que siempre decimos es que hasta que no se distribuya la torta como realmente se tiene que distribuir y sin ninguna duda que cada vez vamos a estar cada día peor, cada día peor”.

Figuroa entiende que ante la expansión de las grandes empresas, el empobrecimiento de los pequeños propietarios ha modificado su condición de clase al transformarse algunos en trabajadores de las mismas. El acercamiento que señala entre los trabajadores y los pequeños propietarios no tiene asidero en la estructura agraria de la región, tal como describí en el primer capítulo. Históricamente los asalariados de la fruticultura no provienen de familias de pequeños propietarios que, como en otros regiones del país, se emplean para reproducir sus condiciones materiales; sin embargo, en un contexto de evidente concentración de la tierra la desaparición de los pequeños propietarios los transforma en cuasi trabajadores de empresas¹¹³.

La imagen de “insensibilidad” de las agroindustrias, de que “no tiene el compromiso con la gente de la zona como los chacareros”, es reforzada por las políticas del RENATRE. Los trabajadores que son despedidos o quedan desvinculados de las empresas ante el cierre de las mismas son absorbidos por los programas de subsidios y capacitaciones del RENATRE.

En agosto del 2006 presencié una capacitación laboral organizada por el ICE (Convenio UATRE-RENATRE), llamada “Capacitar para crecer. Reentrenamiento laboral para trabajadores rurales”. Un módulo de dos días se realizó en Cipolletti y

¹¹³ Recuerdo que en un piquete realizado en la ruta 22 por los pequeños propietarios en la zona de Contralmirante Guerrico, en el marco de un conflicto en enero del 2006 por la demanda de un precio más alto en la venta de la fruta, entre la multitud agolpada estaban mezclados propietarios y peones prendiendo fuego a bins de fruta y a neumáticos viejos. A primera vista, cuando me acerqué al lugar, no era posible distinguir rápidamente a los propietarios y a los trabajadores, a pesar de que los conocía por mi trabajo de campo en el lugar, hombres y mujeres vestían parecido, la cara curtida por el sol, los cánticos unificados, se reflejaba un conflicto con “los otros”, las grandes empresas, pero además el cuerpo y la vestimenta mostraban ciertas semejanzas entre chacareros y trabajadores.

como oyentes fueron convocadas unas cuarenta personas que en ese momento estaban cobrando el subsidio por desempleo otorgado por el RENATRE¹¹⁴.

A través de charlas mantenidas con algunas mujeres y un par de hombres que asistían a las jornadas me encontré con que la mayoría de los asistentes pertenecían a la exempresa Tatedetutti, de capitales italianos.

Esta empresa en el año 2005 vendió “sus activos” a un grupo empresario de la provincia de Tucumán, los nuevos dueños no resolvieron los compromisos empresarios asumidos por Tatedetuti, que incluía los salarios de los trabajadores vinculados a las chacras, al empaque y al frío, además de pagos postergados a otros propietarios, fletos y comercializadores de fruta.

El cierre de la planta derivó en la ocupación, lo que llaman los dirigentes como “la toma” de las instalaciones por parte de los trabajadores. Luego de un año de esa medida la situación de los empleados no se había modificado: la firma no los despidió, no cobraron indemnizaciones y los que vivían dentro de las chacras optaron por permanecer residiendo en sus lugares de trabajo.

En estos casos vivieron complicaciones, ya que los servicios a nombre de la firma fueron cortados, los empleados desocupados tuvieron que solicitar luz y pagarla de sus bolsillos. También se quedaron sin agua porque los cánones de riego no fueron abonados y los frutales se llenaron de plagas y la fruta quedó sin cosechar ya que no se aplicaron agroquímicos ni se realizaron las tareas culturales. Un horizonte incierto era paliado con la capacitación y pagos mensuales (diferente según la edad y la antigüedad laboral del beneficiario) a través del RENATRE.

Para estos trabajadores desocupados conseguir otro trabajo formal implicaba la anulación del subsidio, por ello la mayoría me comentaba que se emplean “en negro” en chacras o en la construcción hasta ver que pasa con Tatedetuti. Otros esperan poder jubilarse, opción que dependía del reconocimiento de la antigüedad del anterior empleo. Para muchas familias la situación de cierre de la empresa implicó un mayor problema,

¹¹⁴ El salón en el que se realizó la capacitación pertenece a STHIMPRA. Para el evento se colgaron banderas de UATRE, RENATRE, OSPRERA, se servía desayuno, luego había disponibilidad de mate, café o galletitas, luego el almuerzo estaba a cargo de una empresa de servicios de catering local. Se entregó a cada participante una bolsita del RENATRE con folletería, lapicera, gorra del RENATRE. El lugar de relevancia que tienen los materiales y publicaciones entregados, así como también el servicio de comida y bebida en todo momento, se repite en las diferentes actividades organizadas por UATRE central en diferentes lugares del país. Este despliegue suelen justificarlo los dirigentes sosteniendo “aunque sea que coman bien y rico cuando vienen acá”, como una suerte de “redistribución” de los beneficios por pertenecer a la organización.

ya que en varios casos el hombre se empleaba como trabajador rural y la mujer como empacadora en la planta de empaque.

Cuando se abrieron las jornadas de capacitación se alentaba la importancia de la asistencia de los trabajadores con los subsidios, “para que puedan capacitarse y tener una inserción “exitosa” en la fruticultura...”. Este discurso resultaba un tanto contradictorio con el público, eran desocupados no porque no hubieran tenido la calificación necesaria para realizar su trabajo, sino simplemente porque la empresa a la que pertenecían no existía más, es decir, su fuente de trabajo había cerrado.

Esta retórica que deposita en la calificación formal las posibilidades de realizar el trabajo se asemeja a las propias iniciativas promovidas por las empresas entre sus trabajadores, como modalidades de jerarquización interna.

El caso de las mujeres que asistieron resultaba extraño: ellas eran trabajadoras del empaque pero escucharon las recomendaciones sobre el trabajo en las chacras, incluso se trasladaron junto a los demás a una chacra cercana para aprender a “calibrar una curadora”¹¹⁵.

Las mujeres me decían a modo de “cuchicheo” mientras tomábamos mate, que dudaban “qué pasaba si no veníamos, parece que nos cortan el plan, no se que pasa con otras que cobran y no vinieron”. Ante esa presión, realizaron las prácticas y cálculos necesarios para la “calibración”, sin que ello garantice que se dediquen a esa actividad ni que su situación se modifique en lo inmediato.

La mayoría de los “capacitadores” se trasladaron desde Buenos Aires. Profesionales de entre 25 y 35 jóvenes, uno graduado en recursos humanos, otros eran ingenieros agrónomos, una mujer era bioquímica, hacían un total de 15 personas junto a personal de la UATRE de Buenos Aires. Vinieron por cuatro o más días, algunos vinieron en camionetas, otros en avión, todos dormían en hoteles céntricos de la ciudad¹¹⁶. La capacitación movió personas e implicó una gran erogación de dinero, que el secretario general de la regional calificó como “exagerado, pero no dejan que las organicemos con gente de acá, que acá hay gente que puede hacerlo”.

Las “soluciones” generadas por el sindicato desde Buenos Aires se presentan en estos términos: ante una situación conflictiva como es la desocupación de más de 400

¹¹⁵ Calcular correctamente la cantidad de agroquímico que debe emplearse en una “cura” y aprender sobre mantenimiento de la maquinaria empleada.

¹¹⁶ Entre las quince personas había profesionales vinculados a UATRE y RENATRE, sonidista, fotógrafo, camarógrafo, personal de UATRE, dirigentes del secretariado nacional de UATRE y de OSPRERA, además de los representantes del RENATRE de las provincias de Río Negro y Neuquén y un profesional vinculado a la FUNBAPA.

trabajadores rurales de una empresa y la “toma” de sus instalaciones, el subsidio y la capacitación –con una reparación parecida a la planteada por el estado- parecen ser los paliativos, activando o justificando además una estructura montada para los llamados “capacitadores”.

Las relaciones entabladas entre el sindicato y sus afiliados a nivel local se construyen a través de variados mecanismos como el descripto.

Todos los trabajadores que conocí durante mi trabajo de campo estaban afiliados a UATRE, aunque reconocían que sólo se acercaban a la seccional por temas vinculados a la obra social o al RENATRE y “no para participar del sindicato”, es decir, de su actividad política formal. A pesar de ello, en algunos casos es un espacio utilizado por los afiliados como una herramienta de defensa de derechos laborales, siendo cotidianas las denuncias que efectúan los trabajadores en las diferentes seccionales por malas liquidaciones de sueldos, no declaración de personal, cesantía de personal efectivo, entre otras situaciones. En otras ocasiones funciona como “refugio” provisorio ante el desamparo por no tener donde residir o trabajar:

“Hace como 4 años habían llegado unos tucumanos, ya estábamos con las oficinas en la calle Belgrano, una casa grande, ahí estaba lleno de gente, todo el día, y ahí tuvimos 40 tucumanos durmiendo porque los habían dejado a la orilla de la ruta, sin nada, llegaron 2 y que vengan los que estén, y tengo al olla donde hacíamos la comida, hacíamos los guisos, y eso”¹¹⁷.

Carlos, un trabajador me comentaba que él está afiliado, “para protestar contra el patrón y para tener algunos beneficios”, su compañero Luis agregó que “los obreros tenemos el sindicato, vio, a veces vienen por acá, o si hay algún reclamo uno va a UATRE nomás, enseguida si hay algún problema ellos vienen acá a ver que pasa”¹¹⁸.

Actualmente como intermediarios entre las delegaciones, la patronal y los trabajadores funcionan los delegados de empresas, que son representantes de los trabajadores elegidos directamente por sus compañeros y reconocidos por el sindicato. Se prevé el nombramiento de un delegado cada 10 trabajadores hasta cincuenta trabajadores, al ser más de cincuenta se nombran más delegados. A estos delegados la patronal debe considerarles un día de licencia por mes para ejercer su función. Estos trabajadores suelen estar expuestos a las presiones de la patronal y de sus compañeros por continuar en actividad en su espacio laboral:

¹¹⁷ Anahí, colaboradora de UATRE, entrevista realizada el 23 de enero de 2007.

¹¹⁸ Notas de campo, 22 de junio de 2006.

“una vuelta una mujer reclamaba en una empresa porque era delegada, todos le decían que sí, después les dijo de hacer paro y nadie quiso, renunció y se fue, la dejaron sola en esa”¹¹⁹.

Por su parte, un delegado de empresa me contó que

“La patronal te marca demasiado, porque al ser delegado ya no anda bien con el capataz ni con el patrón, siempre están buchoneando¹²⁰, porque si el compañero está desconforme, el que va adelante es el delegado”¹²¹.

Que los demás “buchoneen”, es decir, que hablen con el patrón o el capataz sobre temas que discuten o comparten entre compañeros de trabajo –entre los que no incluye al capataz- parece ser vivida como una traición a la representación delegada.

Los delegados locales suelen ser el blanco de las críticas al sindicato por ser el eslabón más visible y de mayor contacto con los afiliados y las empresas, además de manejar fondos monetarios y bienes materiales. En relación a este tema una nota periodística es ilustrativa:

“se desató la interna entre los obreros rurales de la seccional Roca. Los trabajadores del sector repudiaron la forma de “festejar” el día del obrero rural que eligió la comisión directiva de la UATRE, seccional Roca (...). El pasado 8 de octubre, las autoridades del gremio se juntaron a cenar con los representantes patronales de las distintas empresas de la región. Esto fue recibido con evidentes muestras de disgusto por parte de quienes “estuvieron en la lucha”(14/10/04).

El acercamiento y “diálogo” al que refería Figueroa con las empresas se refleja en estas prácticas, situación que para algunos trabajadores permite cuestionar cuáles son los intereses que se defienden desde la representación gremial. En los recorridos por la chacras cuando hacía referencia al sindicato, no faltaba que me hicieran comentarios del tipo “los del sindicato son como empleados de los patrones” al enterarse que “las autoridades del gremio se juntaron a cenar con los representantes patronales”. Estas muestras de “acercamiento” son expresadas en “son unos vendidos”, contribuyendo esto a la construcción de una imagen desprestigiada del sindicato, más cercano a la patronal que a las necesidades de los afiliados.

¹¹⁹ Hugo, trabajador rural, entrevista realizada el 7 de agosto de 2006.

¹²⁰ Hablando.

¹²¹ Jorge, delegado de empresa, entrevista realizada el 6 de junio de 2006.

Los chacareros también tienen su opinión sobre UATRE, Quique un propietario de Guerrico me comentaba¹²²

“al sindicato lo único que le interesa es venir, que el afiliado gane mucha plata, entonces engrosa la obra social, pero venir a darle cursos a la gente para que convivan bien con el patrón, porque si no hay convivencia entre el patrón y obrero no hay riqueza, no hay producción, eso pasa en Guerrico, pasa en la Quiaca, y pasa en, allá en Groenlandia, en cualquier parte del mundo, en la Argentina más y en el Alto Valle peor. Yo veo a veces en televisión que pasan una piccita, donde hay una cocinita, una piletita, una olla de este color, las paredes todas negras, escritas, seguro que cuando le dieron la vivienda no estaba sí, entonces ahí es donde el sindicalismo tendría que trabajar.

La gente se afilia porque si vos no te afilias no tenés la obra social, si vos no sos afiliado a UATRE no tenés obra social. OSPRERA, la prestadora de servicios tiene un porcentaje de cada obrero, y si vos decís, no, yo no quiero afiliarme a OSPRERA, no te atienden.

Vas a Neuquén, unas oficinas, con aire acondicionado, con 25 secretarias, teléfonos por todos lados, celulares por todos lados, autos modelos 2005, 2005, y ahora será 2006 en la puerta que dice OSPRERA, escuchame, de dónde sale todo eso, sale de la cuota del tipo que está cosechando a 38 o 40 grados de calor, que gana 50, 60, 70, algunos ganarán cosechando 100 pesos por día, un porcentaje se llevan ellos”.

Las dudas y denuncias por los manejos o distribución de recursos que serían “para todos los afiliados”, también forma parte de la relación que sostienen los afiliados con su sindicato. Como comentó un afiliado “al final se hacen las denuncias entre ellos según en que lista están, después se olvidan y trabajan juntos”¹²³. Estas situaciones se difunden en los medios, en el diario Río Negro apareció el título: “Denuncian malversación de fondos en UATRE”, relatando que

“cerca de 100.000 pesos que estaban depositados en la cuenta de la seccional reginense de la UATRE se redujeron drásticamente en los últimos meses, lo que generó sospechas de una presunta malversación del dinero aportado por los cerca de dos mil afiliados desde Huergo a Chichinales” (9/6/2005).

Por su parte, los delegados comentan las presiones que sienten al tener que trabajar en las chacras y además dedicarse a la actividad gremial, ya que por la función de dirigentes no cobran y no pueden abandonar su trabajo. A los delegados les corresponden de licencia dos horas por día, también pueden hacer uso de una quincena por mes, solamente con dos días pagos, los otros con justificativo pero sin ingreso de

¹²² Entrevista realizada el 16 de enero de 2006.

¹²³ Nota de campo, 10 de enero 2007.

haber. Luis, un chileno de unos 45 años, con la piel y el pelo morocho se lo notaba cansado, delgado, aspecto que comprendí luego de que me contara su rutina como encargado de la seccional de Allen:

“Vivo en La Costa¹²⁴ y me traslado en bicicleta, hago alrededor de 35 kilómetros por día. De La Costa voy a la chacra, de la chacra vengo acá a la delegación a la tarde, y de acá me tengo que ir a La Costa. Son 9 y 12, 21, y 8, son 29, y después tengo que pasar por alguna chacra, para ver algún problema de algún compañero, es la rutina de todos los días”.

Luis vive fuera de la chacra en la que trabaja, por lo que a este traslado cotidiano le suma el tiempo que le insumen sus responsabilidades gremiales. También me señala que

“Hay mala relación con las empresas grandes donde la parte administrativa la manejan terceros, es mas complicado, los otros no se enteran nunca de lo que pasa dentro de los establecimientos.

Con los delegados hay amenazas, las persecuciones, los aprietes, de separar al trabajador del grupo, hay un montón de formas de persecución, pero cuando se trata directamente con el empleador como hay acceso directo al empleador, eso mismo se tiende a mejorar porque nosotros mismos como dirigentes nos encargamos de ir y hablar con el empleador y decirle, mirá, la ley dice esto porque sino mejor que te portes bien porque con la denuncia hay multas correspondientes”.

Al igual que Figueroa, Luis señala las diferentes relaciones que entabla la dirigencia con propietarios pequeños y con los cuadros intermedios de las empresas grandes, advirtiendo una mayor facilidad de “arreglo” cara a cara” con el chacarero.

Tal como observábamos en las notas periodísticas, las denuncias son el medio más usado, porque ejerce presión monetaria y exposición pública del problema: si las condiciones de trabajo o los pagos correspondientes por las tareas culturales, por ejemplo, no se cumplen según lo establecido por la ley o los convenios de trabajo, las multas monetarias suelen aplicarse. Sin embargo, algunos trabajadores observan que en las chacras que trabajan no van las inspecciones, a pesar de llamar al sindicato porque se “arregla por atrás” o las multas que se realizan “se arreglan” entre delegados y patrones, sin que se resuelvan los “problemas de los compañeros”.

Como se observa, “arreglar” como un término de negociación entre los delegados y la patronal es una práctica habitual aunque mal vista por los trabajadores.

¹²⁴ Barrio ubicado a la ribera del río Negro, en el ejido de la ciudad de Allen.

La relación entablada entre los afiliados con los delegados y el sindicato está atravesada por necesidades puntuales, por el uso de servicios como la obra social, por las demandas transmitidas por el delegado de empresa, al tiempo que el descrédito por el manejo de fondos y arreglos con la patronal socavan la confianza y el apoyo a sus dirigentes. Estos vínculos se diferencian de aquellos que emergen ante problemáticas colectivas, como son las demandas por mejoras salariales, las cuales han derivado en acciones comunes. Estas son reconocidas por los trabajadores como una de las posibles maneras de conseguir aumentos, aunque, como desarrollaré, se involucren con diferente nivel de participación.

4. Las mujeres en UATRE.

Tal como señalé en la descripción de la estructura de UATRE, ante la desigualdad, demandas y necesidades específicas de las mujeres trabajadores rurales, se generaron e institucionalizaron espacios específicos “para mujeres”.

Según datos de los padrones de afiliación de la seccional de Allen, vemos la siguiente proporción de hombres y mujeres:

Cuadro 17. Cantidad de hombres y mujeres afiliados a UATRE. Seccional Allen. Río Negro.

	Cantidad	%
Hombres	1.054	93,86%
Mujeres	69	6,14%
Total	1.123	100,00%

Fuente: Padrón de afiliados UATRE. 2006.

Como se refleja UATRE es un sindicato masculino. Esto se evidencia no sólo en la cantidad de afiliadas y afiliados, sino principalmente en la conducción, la cual está integrada en su mayoría por hombres; de todas las delegaciones regionales del país, una sola está dirigida por una mujer, Marta Graña, de la provincia de Buenos Aires; también hay conducciones en delegaciones locales, como el caso de Teresa Disavia de la seccional 9 de Julio, provincia de Buenos Aires, o de Haydee Coila de la seccional Allen, Río Negro.

Allen fue la única seccional en el Alto Valle que ha tenido dirigencia femenina. Como se señalara en algunos artículos periodísticos citados en el apartado anterior, Haydee Coila realizó denuncias y protestas desde la seccional que encabezó por más de diez años, hasta su fallecimiento, en Febrero de 2004. Coila era una trabajadora rural, militante del peronismo que, junto a su hija Anahí, protagonizaron la organización del

gremio en esa ciudad. Esta dirigente comenzó su actividad sindical siendo delegada de empresa:

“Era delegada interna del establecimiento, no me voy a olvidar nunca este apellido, Saraco, estaba en Recursos Humanos entonces, apareció a saludarla por el día internacional de la mujer, y salió la Coila del montón y le dijo un montón de cosas, que nos vienen a saludar en el día internacional de la mujer cuando ni siquiera tenemos apósitos para ponernos acá, no hay esto, no hay lo otro, la Saraco se fue y como mi mamá medio que estaba agremializando a las mujeres ahí para que se revelaran, la sacaron de ahí donde estaba trabajando y la mandaron cerca del canal grande que hay un descampado grande a bajar yuyos con un machete, ella y el capataz, nada más, y el capataz tenía prohibido hablarle, no le tenía que buscar charla, y se iba ahí mi mamá, la pasaba a buscar el colectivo y la dejaba allá”¹²⁵.

Las reivindicaciones por las condiciones de trabajo fueron una bandera de militancia que esta dirigente promocionó desde los comienzos de su vinculación con el trabajo rural. Anahí recuerda:

“Hubo elecciones, mi mamá conoció al Momo (Venegas) y cuando conoció al Momo dijo “esto sale adelante, así que vamos a meterle pata”, y gracias a Dios y con la mano de los compañeros y el Momo se postuló para secretaria general y salió electa, decían “qué hombre va a votar a una mujer”, nadie, mi mamá fue a estudiar dactilografía porque había que escribir las cartas documentos”.

Para esta dirigente contar con el respaldo del secretario general y adquirir alguna calificación “extra” como la dactilografía sería el puntapié inicial de una militancia sostenida también por el respaldo de las mujeres trabajadoras.

“Para las elecciones siempre nos contaba, lo primero que hizo fue llegarse a las mujeres, de igual manera no teníamos seccional acá en Allen, entonces iban a la casa venían a buscar los precios de la cosecha, de los trabajos. La Coila fue mucho de dirigirse a las mujeres, con el tema de que se cuiden cuando están embarazadas, de las licencias, de que vos tenés la hora para amamantar a tu hijo, de que no hay que llevar los pibes al monte, muchas veces se van a cosechar y llevan a los pibes y se terminan criando alrededor a la planta, vos estás trabajando y ahí hay veneno, hay de todo, y ha pasado que los chicos se han intoxicado. Y la mami por ahí nos juntaba un montón entonces hacía algo rico y se ponía a hablar, por lo de Evita fue que juntó un montón de mujeres, hizo pan relleno con dulce de membrillo, y ahí les hablaba, de cuáles son los derechos de cada uno”.

¹²⁵ Colaboradora gremial de UATRE regional, entrevista realizada el 23 de enero de 2007

La historia de vida de Haydee Coila refleja una preocupación por atender derechos no sólo de los trabajadores, sino especialmente de las mujeres rurales, con sus necesidades y problemáticas específicas. Para esta dirigente el trabajo en el sindicato no estaba desvinculado de la militancia en el peronismo. Las reuniones en secreto en su casa durante la última dictadura militar¹²⁶, la presentación de listas en internas del peronismo local y la asistencia a actos en homenaje a Perón o a Evita formaban parte de las actividades de la dirigente.

“Yo desde que la conocí a mi mamá siempre fue peronista, por ahí es una forma de vida, el que las pasa sabe, el que sabe cómo suenan las tripas cuando hay hambre sabe, si el General y Evita plantaron los derechos de los trabajadores en el país, y yo creo que fue el enamoramiento que uno tiene, que uno lleva en la sangre. Antes no sólo eran las mujeres, sino también los hombres los que estaban como esclavos, y por más que se luchara, hasta que vino el General y dijo estos son los derechos del trabajador, no pasaba nada. Creo que tiene mucho que ver el hecho de ser peronista, uno lo lleva en la sangre”.

La trayectoria de Coila dentro del sindicato y su vinculación con el peronismo la llevaron a ocupar un lugar en el Secretariado Nacional de la UATRE¹²⁷, inaugurando la Secretaría de la Mujer; sin embargo por su enfermedad y su posterior fallecimiento no pudo ejercer la función. Es interesante observar los términos en los que esta mujer defendía la presencia de la mujeres en el sindicato y los diferentes mecanismos de “integración” que se ponen en práctica.

“Para estar en el Secretariado Nacional hay que cumplir con una trayectoria y mi mamá cumplía con ese requisito, pero desde el secretariado nacional siempre se apoyó la gestión de la mujer dentro del gremio, con Venegas, mi mamá fue al Primer Congreso Latinoamericano de las Mujeres Trabajadoras, siempre le dio el espacio para que la mujer estuviera, en distintas actividades, no creo que llegas a un lugar por ser mujer o no, creo que tenés que tener la trayectoria. Lo que me acuerdo es cuando llamó el compañero Ramón Ayala y le dijo que se tenía que ir a Buenos Aires, y allá la sorprendieron a la mami, como la Coila fue una referente dentro de todo a nivel nacional en el tema de la mujer con las reuniones”.

¹²⁶ Una anécdota de la dirigente publicada en un libro editado por UATRE comenta que “en una plaza de la ciudad salió Coila con un cartón pintado que decía “Fuera milicos putos”, no le tenía miedo a nada” (García Lerena, 2006:82).

¹²⁷ Anahí me comentó que en “UATRE de Buenos Aires todo es Perón y Evita, que acá no pasa eso porque en Río Negro no hubo dirigentes del partido que fueran figuras importantes, pero que nadie se tendría que olvidar que sin Perón y Evita no tendrían lo que tienen”.

Esta modalidad de incorporación de mujeres, o mejor dicho de una mujer encabezando una secretaría específicamente ligada a cuestiones de “mujeres” puede interpretarse según Alvaro Orsatti (2004), como la vigencia dentro del sindicalismo de un modelo de “estructuras específicas” de carácter autónomo paralela para la mujer, el cual se caracteriza por la creación de departamentos o secretarías “para mujeres” que equivalen a una promesa de equidad vacía de contenido y “que implicaría alejar aún más a las mujeres de los centros de poder de las estructuras sindicales” (Carrario, 2006: 11).

Dentro del Secretariado Nacional de UATRE, de las diez secretarías existentes la de la Mujer es la única encabezada por una mujer, quien actualmente es además esposa del Coordinador Nacional de la UATRE y del ICE. Esta situación es advertida por Orsatti, quien señala que la selección de mujeres puede basarse en el “nepotismo, “en el sentido que es clara la influencia de la decisión “masculina”, favorable a mujeres emparentadas o vinculadas laboralmente” (Ibíd.: 1).

Los desafíos de una democratización de la participación de hombres y mujeres en las instancias de toma de decisión dentro del sindicalismo se refleja en UATRE y en otros tantos casos a lo largo del país¹²⁸, aunque debemos considerar que, como desarrollaré más adelante, la Secretaría de la Mujer y la Red no son las únicas posibilidades de presencia de mujeres en esta organización sindical.

Anahí Arguello fue la primera referente de la Red de Mujeres de la región del Alto Valle:

“Yo formé la Red de Mujeres en Chimpay, en Godoy, en Roca, en Regina, en Cinco Saltos, es decir, yo las llevé y quedó a cargo del secretario de la seccional, cada seccional lo que hace es autónomo, si mantiene o no la Red”.

Más allá de la institucionalización de la Red, la posibilidades de continuidad en cada seccional dependen de los hombres a cargo del organismo a nivel local. En las reuniones realizadas en Cipolletti recuerdo las complicaciones que surgían por el uso de las instalaciones del sindicato para los encuentros de la Red, las llaves para abrir no estaban, y debían juntarse en alguna casa, los fondos necesarios para realizar actividades no eran derivados a la Red, cuestiones que en general desalentaban el trabajo y al continuidad de las mujeres.

Según Anahí, la Red se formó para que

¹²⁸ Marta Carrario (2006) observa el grado de inclusión y participación de las mujeres en puestos relevantes y decisivos en ATE (Asociación de Trabajadores del Estado) Neuquén.

“La mujer, la trabajadora rural pueda ampliar su conocimiento, pueda participar socialmente, políticamente, que es tan importante, trabajar en lo político, que se desarrolle en otras áreas, no solamente en el campo y en su casa”.

Las inquietudes que movilizaron tanto a Anahí como a su madre Haydee Coila al trabajo dentro del sindicato, no pueden pensarse sino vinculando la militancia en el peronismo con el trabajo social, perspectiva que no es compartida en los mismos términos por otras integrantes de la Red o de la dirigencia. Iris, la actual referente de la Red a nivel regional me comentaba:

“Hay que darle lugar a la mujer, que la mujer rural debe estar, les avisamos a todos, en el sindicato hay colaboradoras, pero a las asambleas no vienen. A mí me gustaría hacer algo por las mujeres rurales, tienen mucha experiencia pero siempre son relegadas, como que no se les da lugar para nada, en las chacras todo sigue siendo muy machista, y la mujer trabaja, pero es el hombre el que figura en todo, me gustaría que desde el sindicato hubiera otros servicios, ropero con ropa, calzado, parece que esas no fuesen necesidades. En mi casa hay una máquina de mi mamá y otra de mi abuela, usarlas para dar corte y confección, hacer mantelería, viste que por ahí hay cumpleaños o fiestas que uno no tiene manteles, bueno, que haya y también que se puedan alquilar. Las mujeres viven situaciones de alcoholismo, violencia y necesitan también hablar de esas cosas, el sindicato también tiene que empezar a ver eso, pero siempre aparecen estos conflictos y no hay tiempo de hacer otras cosas. Guardapolvos y útiles mandan de Buenos Aires para los afiliados, pero serán unos 400 y en el reparto siempre te critican, bueno, poder hacer entonces desde el sindicato, las cajas de pan dulce y eso también se manda para las fiestas... seguimos charlando sobre las mujeres, las necesidades y las limitaciones educativas: UATRE ahora da becas para los que siguen en la universidad, es una ayuda, pero el que dejó el colegio y empieza a trabajar, una vez que ve unos mangos, tiene plata en la mano y ve lo que puede hacer con eso no estudia más, pero el que quiere dejar de ser lo que es su padre sigue y terminan terminando los estudios, hasta la universidad”¹²⁹.

En el relato de Iris se resalta su preocupación por temas “naturalmente” atribuidos a las mujeres: la asistencia a los necesitados, la crianza y educación de los hijos, las laborales manuales, atravesada por la demanda de generar otros “servicios” de los cuales los hombres son se preocupan. El discurso predominante dentro del sindicato en relación a la presencia de las mujeres oscila permanentemente entre dos niveles: la puja por un lugar propio y reconocido y la transmisión de valores biologizados

¹²⁹ Notas del 6 de Enero de 2006.

considerados propios de las mujeres, como el trabajo social y el voluntariado. La militancia en el peronismo circula como un aspecto paralelo que no necesariamente se cruza con la Red, diferente a como lo pensaban dirigentes como Haydee Coila.

La perspectiva del trabajo de las mujeres en la Red planteado por Iris se reflejó en las actividades que organizaban en Cipolletti: largas rondas de mate los sábados discutiendo cómo “hacer cosas para los más necesitados”, tejiendo pañoletas para vender, organizando una rifa para juntar fondos, armando “sorpresitas” para el festejo del día del niño en una escuela rural, juntando ropa para alguna donación. Sábado por medio “destinar unas horas al sindicato” por voluntad era la consigna. Las convocadas eran vecinas y conocidas de la colaborada gremial y esposa del secretario de la seccional y vecinas y conocidas de la referente regional de la Red.

En el art. 2º del reglamento de la Red se prevé que la participación de las mujeres implica un trabajo “voluntario, por el cual no se recibirá ningún tipo de retribución”.

La apelación a la voluntad en el trabajo en la Red no es un elemento menor, vinculado a la naturalización de una predisposición femenina a trabajar “desinteresadamente”, sin motivaciones políticas y despojadas de todo anhelo de poder. Esta representación del voluntariado ha sido ampliamente trabajada por Laura Zapata, que al abordar desde el trabajo etnográfico los sentidos que le otorgan las voluntarias de Cáritas a sus acciones y relaciones con las “beneficiarias”¹³⁰, afirma que circulan creencias que establecen que

“existen actos generosos, los cuales se distinguen de los actos interesados que demandan una retribución (...), de lo cual se desprende que existe una profunda división entre el dominio “económico” en sentido estricto, interesado, y otro no económico, exclusivamente moral, desinteresado, altruista, libre y gratuito” (2005:22).

Laura Masson, en el estudio que realiza sobre la participación de las denominadas “manzaneras”¹³¹, en la ejecución de políticas sociales desde 1996 en la provincia de Buenos Aires, coincide en observar el fenómeno al que refiere Zapata. Masson señala que uno de los perfiles de las vecinas que podían convertirse en manzaneras, era tener “vocación de servicio”. De un folleto de presentación del Plan

¹³⁰ El trabajo de investigación fue realizado en una parroquia de la ciudad de Mar del Plata en el año 2001.

¹³¹ Referentes del Plan Vida aplicado en la provincia de Buenos Aires.

Vida, transcribe “Nuestras mujeres han estado siempre presente, voluntariamente, en toda iniciativa de asistencia, promoción y organización de la comunidad” (2004: 105).

En la minuciosa descripción de los atributos de una manzanera que realiza la autora, va emergiendo el análisis de la construcción de una estrecha relación entre mujer y servicio social “desinteresado”, en oposición a toda las motivación político-partidaria. Masson afirma que la capacitación promocionada por el Consejo Provincial de la Familia y Desarrollo Humano¹³² tenía como uno de sus objetivos “construir y sostener la imagen de las manzaneras, y de las mujeres en general, basada en valores morales como la solidaridad, el voluntariado y el afecto” (Ibíd.: 108).

La transmisión y reforzamiento de estos valores son reproducidos a través de diferentes prácticas por las propias mujeres. En un encuentro de mujeres pertenecientes a diferentes sindicatos vinculados a la alimentación¹³³, realizado en Buenos Aires en el 2006, Iris se quejaba porque “al final, vinimos acá y parece que es todo política, lo que nosotras hacemos es otra cosa”. Podemos concluir que, a pesar de que coincidentemente las integrantes de la Red y las “manzaneras”, estarían vinculadas al peronismo, piensan y presentan sus actividades por fuera de toda motivación “política”.

Según Carolina Llanos, a cargo de la Secretaría de la Mujer de UATRE:

“el voluntariado es ese impulso que nos mueve a cambiar una situación de injusticia, porque la pasividad es involución, nosotras en cambio necesitamos dar, dar como vocación de enseñar y realizarnos en forma individual en una organización. A través de la Red nos juntábamos para salir de la casa a tejer, a hacer artesanías, eso hay que mantenerlo porque son nuestras raíces, pero ahora salimos a defender derechos, y me veo reflejada en ustedes”¹³⁴.

A través de estas palabras es posible observar entonces como el voluntariado está resaltado como atributo femenino al reafirmar la naturalización de características exclusivamente femeninas, al tiempo que este atributo es utilizado para intervenir en lo público, circunscrito y dominado históricamente por lo masculino. Lo individual/femenino, delimitado en lo doméstico, en la casa, encuentra su proyección en un colectivo a través del cual reconocerse y colectivizar demandas y necesidades: “me

¹³² Cuya Presidenta Honoraria era la Sra. Hilda “Chiche” González de Duhalde, durante uno de los períodos en que su esposo fue gobernador de la provincia de Buenos Aires.

¹³³ Encuentro de Mujeres de la CASIA (Confederaciones de Asociaciones Sindicales de Industrias Alimenticias), julio 2006.

¹³⁴ Discurso en el Congreso Nacional de la Red de Mujeres, septiembre de 2006.

veo reflejada en ustedes” dirá Llanos. Zapata también analiza esto entre las voluntarias de Cáritas:

“cuando el voluntariado reclama lo social como “su” espacio natural de actuación pone en evidencia, no las pasivas subordinaciones de género que afectarían a la mujer sino más bien el ejercicio, por parte de las voluntarias, de una forma particular de poder” (2005: 23).

En las reuniones de la Red realizadas en la sede de UATRE en Cipolletti era llamativa la frecuente presencia del secretario regional -en calidad de esposo de Iris-, situación que generaba bromas o expresiones como “ya me voy a tener que ir porque van a empezar con las cosas de mujeres”. Iris solía quejarse por esta vigilancia y por su desigual acceso, por ejemplo, a la información, ya que comentaba que desde Buenos Aires nunca le comunicaban las cosas a ella, sino que llamaban a Carlos “y él se olvida o no quiere darme las cosas”. Incluso a encuentros nacionales de las Mujeres de la Red, Carlos asistía, al igual que varios secretarios regionales e incluso la mayoría del Secretariado Nacional, pero a los encuentros de los delegados regionales, sus esposas podían acompañarlos, pero no asistían a las reuniones de discusión.

Como señala Kristi Anne Stolen

“los sistemas de género pueden ser adaptados o recreados más que transformados. Los cambios en el comportamiento pueden también ser estrategias para preservar elementos básicos de estilo de vida o tradiciones, sólo modificadas para adaptarse a nuevas circunstancias. A menudo, los procesos de cambio contienen elementos de un esfuerzo para asegurar cierta continuidad –nuevas prácticas que preservan “antiguos” valores de género- así como de esfuerzo por lograr nuevos “valores”” (2004:32).

Sin romper entonces con las diferenciaciones esencializadas de las características de lo femenino y lo masculino, el trabajo voluntario en la Red permitió construir un espacio de relaciones novedoso para el sindicato, defendido y respaldado por las mujeres y controlado por los hombres.

Continuando con los espacios de participación femenina en UATRE, retomo nuevamente a Orsatti, quien señala que dentro de los sindicatos existe otro modelo, el de las “estructuras principales”; sería aquel basado en medidas de acción como cuotas o cupos para que las mujeres influyan directamente sobre el acceso a cargos directivos¹³⁵.

¹³⁵ Estas medidas pueden interpretarse como parte de acciones positivas, o lo que se conoce como “discriminación positiva”, temática no exenta de controversias dentro del propio feminismo.

La sanción en el 2002 de la Ley que establece el Cupo Sindical Femenino¹³⁶ puede ser pensada en este sentido¹³⁷. En la misma queda reglamentada la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad de que se trate, y la integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales.

A pesar de las modificaciones que instala la ley de cupo, se mantiene una tensión entre el limitado y vigilado acceso de las mujeres en la vida sindical y su presencia en diferentes puestos. La excepción a nivel regional ha sido Haydee Coila, que fue elegida por voto de los afiliados, el resto de las mujeres no ejercían funciones de máxima decisión, pero sin embargo no estaban ausentes en los de menor jerarquía. Su participación puede encontrarla bajo la figura de “colaboradoras gremiales”: las comisiones administrativas tienen la facultad de nombrar un/a colaborador/a gremial que generalmente se reserva para la esposa, hermana o hija del secretario general de la seccional, porque “se sabe que va a cuidar los intereses de ellos”.

Por convenio con OSPRERA las colaboradoras suelen emplearse en las bocas de expendio de la obra social, teniendo un sueldo proveniente de UATRE. Tal es el caso de la colaboradora de Cipolletti, esposa del secretario general de la seccional local. Incluso Anahí, en calidad de hija de Haydee Coila, una vez que la dirigente falleció fue designada por el propio “Momo” como colaboradora gremial de la regional Río Negro y Neuquén. Son varias las historias recogidas que muestran el vínculo de las relaciones de parentesco en el acceso a puestos.

Esta manera de vincularse a los hombres refuerza una desigualdad de origen, a la vez que acompaña una exaltación de la necesidad de construir espacios propios como mujeres, tomando como ejemplo “que Evita supo defender los espacios”, como resaltó

¹³⁶ Fue sancionada el 6 de noviembre de 2002 y promulgada el 28 de ese mismo mes. Se reglamentó por el decreto N°514 el 7 de marzo de 2003. Se establece que “ARTICULO 1° — Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad. ARTICULO 2° — Los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres, no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas. (...). La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcance el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad.

Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección.

No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo”. (Ministerio de Trabajo, www.trabajo.gov.ar).

¹³⁷ Esta Ley fue aprobada durante un gobierno peronista, en el mandato transicional de Eduardo Duhalde, cuya Ministra de Trabajo de la Nación era Graciela Camaño.

la Secretaria de la Mujer Carolina Llanos quien también esta casada con una autoridad del sindicato. Los espacios a “defender” son pensados dentro de las estructuras vigentes¹³⁸.

La presencia de las mujeres en las organizaciones conllevan la instalación de temas no contempladas por la hegemonía masculina. En UATRE, las “cuestiones de género” están formalmente contenidas dentro de la “estructura”, en jornadas y reuniones organizadas por la Secretaría de la Mujer. La invitación de especialistas mujeres que hablen sobre género se transforma más en un ritual obligado por ser eventos “de mujeres”, que un acto que ponga en debate los problemas de las mujeres rurales desde la vinculación de las desigualdades de clase y género. Las especialistas exponen, las participantes escuchan, sin realizarse un análisis conjunto de los temas abordados. Ante la calificación de quien explica observé un silencio contemplativo de las oyentes, como un acto de reafirmación de los lugares asignados a las mujeres trabajadoras: otras mujeres las analizan desde un lugar de autoridad.

Aún sin establecer un diálogo con las especialistas, algunas mujeres con las que tuve la oportunidad de charlar en algunos de estos encuentros rescataban la posibilidad que les dio la Red de “salir de la casa”, aprender a “expresarse, a hablar en público”, a sentirse que “tengo los mismos problemas que otras”, expresiones que se repetían en la reuniones observadas en el Alto Valle. Estas son las experiencias que adaptan sin transformar, en los términos señalados por Kristi Anne Stolen, nuevos “valores” en las relaciones de género. Como me comentaba Anahí:

“Antes a las mujeres el marido no las dejaba afiliarse, tengamos en cuenta que acá en el Valle las culturas están mezcladas, y la mujer sigue siendo rezagada, si yo soy tu marido y estás viviendo conmigo en la chacra terminaste de lavar los platos y tenés un tiempito antes de ir a buscar los pibes a la escuela, mejor vení y haceme un bins, porque es así, o a levantar

¹³⁸ Es interesante recuperar una experiencia diferente dentro del sindicalismo rural latinoamericano, como fue la formación del MTTR. En el año 1989 en Brasil, en el Estado de Rio Grande do Sul se creó el Movimento de Mulheres Trabalhadoras Rurais (MMTR), a partir de mujeres que militaban en organizaciones sindicales de izquierda como la Central Unica dos Trabalhadores (CUT) o el MST (Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra). “Algumas mulheres que alcançaram posições de liderança na estrutura diretiva do MST e dos sindicatos frustraram-se com a inabilidade desses movimentos em evidenciar a importância de suas reivindicações específicas” (Stephen, 1996:35). Este movimiento se constituyó como una organización autónoma, con una base de 25.000 mujeres, representadas en más de 100 municipios de ese estado. “O fogo original do Movimento centrava-se em temas relacionados com a saúde da mulher, licença-maternidade e a implantação de benefícios previdenciários como aposentadoria e outros já assegurados as trabalhadoras urbanas, além do reconhecimento do trabalho da mulher rural e a sua integração individual nos sindicatos e nas cooperativas (Ibíd.: 36). Actualmente tiene como centro de sus debates el tema de la reproducción de las relaciones sociales de género y ya no las diferencias de clase (Navarro: 1996).

ramas del piso. Cuesta mucho que las mujeres vean que si trabajaste 4 horas que te las paguen en blanco, por ahí la mujer piensa, si son 4 horas nada más, esas 4 horas que hago capaz que le compro a fin de mes unas zapatillas a uno y un pantalón a otro y con la plata que él esta sacando podemos comprar una cosita, o un cascajo, pasa, que con el aguinaldo, ahí, para salir un poco de las chacras, el sueño de todos los trabajadores es poder salir de las chacras y no vivir muchas veces bajo la presión de los empleadores. Y de acá a algunos años por suerte las mujeres se han ido blanqueando, las mismas empresas con el tema del RENATRE, donde pesca un compañero sea hombre o mujer en negro va enseguida... para que sea el blanqueo. Y desde la comisión nacional viste que apoyan mucho el tema de que el blanqueo de la mujer, los derechos de la mujer. Mi mamá siempre así esto: llegaba alguien a buscar una orden y te decía, “che, estas afiliada al gremio, estás trabajando?” “No, yo no trabajo...”, “a no, quién esta trabajando?” “Mi marido está trabajando, ah?” “Y vos que haces. No querés venir a las reuniones?” “No, me voy a ayudarlo...” “entonces vos también estás trabajando...” y ahí les explicaba todo lo que ella tenía como derechos “el día de mañana vas a ser vieja chota, y? Ni una jubilación, pensión, nada, si vos te podés jubilar igual que tu marido”. Entonces así despertaba el avispero”.

Desde estos diálogos entablados entre una dirigente y las mujeres puede reflejarse la preocupación por reivindicar derechos como trabajadoras rurales. Estos cuestionan la naturalización del relegamiento de las mujeres no registradas al tiempo que la reafirmación de un mandato peronista: “que el hombre y la mujer tienen que ir de la mano, como el escudo, viste que van, ni uno atrás ni uno adelante, juntos”, dice Anahi.

Ser una mujer en UATRE en el Alto Valle oscila entre una esencialización de la mujer que llega “al lado del hombre” y la recuperación de la figura de Evita, cuya connotación implica la defensa de la mujer en lo público¹³⁹. Ese espacio público sin embargo, está delimitado a la actividad dentro de las “sedes” desde la Red o siendo colaboradoras, sin que la exposición llegue a una militancia que trascienda esos lugares.

Los conflictos y el protagonismo “público” de los trabajadores en la fruticultura siguen siendo hablados en masculino. Aún así, la presencia de las mujeres irrumpe cuestionando la idea de relaciones laborales dominadas por el hombre.

Como avanzaré en el siguiente capítulo, las mujeres junto a los migrantes tucumanos, presentan la mixtura de un mundo productivo en que dirimen

¹³⁹ Masson observa que, a través “del discurso de la emoción, con fuerte énfasis en el amor y en el sufrimiento, Eva hizo de ella misma una dirigente política “natural”. Si bien apeló a una imagen de mujer tradicional, desafió todos los roles femeninos legítimos de la época” sin dejar de transmitir que el “trabajo social tenía una traducción política inmediata al declararse incondicional a Perón” (2004: 133).

cotidianamente la reproducción y el cuestionamiento del orden en que se insertan como mano de obra.

En el Capítulo VI presentaré las diversas modalidades por las que los trabajadores optan cuando desafían a la patronal.

Capítulo VI

Las diversas maneras de confrontar y arreglar con la patronal.

1. Protestas sindicalizadas.

Como describí en el capítulo anterior, el sindicalismo rural representado por UATRE en la última década se consolidó como un sindicato prestador de servicios. Su presencia en el Alto Valle de Río Negro acompañó esa tendencia nacional, incluso “otorgando” y controlando una mediana participación de las mujeres dentro de espacios institucionalizados, como la Red de Mujeres.

La expansión de las agroindustrias en la región no constituyó un eje de crítica social para el sindicato, sino más bien involucró la generación de trabajo registrado, y, sumado a ello, potenciales afiliados y afiliadas que participan de capacitaciones, se califican y se insertan en condiciones laborales regidas por las BPA.

Tal como desarrollé en los sucesivos capítulos la expansión de la cantidad de afiliados en las chacras convive con relaciones laborales que tienden a reforzar desigualdades, en términos de origen migratorio, de calificaciones y de género. El sindicato desatiende puntualmente la complejidad de esas problemáticas y monta sus políticas sobre el afiliado hombre y estable, o hacia desocupados que a través del RENATRE reciben subsidios y capacitaciones.

A pesar de ello, las tensiones por demandas salariales y por mejoramiento de condiciones laborales suelen emerger en cada temporada en el Alto Valle. También “tomas” de instalaciones de las empresas o el abandono del trabajo son otras modalidades de expresión del descontento ante la patronal, conviviendo con los “arreglos” establecidos cara a cara con los propietarios de las chacras.

Los trabajadores establecen con el sindicato diversas relaciones, desde la afiliación y cierta “fidelidad” a sus dirigentes, a la enunciación de críticas y el desarrollo de diversas modalidades de negociación o expresión de fastidio ante la patronal por fuera del control del sindicato.

A través de la descripción de conflictos presentes en los medios de comunicación y registrados de primera mano, analizaré los diversos matices que presentan las tensiones entre el capital y el trabajo en la fruticultura, algunas enmarcadas institucionalmente por el sindicato, otras como “resistencias” individuales que emergen y ponen en tensión la cotidianeidad laboral.

Ante el cierre de empresas o “salida de los inversores extranjeros, dejando todo en banda”, como me comentó el dirigente de Allen, una de las modalidades de reclamo público amparado por el sindicato es lo que llaman “toma” u ocupación de las instalaciones de empresas, así como la obstaculización del acceso a chacras.

Recuerdo que en el año 2005 tuvo difusión en los medios un conflicto en el que estaba involucrada una gran empresa, la firma Tattedetuti -de capitales italianos-. Luego de su cierre, la planta de empaque fue tomada por los trabajadores de UATRE el 15 de mayo. El diario Río Negro anunciaba:

“los primeros días de abril los peones rurales cortaron el ingreso a los portones tanto del establecimiento en Vista Alegre como al de exFilomena en Barda del Medio, donde la frutícola guardaba fruta en las cámaras” (15/5/2005).

Meses más tarde, en octubre de ese mismo año Figueroa me comentaba:

“Hoy por ejemplo están los trabajadores procesando la fruta, comercializándola para poder generar dinero y de alguna manera cobrarse la deuda, nos tuvimos que juntar entre la gente del empaque, frigorífico, administrativo y rurales, y se están trabajando la fruta. Estamos desde mediados de abril con ese conflicto. Hay otra cuestión que es grave, que los 400 trabajadores rurales de esa empresa, porque tienen establecimientos en Neuquén y en Río Negro, si no se realizan las tareas culturales es muy probable y me atrevo que decir que es un hecho, la próxima cosecha qué van a levantar, son 400 trabajadores que seguramente se van a tener que insertar en otros lugares. Están los trabajadores rurales que no cosechan, están los del empaque que no pueden empacar, los del frío que no pueden almacenarla, y los administrativos que tienen que llevar todos los papeles tampoco pueden hacer nada, y estamos hablando ahí de más o menos 2.200 familias en total, entre empacadores, 2.200 familias que comen directamente y después hay otras que comen indirectamente”.

Luego de un año, como pude registrar en una capacitación del RENATRE, los trabajadores no habían revertido su situación: a la espera de una solución desde el estado o la patronal vivían de los subsidios por desempleo otorgados por el RENATRE.

En diferentes momentos el diario regional Río Negro refleja la diversidad de conflictos desatados entre el personal rural y la patronal pero mediados por UATRE, tal como aparece en esta nota:

“un grupo de trabajadores rurales de Allen denunció a una empresa frutícola que opera en la zona desde la vecina ciudad de Cipolletti, por “discriminación y persecución laboral”, según se informó desde el gremio

UATRE. Los obreros –alrededor de cinco cosechadores- protestaron porque fueron suspendidos “por haber reclamado por el pago del sueldo”, sostuvieron. (...) Los trabajadores se dirigieron a la delegación gremial allense que los nuclea y desde allí la titular, Haidee Coila, manifestó que mañana expondrá la situación ante las autoridades de Trabajo. Coila afirmó que realizará una presentación “por discriminación y persecución”, porque ellos hicieron antes un reclamo para cobrar, y ahora son los únicos a los que los suspenden” (2/3/2003).

Apelar al sindicato para reclamar por un problema personal o de un grupo de trabajadores, demanda acciones de intervención puntual, a veces derivadas a la justicia. Anahí, colaboradora de UATRE regional me comentaba.

“el trabajo dignifica, todo bien, pero los patronos no, como tienen un empleado piensan que los trabajadores le tienen que regalar el trabajo, yo siempre les digo a los trabajadores “vos vendé tu esfuerzo físico, no tu dignidad, no lo hagas cagar a piñas, pero hay leyes, mandale carta documento”. El pobre lo único que tiene es la paciencia, porque otra cosa no te queda, vos haces un reclamo y tenés que tener paciencia porque tenés que esperar los tiempos que marca la ley, del estado, los tiempos de la Subsecretaría de Trabajo, mientras tanto a vos te suenan las tripas, porque vos los reclamos son justos a la larga vos lo ganás, pero el patrón no, lo que tiene es plata, cualquier cosa va a la Secretaría y listo, va a juicio y ahí otra vez, y capaz que ganas en la Secretaría de Trabajo y dicen, “bueno, sí, tiene razón, yo no me niego a pagarle, pero le voy a pagar en cuotas de 50 pesos porque más no puedo”, y la ley lo ampara en todo eso”¹⁴⁰.

La dignidad, como un atributo de los trabajadores vuelve a aparecer en boca de una dirigente, junto a la exaltación del valor de la “paciencia”. La tardanza de las definiciones judiciales hace que los trabajadores desistan de esta opción de reclamo y “arreglen” directamente con la patronal.

El “arreglo” sostenido por los propietarios y los trabajadores deja al sindicato sin inversión.

En el verano del año 2000 sobre uno de los caminos que comunican la ciudad de Allen con la ruta 22, recuerdo las pancartas y banderas de UATRE en la entrada de una chacra, por días las banderas pedían: “pago de salarios ya!”. Anahí, cuenta lo que sucedió con aquella protesta:

“La mami (Haydee Coila, a cargo de la seccional Allen) seguía todos los pasos, mandaba las cartas documentos, a ellos no les habían pagado, nada, fuimos a la Secretaría y había que esperar, y había una señora que tenía como cuatro nenitas, y no tenían que conocer, nada, y dijimos “acá hay que

¹⁴⁰ Entrevista realizada el 23 de enero de 2007.

hacer algo, ustedes me van a acompañar”, y los compañeros dijeron que sí, así que plantamos bandera”.

La colaboradora describe así la forma en que empieza a gestarse un conflicto y el momento en que el mismo toma forma como hecho social público: “plantamos bandera”. Continúa en su relato describiendo las formas en que se negocia el pago en las pequeñas propiedades:

“Que pasa, te tomo a vos y te digo “en 15 días te pago algo así que vos metele”, sacas fiado en el boliche más cercano, o sino comés achicoria, te la arreglás, a los 15 días te tiran unos mangos, “no que cuando termine la cosecha te pago todo”, claro, llega un momento en que no tenés que echarle a la olla, los pibes lloran...”

ante la falta de respuestas por parte de la patronal se recurre al sindicato:

“Se fueron haciendo las presentaciones, los compañeros hacían las presentaciones pero después fueron y tomaron la chacra, teníamos un plato así de arar y eran como las cuatro de la mañana y hacíamos... pummm, lo teníamos colgado de un alambre. Ellos vivían en la chacra y sabían que los compañeros no tenían que comer... y yo no sé como se sentarían a la mesa, porque si vos tenés a alguien ahí en la puerta de tu casa, por x razón y vos sabés que no tiene que comer, qué sos vos la que está fallando. Después le pagó a la gente, llegaron a un arreglo. Qué pasaba, esa era una productora chiquita, el productor le había vendido a un frutero, este frutero no le paga a la productora y la productora no le pagó a los trabajadores, todo una cadena”.

En el testimonio se refleja la situación de incertidumbre en la que se encuentran los empleados de los pequeños propietarios, ya que sus sueldos dependen de que las grandes empresas, o frutereros, como las llama Haydee, le paguen la fruta a los chacareros. La forma de presionar que adoptan los trabajadores es la protesta en la chacra del patrón, aunque su resolución dependa de la entrada de dinero proveniente de la gran empresa.

Desde un rastreo en la prensa regional, pude encontrar que las protestas encabezadas por UATRE emergen generalmente a principios del mes de enero, coincidiendo con el comienzo de la cosecha de pera, utilizándose esta situación como forma de exigir a los propietarios mejoras salariales. Entre los meses de octubre y diciembre las negociaciones por aumentos de sueldos se desarrollan en las “paritarias”, categoría legal de una forma que asume el conflicto.

De las paritarias participa la parte patronal -a través de la Federación de Productores de Río Negro y de la CAFI (Cámara Argentina de Fruticultores Integrados) y UATRE -con su secretario regional y los dirigentes locales. Por ejemplo, en esta nota se refleja cómo a días del inicio de la cosecha con paritarias encaminadas se informa que:

“este año debido a las ventajas comparativas que ofrece la devaluación del peso para las exportaciones, se espera un incremento de los ingresos de las empresas y los productores frutícolas y este es el principal argumento de los trabajadores para solicitar un aumento de salario a los que levantan la fruta” (Diario Río negro del 21/12/2002).

En el 2002 y 2003 no se produjeron conflictos públicos, más allá de las reuniones de paritarias. En el 2004 se realizaron cortes de ruta a lo largo de todo el Alto Valle mientras se realizaban las negociaciones “formales” por aumento salarial. Ese año, en la zona de Chimpay la movilización de trabajadores es recordada por el delegado local de allí como “importante y masiva”, con momentos de “tensión” al tener que levantar los cortes por orden de desalojo de la justicia federal. El delegado me cuenta que su intención era sólo obstruir el tránsito de camiones cargados con fruta que se dirigieran al puerto y no entrar en conflicto con los demás automovilistas.

El último conflicto de gran repercusión en la zona fue en el verano de 2006, calificado por el sindicato como un “reclamo de mejoras salariales”. En una asamblea de delegados convocada por la seccional regional en Cipolletti, pude observar acalorados debates sobre las medidas a tomar. En mis notas apunté:

“La asamblea estaba convocada por Figueroa para las 19 hrs., en el salón de STHIMPRÁ. Las diferentes delegaciones habían tenido ese mismo días sus reuniones con los afiliados para llevar los mandatos. El lugar empieza a llenarse de delegados. Carlos mientras habla por celular, comenta la situación, los reclamos, luego nos aclara que era el Subsecretario de Trabajo de la Provincia.

Llegan más trabajadores, Carlos insiste en que comience la asamblea, algunos fotógrafos comienzan a tomar fotos, son de los diarios regionales. Carlos se para enfrente, como simulando hablarnos, bromea “qué lindas están las chicas, que les puedo decir”... luego se sienta detrás de la larga mesa ubicada en la tarima, a su lado los delegados locales, están desde Chichinales hasta El Chañar, las filas de sillas se completan, muchos quedan parados, dos mujeres ingresan y se sientan al lado de Iris... Carlos saluda a todos, justifica la necesidad de “rendir cuenta ante los trabajadores rurales por la negociaciones paritarias, cómo el sector empleador dio un no rotundo

a los reclamos de recomposición salarial. Ante esto hoy debemos discutir cuáles son las medidas que se tomarán”¹⁴¹.

Figuroa en nombre de la representación sindical oscila en esta puesta en escena entre los delegados de las diversas seccionales y las autoridades del estado provincial, las cuales estaban al tanto de la asamblea y solicitaban respuestas sobre las medidas que tomaría el gremio. Los diversos intereses que se dirimían en la decisión de las “medidas de fuerza” se fueron desplegando a lo largo de la asamblea. Por medidas se entendía aquellas acciones que se llevarían a cabo como forma de protesta institucionalizada.

El dirigente señaló sobre la tarima sentado frente al micrófono:

“Sabemos que sobre la espalda de cada uno de ustedes hay familia o más trabajadores, entonces una medida es inminente. Ante la respuesta del NO, no es posible una negociación paritaria, por ello UATRE anuncia: declarar estado de alerta y movilización, campaña de publicidad de lo demandado, acordar una mejor grilla salarial, que la actitud de los empleadores ha sido una afrenta a la dignidad de los trabajadores rurales, repudiar la actitud de la CAFI”.

Carlos pregunta si están de acuerdo con el Acta, uno dice en voz alta que él sí, los demás aclaman que sí y se aplaude, Carlos pide que se firme... circulan hojas en las que hay dos columnas: afiliados y colaboradores/UATRE, todos firman”.

A través de otros canales de comunicación por fuera de la asamblea los delegados ya habían trasladado los mandatos de sus seccionales: el sindicato debía encabezar un paro, eso lo habían decidido los afiliados. Los puntos del acta ya estaban redactados y tal como lo expresara el dirigente, la necesidad de definir un plan de lucha no era tema de discusión, sí sus modalidades. Se observa una forma de construir un conflicto diferente al “plantamos bandera” de Haydee, en la asamblea se formaliza “un paro” con las firmas de los afiliados. El paro se construye como producto de una asamblea de delegados, desde mandatos dispersos se institucionaliza una acción sindicalizada.

“Carlos comenta la situación de los demás gremios vinculados a la fruticultura: sindicato del hielo, empacadores y camioneros... al día siguiente tendrían una reunión “para ver si acordaban medidas”, que “el frío y empacadores” probablemente arreglaran antes que ellos, pero él sabía que camioneros acompañaría. Los “del frío” pensaban bloquear el puerto, la salida de fruta... Comienza a discutirse si acompañar esa medida, algunos sostienen el bloqueo de la aduana, en Villa Regina, ya que allí pasan todos

¹⁴¹ Registro del 9 de enero de 2006.

los camiones para el control fitosanitario hecho por SENASA y FUNBAPA, pero que eso puede transformarse en una causa federal...

El delegado de Chichinales retoma viejos conflictos, “cómo cuando nosotros cortamos hace dos años la ruta, sólo cortamos el paso de los camiones con fruta, pero unos camioneros como no los dejamos pasar cortamos la ruta y no pasó nadie, nosotros dejábamos pasar el turismo, las ambulancias, para no ponernos en contra a la sociedad y los otros terminaron empeorando todo, tiene que ponerse de acuerdo para que no pase así...”.

La relación con los demás gremios vinculados a la dinámica frutícola es un tema controvertido, en tanto los trabajadores rurales son los que poseen salarios más bajos y con los que los empresarios “arreglan último”. Llevar adelante una medida en común se transforma en una estrategia de presión significativa, considerando además que muchos trabajadores rurales, del empaque y del frío comparten la misma patronal, especialmente las agroindustrias de capitales internacionales.

Cabe tener en cuenta que las entidades sindicales UATRE, SOEFRNyN, STHIMPRA y el Sindicato de Camioneros pertenecen a la CGT, por lo que cierta “fidelidad” a una causa común que aglutina “compañeros” de la misma bandera partidaria también acompaña en las posibilidades de proyectar un paro colectivo. En la asamblea,

“Carlos avisa que el 14 de enero llega el primer barco, que hay que pegarles donde más les duele, que la fruta no salga.

El corte de rutas se descarta “te ponés a la sociedad en contra y ellos sacan igual la fruta o la guardan”. Se plantea entonces el corte al ingreso de las empacadoras y frigoríficos importantes, más el corte en la aduana.

Algunos recuerdan que muchos están procesados por denuncias “siempre en estas cosas se pierde algo para ganar”, “este es el momento justo para hacer un reclamo, antes no hubiera sido posible, y una vez que empieza la cosecha tampoco, una vez que te colgaste el recolector no te lo sacás” dice un delegado”.

Los delegados apuntan a la oportunidad de llevar adelante el paro en relación al tiempo productivo. La ocasión del conflicto es antes de involucrarse con el cuerpo en la cosecha, sino “te colgaste el recolector y no te lo sacás”.

“La opción del corte en las empacadoras gana partidarios, “si no pueden meter la fruta al frío el chacarero va a preferir dejarla en la planta antes que cosechar y que se le pudra la fruta en el bin, sino tiene que pagar el día igual...”

Se sigue discutiendo qué lugares se tomarían, cada delegación local debe garantizar el corte al acceso de las principales empacadoras”.

El conocimiento de los detalles laborales de los delegados alienta el momento “justo” de la medida de fuerza. También el manejo de la interrelación de la producción regional con el mercado internacional facilita las posibilidades de seleccionar los puntos “estratégicos” para ejercer presión sobre la patronal. La salida de la fruta de las chacras no es el problema, sino centralmente la salida de los camiones desde las empacadoras hacia el puerto: bloquear las puertas de las grandes empresas fue la moción aceptada. Sin embargo los delegados reclamaron que el sindicato desde su representación central en Buenos Aires hasta las delegaciones respalden la medida con la movilización de recursos y de afiliados.

“Un hombre pregunta cómo se va a lograr que la “central” acompañe con presencia y fondos, ya que en una medida anterior los compañeros se habían sentido solos, que se lo había manifestado. Encima era fin de mes y nadie tenía un “mango”. La mujer de adelante dice que cada delegación tiene sus fondos, que no somos un sindicato que tenga que salir a pedir, que los fondos deben usarse para “banca” las medidas que se tomen”. Otro hombre dice que como obreros rurales deben estar organizados porque el reclamo es un derecho..., se aplaude de vez en cuando.

Carlos anuncia que el miércoles es el día en que saldría el sello para cosechar la pera y tienen que estar las entradas a los galpones bloqueados. Se enumeran las grandes empresas: Expofrut, Moño Azul, Salentein, Mc Donald, Tres Ases y se enfatiza que cada delegado es el único en hacer circular la información y el responsable de movilizar a la gente. Un hombre dice “pero ahora los trabajadores andan con la radio, así que lo que nosotros decimos no es lo único que se enteran”. Se pide que se comuniquen con Bs. As., Carlos relee un punto del acta: “comunicar a la central de UATRE...”. Recuerdan que en el último conflicto “bajaron”, pero fue en el último día”.

Lo extenso del registro de la asamblea me permite analizar varias cuestiones vinculadas a la decisión de una medida de fuerza entre trabajadores rurales: los actores intervinientes, los recaudos que deben tomarse, los sentidos otorgados a las experiencias de protestas anteriores, la relación con UATRE “central”, es decir, el Secretariado Nacional y con la CGT –que están “arriba” y “bajan” a último mometo-, pero especialmente la construcción de un sujeto protagonista de un conflicto.

A la asamblea descrita habían asistido delegados de todas las delegaciones locales del Alto Valle y de Valle Medio, hombres de entre 30 y 60 años, con años de trabajo en las chacras y en la actividad sindical. Carlos permaneció en contacto con funcionarios del estado provincial y con otros sindicatos agrupados en la CGT, de modo de mantenerlos al tanto de la situación. Esta composición de intereses se reflejan en la asamblea, los delegados con los mandatos de sus seccionales decididos a realizar

medidas de fuerza, los funcionarios intentando encauzarla por otros medios, la CGT opinando y dando apoyo, más allá de las decisiones que tomara luego una intersindical.

Cómo resolver la “mejor” manera de obtener notoriedad, publicidad de la demanda al tiempo que perjudicar a las grandes empresas sin “ponerte en contra a la sociedad” parecía ser una ecuación difícil, pero la experiencia de otros conflictos refresco errores cometidos y los recaudos a tomar para evitar quedar, por ejemplo, vinculado judicialmente. La reivindicación de una demanda colectiva forcejeaba con preocupaciones sobre las individualidades, como no quedar procesado, pero ese “siempre en estas cosas se pierde algo para ganar” denotaba la conciencia de que un conflicto implica no solo esfuerzo sino riesgos personales, a lo que no se exponen los que “arreglan”.

La decisión de salir a reclamar a través de la protesta pública fue tomada con conocimiento de que “se sostiene con pocos”, los delegados enunciaban su preocupación por la organización en los piquetes y por la garantía de fondos y acompañamiento, al tiempo que se construyen a sí mismos como actores. Estos le expresaban a la dirigencia regional y nacional los mismos problemas que los afiliados le reclaman a sus delegados: qué sucede con el respaldo a los reclamos y con los fondos que maneja el sindicato.

La intersindical constituyó otro mecanismo para canalizar la demanda, sin embargo, compartir con SOEFRNyN y STHIMPRA la reivindicación por mejora salarial, pertenecer a una misma rama de la producción y compartir afinidades partidarias al estar vinculados a la CGT no garantizaba un acompañamiento total a lo largo de todo el conflicto, situación que podría tener el costo de ser calificado como “traidor” si un gremio “arreglaba antes y levantaba las medidas”, término difundido entre la militancia peronista.

Además del reclamo por mejor salario, ¿qué otras cuestiones emergían a través de este paro? Primero la validez de las medidas de fuerza protagonizadas por un sindicato como forma de explicitar una demanda por salario: “porque el reclamo es un derecho”, segundo la legitimidad de que UATRE encabece una medida de fuerza si las instancias de diálogo en paritarias fueran infructuosas: “UATRE anuncia: declarar estado de alerta y movilización, campaña de publicidad de lo demandado, acordar una mejor grilla salarial, que la actitud de los empleadores ha sido una afrenta a la dignidad de los trabajadores rurales, repudiar la actitud de la CAPI”.

En la asamblea descrita, entre sus dirigentes UATRE se instala como el mediador “natural” ante la patronal, los agentes del estado y los otros sindicatos. Esto le garantiza respaldo al encabezar medidas en contra de la CAFI, el sector patronal identificado como el oponente, a ellos “hay que pegarles donde más les duela”: la exportación.

El “paro” también evidenció cambios en las formas de petitionar mejoras salariales: ante un importante número de afiliados pertenecientes a grandes empresas¹⁴², las demandas individuales o dispersas son desplazadas por la institucionalización de la representación sindical.

Al ser las grandes empresas el blanco de las presiones, la dirigencia garantiza la movilización de por lo menos los delegados de empresas, situación que no sucede en el seno de pequeñas propiedades donde dos o tres peones dispersos no suelen concentrarse para parar la entrada y salida de camiones de una planta de empaque.

Como contó un delegado de una gran empresa:

“Nosotros sacamos a la gente directamente acá, a la entrada de Expofrut, como es una empresa grande tenemos más posibilidades de mover más gente”¹⁴³.

Durante más de una semana en los galpones de empaque más conocidos de la región grupos de trabajadores rotaban en las guardias obstaculizando el ingreso de camiones con fruta recién cosechada, otros grupos de hombres con banderas y gorras de UATRE expresaban sus reclamos en las rutas.

Los delegados se mezclaron en las rutas con los productores pertenecientes a la Federación, que también salieron a hacer pública su demanda por aumento del precio de la fruta. Por esos días el calor en la zona agobiaba y las colas de vehículos en las rutas esperando avanzar sorprendían a los turistas y camioneros.

Luego de una semana de “paro”, los sindicatos del Hielo y el Empaque fueron los que primero “arreglaron” un 15% de suba salarial, mientras que UATRE mantuvo “la lucha” -con amenaza de conciliación obligatoria- hasta finalmente lograr una suba del 19%. El diario Río Negro informaba:

“Los rurales, los únicos que hasta ahora no arreglaron con los empresarios, estuvieron en las rutas valletanas impidiendo el paso de camiones con fruta y en algunos casos realizando cortes intermitentes que volvieron a perjudicar

¹⁴²Ver Cuadro N°16.

¹⁴³ Oscar, entrevista del 20 de agosto de 2006.

a la gente. Además, hubo quienes no permitieron que la pera saliera de algunas chacras, aunque esta modalidad no fue generalizada. Pese a estas complicaciones, la cosecha empezó con fuerza en la región. Los productores contaron con el apoyo de sus peones de “siempre” y también con los “golondrinas” (trabajadores que vienen desde otras provincias y que están fuera de UATRE) para no perder más tiempo. Esto demostró una vez más la poca representatividad que tiene el gremio” (19/1/2006).

La “poca representatividad” sin embargo no se reflejó en la suba negociada. En el sector frutícola, UATRE fue el sindicato que mayor porcentaje de aumento obtuvo y esto se constituyó en un antecedente para las paritarias del año 2007, ya que el aumento de los rurales se tomó como porcentaje “base” para los demás gremios. Según Figueroa “después de lo que nos subieron todos quieren ir con nosotros a negociar”, esa “poca representatividad” fortaleció al sindicato ante la CAFI, los demás sindicatos y el estado. En el 2007 el pedido de suba salarial se resolvió luego de tensas paritarias, logrando UATRE una suba del 21.21%¹⁴⁴.

El secretario general de la delegación de Allen cuenta su vivencia del conflicto del 2006:

“Con el conflicto de enero nos demostró que hoy por hoy el sindicato tiene un peso importantísimo, porque quien más, quien menos, movilizó un 30, 40% de la capacidad de mano de obra en cada localidad, había momentos que acá teníamos casi 1000 trabajadores parados, porque estaban por ahí en las empresas grandes, son los que más te vienen, pero los de las medianas y pequeñas empresas estaban evitando que los golondrinas vengan a hacerles el trabajo. Los que pasa es que cuando en una empresa grande hay delegado también ese tiene un montón de conocidos de las medianas empresas y esos trabajadores se van plegando a la medida de fuerza a medida que van viendo que él está al frente, que está tratando de acompañar, de organizar. En los días del paro yo dejaba información, copias de las actas porque estábamos saliendo a las 3, 4, de la mañana de las reuniones, después salía de recorrer los piquetes, me iba a las 6 a dormir una horita u no podía apagar el celular porque por ahí había sectores que había aprietes, presencia policial, ofrecimiento de coimas para que dejaran pasar a cierta gente “que te pal vino...”, todo ese tipo de cosas”.

Para analizar el conflicto descripto retomo una reflexión de Víctor Rau quien señala que

¹⁴⁴ En el 2007 la Federación de Productores no firmó el acuerdo por argumentar la imposibilidad de los productores de hacer frente al aumento de salario de los trabajadores. Figueroa estaba tramitando con Venegas la posibilidad de que, para el caso de los pequeños propietarios, el sindicato solventara el pago de la diferencia de haberes.

“comparativamente con el trabajador industrial y a partir de su situación objetiva, el obrero agrícola posee mayores posibilidades de percibir la existencia de una explotación ejercida sobre su trabajo. Un saber más acabado acerca del proceso productivo en que interviene, pero principalmente la modalidad de pago a destajo y el conocimiento inmediato del precio de venta del producto, muestran claramente al obrero que el uso ajeno de la capacidad de laboral produce más valor que el contenido de su salario. Pero la explotación percibida puede hallarse de todas maneras perfectamente naturalizada, considerándose aquella percepción del plusvalor como un legítimo derecho del propietario” (Rau, 2004: 444),

sin generar inmediata resistencia, al tiempo que propiciando un terreno para pulsar por una “justa” distribución de los beneficios, en caso de subas de los valores de venta del producto. En el conflicto sostenido por los delegados gremiales y delegados de grandes empresas hubo una complementación entre ese conocimiento, referenciado, por ejemplo, en el artículo de diario que señala “se espera un incremento de los ingresos de las empresas y los productores frutícolas y este es el principal argumento de los trabajadores”, y una organización que cobró reconocimiento ante las empresas, el estado y su dirigencia.

El sindicato retoma como mayor argumentación para solicitar mejoras la venta favorable de fruta en el exterior, respaldando la acción colectiva en la lógica del mercado y no en el cuestionamiento a la desigual apropiación de la plusvalía, es decir, de las relaciones de producción. Tal como señalara en el primer capítulo, se refleja aquí como “lo global” define acciones locales que demuestran la heterogeneidad de sus “efectos”. Un sindicato se fortalece sin necesidad de criticar la mayores expresiones de capital concentrado en una producción de exportación.

El conflicto en el espacio público se manifestó sólo en esos términos: mejora de salarios. En un registro del 22 de enero señalo:

“Sobre la ruta 22 en el cruce que dirige a la escuela de Guerrico, dos garitas estaban empapeladas con unos carteles de unos 50 cm x 30 en las que se leía con letras verdes sobre el fondo blanco: “Sin aumento no hay cosecha. Agrupación Jerónimo Venegas, Lista Verde”. Fue en el único lugar que los ví sobre la ruta, en la garita del barrio Puente 83, en Cipolletti estaba pintado con pintura verde: “La familia rural merece vivir bien, estudiar, comer. Aguante, salarios dignos. Meses más tarde conocí al delegado de Cipolletti, residente de ese barrio”.

UATRE respaldó así su medida de fuerza en los delegados movilizandolos trabajadores efectivos. Se observa que la condición de trabajador/afiliado encuentra su mayor expresión en las grandes empresas, donde es construido por sus dirigentes por

medio de “acciones colectivas” que los contienen. La condición de ese trabajador movilizado se diluye cuando se observan otros niveles: la pequeña propiedad y tres o cuatro peones que “plantan bandera” sin formalizar institucionalmente la protesta o “arreglando” directamente con el patrón.

El sindicato construyó una acción de protesta salarial hacia las grandes empresas, pero el problema se presentó en la construcción de un sujeto colectivo que sostenga su representatividad gremial. Para el sindicato la dificultad surge ante la heterogeneidad de los trabajadores que se afilian: las mujeres, los que no se movilizan, los que trabajan igual y los “norteños”. El rasgo en común que exalta Figueroa es el ser trabajadores, pero principalmente trabajadores masculinos de la región y, tal como señalé antes, pertenecientes a grandes empresas y pasibles de ser movilizadas.

El paro, como describiré parecería no abarcar a los trabajadores golondrina, que “les pagan antes y los tienen amenazados”.

2. Los norteños “muertos de hambre”.

El conflicto descrito también evidencio un problema: la heterogeneidad de los trabajadores rurales. Tal como sostuvieron los delegados, están los que sostienen la lucha, los que “duermen en sus casas y reciben los beneficios” y los “norteños muertos de hambre”.

“En la asamblea un hombre afirma: “y qué hacemos con los norteños muertos de hambre, con el perdón de si hay alguno acá”, algunos comentan que tienen compañeros norteños, que los patrones los tienen amenazados, que ya les adelantaron plata y cuando preguntaron por aumentos les dijeron que ellos tenían que arreglar directamente con el ingeniero, que ni se metieran”.

En eso tres hombres levantan la mano y dicen que son norteños, que ellos van a “acompañar el paro”, un hombre dice que siempre pasa, que algunos están reclamando mientras otros duermen tranquilos en sus casas, que después los beneficios al final son para todos”. Otro recalca que si los demás sectores consiguieron aumentos en la escala salarial, por qué ellos no, pero que todos lo lograron con medidas de fuerza”, hubo aplausos”.

¿Cómo reproduce UATRE la vigencia de su representatividad ante trabajadores de diversa procedencia y expuestos a diferentes situaciones laborales?

En los debates en el seno del paro se expresaron las percepciones que circulan sobre los diferentes tipos de trabajadores, no era lo mismo ser “de acá” -aunque ese acá involucrara origen nacional argentino o chileno- y ser “norteño”. El mismo sindicato se

transforma entonces en un portavoz de significaciones sobre lo que es ser un trabajador rural en el Valle: en la cosecha, por ejemplo, se tiende a solicitar la elección de delegados por chacras para las delegaciones locales, pero, como manifestó un delegado “siempre tratamos de meter a los de acá”, expresando demarcaciones como trabajadores que no incorporan a los de las provincias del norte.

La construcción de una imagen estereotipada de la imposibilidad que poseen los norteños de reclamar en el marco del sindicato no tiene relación con la presencia de algunos tucumanos en la asamblea, que explícitamente manifestaron su involucramiento en el paro, incluso con la sindicalización de aquellos que llegan a la zona a través de colectivos pagados por UATRE.

Aquella manifiesta presencia de tres tucumanos en la asamblea es una representación poco significativa en proporción a los miles de norteños que llegan a la zona cada temporada, sin embargo, no puede ignorarse el impacto simbólico que ello generó: eran justamente los mismos actores a los que no se les reconoce representatividad los que exponían su posición, eran los “estigmatizados” los que se presentaban ante los delegados quizá por ellos mismos elegidos, eran los “muertos de hambre” los que sin delegar su voz hablan ante los “nativos”.

Tal como desarrollé en el Capítulo IV los norteños son motivo de discusión, de denuncia, de exposición en diferentes ámbitos con la intervención y opinión de variados agentes, paradójicamente las reivindicaciones propias de una situación particular como la que experimentan los temporarios no fue punto de reclamo en la asamblea del sindicato. A pesar de ello, en los medios de comunicación el sindicato se muestra cercano a las denuncias por las condiciones laborales de los golondrinas:

“En lo que va del mes de enero hasta ahora, ya se han denunciado numerosos casos –en los que interviene la Secretaría de Trabajo de la provincia- y en otros se han tenido que realizar exposiciones ante la policía para poder verificar las condiciones de higiene laboral del personal. Desde la seccional Roca del gremio de los trabajadores rurales, periódicamente se realizan, en conjunto con el personal de Trabajo de la Provincia, las inspecciones en las chacras. Ahora a la comitiva se sumarán inspectores de la cartera de Trabajo de la Nación” (31/1/2006)

“Hacinamiento, falta de higiene y salubridad. Es una imagen que se repite año a año con los trabajadores golondrinas de la región. El hecho fue denunciado por el gremio UATRE y pudo comprobarse las condiciones de hacinamiento que deben soportar en habitaciones reducidas y carentes de servicios más elementos (...). Por contrapartida, los productores se quejan de los últimos aumentos otorgados por el Ministerio de Trabajo para los peones

rurales, sostienen que la fruta no tiene precio fijo e, incluso, que valdrá menos que la temporada pasada” (5/2/2006).

¿Por qué esta conocida y difundida explotación a la que están expuestos los trabajadores de la cosecha, más aún los “norteños”, no fue motivo de reclamo en una asamblea de trabajadores rurales? ¿Por qué los tucumanos a pesar de exponer su apoyo al paro no plantearon sus propios problemas?

Sin entrar en conjeturas forzadas, podría analizar simplemente lo que sucedió: la prioridad era el reclamo salarial y los protagonistas eran los delegados y los afiliados “nativos” que pudieran movilizar, sin que este paro dependiera entonces del respaldo y la militancia de los temporarios norteños.

La construcción de los trabajadores temporarios norteños como un “ejército de mano de obra de reserva” que circula a lo largo de diferentes producciones dentro de la Argentina se encarna en el propio sindicato. Este no los considera parte de su colectivo.

En relación a los trabajadores norteños y migrantes bolivianos empleados en la zafra de Salta y Jujuy, Scott Whiteford observó en la década de 1970 que a pesar de que las contribuciones que realizan los trabajadores estacionales representan ingresos anuales para el sindicato, los estatutos impiden que los mismos sean delegados o que tengan cargos en el sindicato, quedando los temporarios a disposición de las decisiones de los trabajadores permanentes que se autobenefician con ellos.

“Al no necesitar de los votos de los trabajadores estacionales, y contando de antemano con sus aportes al sindicato, los dirigentes se muestran insensibles a sus problemas y jamás solicitan su opinión; ni siquiera se molestan en ir a los lotes para explicarles los beneficios que les ofrece el sindicato o pedirles sugerencias” (1977: 102).

La distancia observada entre las discusiones sobre modalidades de un plan de lucha por reclamos salariales desarrolladas en una asamblea y la incorporación de las demandas de los golondrinas muestra la imposibilidad del sindicato de construir una representación de afiliados que no comparten una misma situación laboral. El sindicato opta por afirmar su representación sobre los afiliados efectivos.

Whiteford considera que los trabajadores migrantes han renunciado a sus demandas, y recupera diversos casos de temporarios a lo largo de América Latina para afirmar que:

“El trabajador estacional suele depender en alto grado de lo que gana para durante la cosecha para vivir el resto del año; de hecho, es en ese período

cuando percibe sus mayores ingresos anuales. Es difícil que este dispuesto a poner en peligro este delicado equilibrio, quedándose sin tener adónde recurrir en caso de perder su trabajo. (...). En la mayoría de los lugares trabajan “por tanto” (...) trabajan desde muy temprano en la mañana hasta que se pone el sol; cuando termina la jornada están por lo general exhaustos y sin la energía que es indispensable para planear estrategias y organizar huelgas” (Ibíd.: 106).

¿Es pertinente extender estas conclusiones al caso de los norteños en la fruticultura? Las distancias que los separan de los núcleos urbanos, el reducido contacto que establecen durante la jornada de trabajo con otros compañeros de trabajo sumado a los controles ejercidos por los patrones o los encargados, ¿estos elementos refuerzan la renuncia a demandas a la que alude el autor?

El cansancio o el “aislamiento” no pueden explicar la ausencia de los norteños en una asamblea de delegados de UATRE. Ni siquiera podría afirmar que están sometidos a una desorganización.

La tarde en que los “norteños” se trasladaban hacia la ciudad a compartir con conocidos una cerveza fuera de la chacra, o la descripción que realizó el tucumano José de la forma en que llegó a la chacra y las condiciones en las que vive no demuestran un aislamiento y una “imposibilidad” de reconocer su lugar como trabajador en la chacra. Sí reflejan prácticas que funcionan por fuera del control del sindicato. A pesar de ello, algunos temporarios afiliados como Pablo utilizan al sindicato para llegar a la zona en los colectivos financiados por UATRE o duermen en la seccional local como describía Haydee.

Creo conveniente considerar algunas particularidades de los migrantes que llegan al Alto Valle, algunos de los cuales son trabajadores del limón también representados por UATRE en provincias como Tucumán. Según Aparicio y Alfaro, UATRE en esa provincia no parece “facilitar el surgimiento del discurso colectivo del derecho ni posibilitar la construcción de la lucha gremial” (2001: 15), en tanto no se construye un lazo identitario como cosecheros del limón. Las autoras creen que si en Tucumán se observan expresiones de protesta, las mismas se realizan en términos de reivindicaciones de desocupados y no de trabajadores temporarios.

“Seguramente que estos “actores” de las protestas fueron y serán cosecheros de limón. Pero, no es esta condición la que reivindican en el momento de la acción sino la de ser vecinos de una localidad particular o la de ser “desocupados”” (Ibíd.: 15).

Por su parte, Vanesa Vazquez Laba (2004) a través de un cuadro estadístico presenta los porcentajes de afiliación de los trabajadores y trabajadoras citrícolas, los cuales llegan a un total del 13,7 %.

Según la autora,

“Las interpretaciones pueden ser, por un lado que las modalidades de contratación "típicas" del medio rural no registran a los/as trabajadores/as; por otro lado, también influye la estacionalidad del trabajo y su consecuente alta rotación de empresas y de trabajadores/as. Esto último, no ayuda a que lo/as trabajadores/as citrícolas puedan generar un vínculo entre ellos y adquirir capacidad de negociación colectiva y gremial” (2004: 7).

El no registro de los trabajadores genera como correlato no sólo la precarización de las condiciones laborales sino también la imposibilidad de afiliarse a un sindicato. Además, según Aparicio y Alfaro, la producción citrícola es relativamente nueva, por lo que no constituye una referencia de luchas agrarias como pudo haber sido la producción cañera. Cabe aclarar también que años de persecución y asesinato de militantes y trabajadores rurales en Tucumán seguramente ha repercutido en la evaluación que las actuales generaciones de cosechadores realicen sobre el establecimiento de una vinculación con el sindicato.

Sin duda que la experiencia sindical de los anteriores y los actuales trabajadores temporarios norteños en sus lugares de origen incide en la relación que los mismos establecen con UATRE en el Alto Valle. Sin embargo, ello no redundará en una apatía de los norteños y en la ausencia de organización, simplemente, las relaciones que establecen con otros trabajadores y con los patrones no necesariamente están contenidas por el sindicato.

3. Confrontar y “arreglar”.

¿Qué sucedía en las chacras durante la protesta sindical del 2006?

Las reivindicaciones de suba de salarios expresadas en cortes de ruta, piquetes en las empacadoras de fruta y pintadas, cobraban otros matices dentro de las pequeñas y medianas propiedades. En las chacras los trabajadores rurales recuerdan que se “aguantó la fruta en el monte”, pero como los golondrinas del norte ya habían llegado, en los lugares de trabajo se aprovechaba para hacer limpieza, desmalezar, dejar todo listo para comenzar con la cosecha.

“Por la radio y la tele veíamos que pasaba, todas esas macanas, sobre todo cuando arrancó la cosecha, vió? Pero a la final llegaron a un arreglo, acá se trabajó igual, porque cuando fueron unos de acá que son un poquito más metidos en el tema ese, yo no me gusta andar metido, pero los vió el patrón y les dijo “ustedes se me van a la chacra que yo lo que les tenga que pagar se los pago, si ellos no arreglan yo se los pago lo que piden por día”, para la gente de él, él lo que no quería era perder la cosecha, porque ya tiene los arreglos de venta en el exterior”¹⁴⁵.

Las “macanas” y “estar metidos” son expresiones vinculadas a trabajadores que se relacionan con el sindicato y denota diferencias con aquellos que seguían el paro por la televisión o la radio. Establecer cierta relación con los delegados o las autoridades locales del sindicato, aunque más no sea para estar al tanto del “paro” se opone a ser espectador de un conflicto o al “arreglo” “cara a cara” con el patrón.

En las pequeñas y medianas la figura visible del propietario desarticula las posibilidades de hacer “macanas”. Desde la presión teñida de promesa “ustedes se me van a trabajar que yo lo que les tenga que pagar se los pago” el sindicato pierde ingerencia.

Por su parte, Héctor recuerda que en Salentein,

“la gente nuestra en ningún momento paró, no teníamos, ellos saben que por ejemplo se arranca con un básico, y si hay un reajuste si se aumento, ellos saben que siempre se les reajustó, nunca hubo problemas en ese sentido por eso, de los que yo tengo acá, ni uno paró, nosotros teníamos a toda la gente para arrancar, que la gente venía a presentarse y los hacíamos hacer otros trabajos, pero no que la gente nos paró para ir a la ruta”¹⁴⁶.

La imagen de garantizar a sus trabajadores el salario con los reajustes necesarios es la mejor aliada que difunde Héctor como cuadro de una firma de capital internacional. Esta “predisposición” a reconocer los “reajustes” es diferente a la reticencia a dar aumentos que proyectaba Figueroa en la gran empresa. Tal como sostenían Boltanski y Chiapello (2002), las empresas previenen las reivindicaciones de los asalariados adelantándose a sus posibles demandas, quitándose de esta forma poder a los sindicatos.

Por lo observado, las protestas institucionalizadas de los trabajadores que se dirimen a través del sindicato coexisten con otras maneras de “arreglar” ante la patronal. La queja expresa ante el encargado o ante el patrón parece ser la manera más rápida y

¹⁴⁵ Luis, entrevista realizada el 22 de junio de 2006.

¹⁴⁶ Entrevista realizada el 8 de septiembre de 2006.

efectiva para transmitir un descontento y conseguir una solución en los términos de un “arreglo”.

Mientras algunos trabajadores se dirigen al delegado de la empresa, otros consideraban que es mejor tratar los problemas personalmente, sin intermediarios, lo que demuestra la desconfianza depositada en los delegados:

“Yo no veo que hagan algo. Yo siempre trato de arreglar lo que tienen que pagarme con el patrón, pero una vez me debían y me fui al sindicato, ahí reclamé lo mío y los de ahí llamaron al patrón para arreglar, se sabían el teléfono de memoria, porque ellos son como empleados de los patrones, si a mí me descuentan por ser afiliado tienen que escuchar lo que reclamo, no llamarlo al patrón para que yo hable ahí. El que está ahora quiere cambiar algunas cosas, pero yo no veo que cambien todavía, quiere que los que trabajan ahí cobren un sueldo, sino uno tiene que estar haciendo su trabajo y después recorrer para que la gente se afilie, le prometieron como tres sueldos y le habían dado 100 pesos, más vale que después las cosas que son para los afiliados no la ven, los guardapolvos ni se vieron, la plata no se sabe a dónde va”.¹⁴⁷

Los “arreglos” que realizan los trabajadores y los patrones se sustentan en prácticas que trascienden el control y la intervención del sindicato.

Las “formas cotidianas de la resistencia” (Scott: 1997) a través de las cuales los empleados reclaman por su sueldo o por las condiciones laborales son variadas y se desarrollan de manera individual, y como señalé, sin necesidad de intermediarios.

“Los de acá quieren trabajar ocho horas, porque hay que levantar la cosecha, pero yo le digo al patrón que tendría que pagar, yo no tendría ningún problema en trabajar una hora más, pero que me paguen como corresponde, eso es lo que yo discuto siempre. Para ellos el día que riego, si es un domingo, yo no trabajo, y yo les digo, vamos al ministerio a ver que dicen ahí, sino a la noche yo tendría que cortar el agua y no regar mas, si no me reconocen nada. Y así los vivo jodiendo, me dan unos pecitos mas, pero cuesta, por ahí pasaste un día discutiendo”.¹⁴⁸

“Vivir jodiendo” involucra una práctica de demostrar el descontento ante patrones con los que puede “arreglarse” el pago de unos pesos más o el reconocimiento de las horas extras trabajadas. Los patrones tienden a “arreglar” con quienes les garantizan un buen trabajo, más aún considerando que al tratarse de una cosecha anual es necesario realizar correctamente las tareas culturales.

¹⁴⁷ Hugo, trabajador rural, entrevista realizada el 7 de agosto de 2006.

¹⁴⁸ Nolberto, trabajador rural, entrevista realizada el 8 de agosto de 2006.

Los peones cuentan cómo hay compañeros de trabajo que se cansan y “meten cualquier fruta al bins, para hacer renegar al patrón”. Hacer “renegar” como una modalidad de trabajar mal o lento para perjudicar al patrón o al encargado:

“unos de afuera le tenían bronca al patrón, y para hacerlo renegar y para que echen al encargado metían cualquier fruta, toda marcada, después nadie se hacía cargo de eso”.

Otros pierden parte de las herramientas para no trabajar y cobrar el día:

“el otro día perdió el resorte de la tijera (para podar), hasta que llegó el encargado pasó el día sin hacer nada, él hizo eso por andar jodiendo, para no trabajar, estuvo todo el día buscando el resorte entre las plantas y no pudo nada y cobró el día”¹⁴⁹

Los trabajadores detallan prácticas para “andar jodiendo”, que hacen “renegar” al patrón o a los cuadros de dirección. Las oportunidades de concretar estas acciones son experimentadas desde el conocimiento de sus tareas, realizar lo opuesto a lo esperado: cosechar mal o perder las herramientas.

Dejar el trabajo también es otra forma de expresar disconformidad y optar por mejores alternativas laborales dentro del mismo sector. Los trabajadores “norteños” escogen el abandono del trabajo al estar en desacuerdo con las pagas, como una muestra de la posibilidad de elegir y dejar “plantado” al patrón con el trabajo. Un peón me contaba:

“Yo le dije al encargado, yo me voy culpa de ustedes, porque ustedes no me pagaron bien, yo cumplí, me voy. Ustedes no cumplieron, yo cumplí, apenas encontré a la semana otra cosa me fui”¹⁵⁰.

“Hice la cosecha y la poda, aguanté un mes y directamente me engañaban, porque nos dieron un precio y cuando fuimos a cobrar teníamos otro precio, en la temporada de la poda, así que cobramos y ahí sobre el momento renunciamos, nos fuimos a otro lado a una pequeña empresa. Esa empresa es muy delicada, creen que estamos en el tiempo de la esclavitud”¹⁵¹.

Los temporarios tienen un poder que ejercen como trabajadores: abandonar el trabajo, diferente a la imagen de trabajadores desorganizados y conformistas instalada hacia los migrantes norteños.

¹⁴⁹ Nolberto.

¹⁵⁰ Nolberto.

¹⁵¹ Luis.

Comparar las condiciones en las que la patronal desea que se trabaje con “la esclavitud” ha sido frecuente entre los entrevistados, especialmente entre los chilenos. Otro trabajador me comentó:

“Yo le dije al patrón “a ustedes les cuesta entender que antes el trabajador era esclavo, era propiedad del patrón, el trabajador ahora no es así, ahora somos libres aunque trabajamos por la comida, pero somos libres, cuando queremos nos vamos, porque no pueden hacer lo que quieren con nosotros”.

Mantener las posibilidades de optar, moverse “libremente” es un atributo que algunos trabajadores no están dispuestos a perder, el secretario general de Allen, chileno de origen expresó “lo que pasa es que uno que vine de una dictadura acá se siente más libre para defenderse, para hacer cosas”. La conciencia de los límites que puede tener la explotación se vincula en algunos casos con experiencias de militancia o relaciones laborales conflictivas en otras regiones o país; incluso estas estrategias se traslada en los norteños, quienes también deciden dejar el trabajo si no les conviene, comentándome algunos que “ya están acostumbrados a que los quieran trabajando todo el día, como en el limón”.

Esta modalidad de “resistencia” es informada también en el diario Río Negro, que transcribe una queja de un propietario:

“los golondrinas el año pasado, de un día para el otro se fueron y me dejaron la fruta en las plantas. Y aquí no hay gente que quiera trabajar en las chacras” (5/02/2006).

Analizando las relaciones sociales en la producción cañera, Norma Giarracca, Carla Gras y Karina Bidaseca sostienen que

“exceptuando las relaciones de colaboración y reciprocidad, las relaciones sociales laborales son, por hipótesis, asimétricas. No obstante, los actores involucrados, generalmente tienen algún recurso para negociar, lo cual pone en acto la permanente tensión “dependencia-autonomía”, implicada en las relaciones de este tipo” (2000:21).

La residencia fuera del predio productivo también es considerada por algunos trabajadores como una manera de desvincularse del control del patrón luego de la jornada de trabajo. En una investigación anterior observé que la organización de viviendas en los espacios rurales, en las conocidas “calles ciegas” o “barrios rurales”, permiten al trabajador tener el trabajo cerca pero desarrollar otras actividades (Trpin, 2004).

En estos asentamientos ubicados en calles rurales las familias suelen complementar sus ingresos como trabajadores de las chacras con la crianza de animales, la realización de huertas o la organización de “despensas” para la venta de comestibles, cerveza y para construir un lugar de encuentro. En las calles ciegas el patrón o la empresa no tiene intervención directa en el control del tiempo y de los recursos de estas familias.

Como expresó Luis, “si al final, la única ventaja de vivir en la chacra es tener el trabajo cerca y que te dan una casa, después es mejor vivir afuera”.

Es interesante reflexionar sobre las formas de expresar el cuestionamiento de las relaciones laborales que desarrollan los trabajadores, dentro de los márgenes otorgados por las condiciones en las que viven y trabajan. Los conflictos y negociaciones encabezadas por el sindicato y las prácticas de resistencia de los trabajadores dentro de las chacras demuestran que a pesar de poner en evidencia las tensiones generadas por intereses de clase y por el ejercicio de poder dentro de una estructura productiva, no necesariamente cuestionan las orientaciones más fundamentales de un sistema socioeconómico, político y cultural dominante.

Recuperar a James Scott (1997) resulta pertinente para señalar la importancia de observar las variadas maneras que adopta la oposición a la dominación, y cuestionar aquellas visiones que enfatizan que la inexistencia de protestas masivas enmarcadas institucionalmente en el espacio rural refleja la sumisión y desorganización de los trabajadores rurales. Muy por el contrario, afiliarse al sindicato constituye tal sólo una de las opciones de defensa de los intereses de los trabajadores, afiliación que además no derivará necesariamente en una participación activa de las acciones planteadas por el gremio. No participar en las acciones colectivas encabezadas por UATRE, “quedarse en la casa durmiendo” o “arreglar con el patrón” no habla entonces de una aceptación pasiva de las condiciones de trabajo impuestas.

En un estudio realizado en plantaciones de caña en el nordeste de Brasil, Marilda Aparecida de Menezes observa cómo los trabajadores “pernambucanos” y los temporarios “paraibanos” dirimen diferentes “formas de resistencia” que oscilan entre la aceptación y la contestación a la dominación, estrategias identificables a lo largo de la vida de las personas. La autora considera que

“as atitudes que diferem da “aceitação”, tais como deixar a usina ou levá-la a justiça, emergem quando o trabalhador nao está preocupado em perder o emprego e tem outras alternativas em vista. Em outras palavras, o auto-

interesse derivado de circunstancias individuais e familiares desempenha um papel esencial nas práticas cotidianas de resistencia (...). ainda que algumas práticas cotidianas de resistencia sejam conduzidas a nível individual, elas podem se expressar de forma persistente e recorrente entre um número expressivo de trabalhadores e, assim, influenciar as relações de trabalho” (2002: 195-198).

Transformándose esto en un “patrón consistente de resistencia” (Scott, 1986). Estas conclusiones de Marilda Aparecida de Menezes incorporan algunos elementos de discusión a la temática de las prácticas de resistencia. En el caso analizado por la autora así como en el nuestro, la decisión de los trabajadores de irse de un trabajo, realizarlo mal o “perdiendo el tiempo” necesariamente debe estar vinculado a las posibilidades que tenga un trabajador de conseguir otro empleo, garantizado mayormente por una red de vínculos establecidos por conocidos, amigos o compatriotas. Estos conocidos son quienes actúan como referencias, contactos o proveedores de información sobre futuros trabajos. En el caso de la fruticultura es importante señalar que es un nicho productivo demandante de mano de obra centralmente en la época de cosecha, momento en que los trabajadores desean tener garantizada la mejor paga, ya que es en ese momento del año donde realizan “una diferencia”, al tiempo que la patronal debe tener también garantizada una buena cosecha de fruta.

Las modalidades de dirimir los conflictos o negociaciones con la patronal por fuera del sindicato se tornan estrategias individuales, sin embargo, como “patrón consistente”, tal como señala Scott, no dejan de generar malestar en la patronal, y demostrar que los propietarios no tienen control absoluto sobre la mano de obra en las chacras.

Por su parte, observé que en empresas como Salentein el capital tendió a prevenir los conflictos, no precarizando a los cuadros de gestión como Héctor, más bien transformándolos en portavoces de las garantías del empleo en la firma. El conflicto se presenta por Héctor como una situación lejana, por fuera de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores en las chacras. Héctor y sus compañeros forman parte de un “proyecto” en que se sienten involucrados, en el que las BPA son aplicadas con “eficiencia” y las capacitaciones los sitúan como trabajadores calificados. Ante esto, ¿qué demandar? Ni siquiera el sindicato discute estas condiciones, sólo presiona para intervenir en la captación de afiliados y afiliadas que validen su autoridad y no se instale el “arreglo” con la patronal como la modalidad “natural” de negociación entre los trabajadores y sus empleadores.

Conclusiones

La fruticultura, como una dinámica productiva con proyección a la demanda externa, actualiza las relaciones entre lo local y lo global. Tal como desarrollé en el primer capítulo la producción de peras y manzanas no puede analizarse sino partiendo de su reconfiguración como territorio basado en la exportación. Esta dinámica con vistas al sistema agroalimentario está regido por lineamientos de calidad y sanidad expresados en normativas legisladas y controladas por certificadores nacionales y organismos del estado. Lejos de la visión transnacionalista y globalizadora que resalta el desdibujamiento del estado, en este caso el estado se expresa en políticas de acompañamiento y control de las iniciativas productivas privadas.

La calidad como organizadora de la producción marca el rumbo de competitividad internacional. Cómo se incorporan a este proyecto los diferentes sectores sociales intervinientes en la producción fue analizado a través del estudio presentado.

Como describí, la tendencia muestra pequeños productores forcejeando con nuevas normativas y condiciones productivas, reconversiones de variedades y técnicas. Las empresas más capitalizadas, que controlan los diversos eslabones de la producción, empaque, almacenamiento y venta de fruta se consolidan con el mayor poder en la definición del tipo de fruta requerida por el mercado.

Las agroindustrias como Salentein Fruit expresan la intermediación de lo local con lo global, manifiesta en la aplicación de las Buenas Prácticas Agrícolas (BPA), en la realización de las diferentes tareas culturales dentro de las chacras, en las inversiones en tecnología y en las compras de fruta a los pequeños propietarios cuidando los lineamientos de normativas internacionales.

Tal como expresan los propios trabajadores, las exigencias de calidad y sanidad reconfiguraron el espacio productivo, su vida cotidiana en las chacras y sus condiciones laborales. La cartelería mostrando los cuadros de frutas, el destino de venta, además de la señalización de los lugares en los que se almacenan agrotóxicos y de los procedimientos de primeros auxilios entre otras indicaciones, se expanden ante espacios productivos despojados de residuos, de animales domésticos y de huertas familiares.

Para algunos trabajadores la aplicación de las BPA implica el mejoramiento de sus condiciones laborales, en tanto involucra la no “contaminación” de las plantaciones con agroquímicos no aceptados por el mercado y el cuidado del cuerpo de los empleados. En las chacras tampoco se admite la basura “fuera de lugar” o la presencia

de desechos de animales para el resguardo de la propia producción y la salud de aquellos que trabajan y residen en las chacras. Para otros, estas normativas los despojaron de alternativas económicas para el autoconsumo o la venta como la crianza de animales de granja y el cultivo de verduras. Las familias rurales pasaron de este modo a depender exclusivamente de los ingresos derivados del salario.

En este contexto, las formas de realizar el trabajo y la calificaciones requeridas implicaron la definición de una jerarquización laboral que se expresa en términos de género y de origen migratorio. La precarización y la flexibilización laboral se aplica diferenciadamente según los tipos de propietarios y según las clasificaciones reproducidas sobre los trabajadores y la patronal: trabajar con un chacarero o ser empleado de una firma integrada marca condiciones y calificaciones particulares, al tiempo que ser un trabajador “norteño”, mujer o trabajador estable “nativo” denota un acceso diferencial a derechos y representatividad sindical.

Los casos de Roble y Luis demuestran la complejidad de la organización laboral mediada por la extensión de la chacra y la introducción de categorías laborales según responsabilidades específicas: Roble en una chacra de 20 hectáreas se ocupa de regar, aplicar agroquímicos, manejar el tractor y contrarrestar las heladas, además de podar, ralear y controlar el personal y la salida de fruta. Tiene asesoramiento técnico de los ingenieros de las empacadoras que le compran fruta al patrón. Por su parte, Luis pertenece a una estructura mayor, cuatro trabajadores viven en 58 hectáreas. Allí hay un regador –Luis-, un tractorista, un encargado y el asesoramiento técnico proviene de la misma empresa, estando a cargo del hijo del patrón, que es ingeniero agrónomo.

La división del trabajo en las propiedades se condice con la cantidad de hectáreas y con la pertenencia a estructuras mayores. Las empresas más capitalizadas como Salentein al incorporar tecnología e innovaciones productivas presentan una diferenciación interna más marcada, con la presencia de “cuadros” calificados como “mandos intermedios” en relación con trabajadores capacitados por la propia empresa.

Los trabajadores rurales se insertan en una producción bajo condiciones diferenciadas y ellos mismos son clasificados y jerarquizados. Los trabajadores se construyen no como una entidad homogénea definida como clase económica, sino que sus variadas redefiniciones involucran diversas relaciones laborales en las que participan y se reproducen. Según lo registrado, los trabajadores efectivos y de la zona son los que mayores posibilidades tienen de ascender laboralmente y de acceder a las capacitaciones dadas por las empresas, los organismos provinciales o el sindicato,

mientras que los temporarios norteños se insertan en condiciones precarias y limitados a la demanda de la cosecha.

Es así como a un mercado de trabajo fragmentado basado en las calificaciones se incorporan trabajadores de diversa procedencia, contribuyendo a la reproducción de tipos diferenciados de trabajadores en términos de origen. Los argentinos “norteños” son pensados por la patronal, el estado, el sindicato y los propios trabajadores para tareas específicas y con acceso a diferentes derechos. Las mujeres que residen en las chacras también son objeto de invisibilización, al ser considerado el trabajo que realizan en las chacras como “ayuda” a los hombres, quedando excluidas de cualquier reconocimiento de derechos laborales y con una representación sindical “controlada”.

Los diversos trabajadores rurales presentes en la fruticultura se expresan como una clase en tanto son asalariados y son pasibles de ser organizados por medio de una representación sindical, sin embargo sus variadas situaciones laborales permiten reproducirse como grupo resistente a su integración, expresado en modalidades de confrontación y negociación que trascienden los marcos institucionalizados por el sindicato y la empresa.

Las pujas por el control de estos trabajadores tiene como mayores contendientes a las empresas y al sindicato. Este último no disputa poder desde la crítica social sino desde la promoción de servicios, capacitaciones y la consolidación de su autoridad de negociador salarial ante una masa de afiliados creciente en correspondencia con la expansión de las agroindustrias, las mayores expresiones de capital concentrado.

El perfil de trabajador rural privilegiada por el sindicato UATRE se sustenta en un afiliado hombre, que sea fiel a sus delegados y con trabajo permanente en la zona. Este afiliado permite que el sindicato tenga ingresos, engrose los fondos de la obra social y vea legitimada su representatividad a través del acto eleccionario. Como contraprestación la provisión de servicios y el acceso a capacitaciones parecen haberse transformado en los ejes que consolidan la relación entre los afiliados y los dirigentes, “prima la relación elector/cliente sobre la del compromiso militante”, sostienen Boltanski y Chiapello (2002) al analizar el sindicalismo en la dinámica capitalista actual. Por su parte, su autoridad se ve amenazada por los arreglos establecidos cara a cara entre los trabajadores y la patronal o la capacidad de las firmas de “prevenir conflictos” con “arreglos adelantados”.

También las diversas situaciones laborales tensionan la construcción homogénea de trabajador rural sobre la que se apoya el sindicato. Los norteños como usuarios del

sindicato irrumpen en la cotidianeidad del Alto Valle durante el verano y se transforman en el foco del debate público como un problema: su lugar de participación en las delegaciones es marginal mientras que las condiciones en las que se emplean derivan en publicitadas campañas sobre el accionar del sindicato en pos del bienestar del trabajador golondrina.

Las tensiones entre esos trabajadores “de segunda” y la difusión que realiza el sindicato de su intervención para garantizar “calidad laboral” se reflejaron en debates como los registrados en una asamblea de delegados: los norteños “son los muertos de hambre”, necesarios para publicitar la presencia del sindicato en las chacras pero no imprescindibles para sostener un conflicto fuera de las chacras, su lugar es ese: dentro de las chacras delegando la participación gremial a los nativos.

La situación de las mujeres en la fruticultura también refleja el carácter históricamente construido de la representación sindical, en tanto mujeres trabajadoras y esposas de trabajadores peronistas inscriptas en la reproducción de roles tradicionales. Su reconocimiento evidencia los reclamos y la militancia de mujeres como Coila y las participantes de la Red de Mujeres, así como las legislaciones que embanderan la generación de lugares “para mujeres” aún bajo el control de los hombres. Su espacio dentro de las seccionales no las expone a los debates y conflictos que los hombres encabezan en las manifestaciones en las rutas o los piquetes en las entradas a las empacadoras.

El sindicato reproduce así entre sus afiliados una selección y jerarquización de los trabajadores y trabajadoras similar a la que realiza el estado y la propia patronal con sus empleados: hay asalariados y asalariadas con acceso diferencial a derechos según el género, la calificación y el origen. El trabajador rural se expresa entonces como parte de sus experiencias laborales, sindicales y migratorias, no como un sujeto económico considerado *per se*.

La producción frutícola se consolidó en la última década bajo los lineamientos del mercado internacional, bajo la premisa de lo que algunos estudios enfatizan como lo global uniformando los territorios. Incluso un trabajador como Roble puede calificar a la fruticultura como “siempre estuvo así, es por los compradores del exterior”. Sin embargo, a lo largo de los capítulos observo los matices que presentan las acciones de los sujetos en una producción claramente capitalista. Las relaciones de clase y las condiciones laborales, incluso la presencia del estado y el sindicato se dirimen en contextos variados.

Las distintas formas de conexión entre lo local y lo global no se reproduce bajo una lógica que se centre en los efectos uniformantes del “sistema mundial”, sino que los actores lo subvierten en su cotidianeidad, poniendo en cuestión y “arreglando” los controles que se les imponen.

Es por ello que partir de este estudio concluyo que la construcción del trabajador rural en la fruticultura no reproduce una pertenencia original sino que dialoga con nuevos contextos y en nuevas condiciones. En ellas intervienen diferentes agentes como el estado y el sindicato y también quienes compran su fuerza de trabajo y otros trabajadores.

A pesar que trabajadores y trabajadoras de la zona y los temporarios norteños comparten la venta de trabajo en las chacras, son construidos desde particulares características y atributos: los norteños son ladrones, sin cultura y objeto de sospecha y las mujeres no trabajan sino que “ayudan”. Incluso bajo esa representación de los trabajadores temporarios el estado provincial rionegrino tiende a limitar la llegada de los norteños y el sindicato construye su representatividad en el trabajador masculino, afiliado y efectivo de la zona.

A estas construcciones diferenciadas de lo que es un trabajador rural se suma la presencia las presiones de las estructuras mayores vinculadas al comercio internacional de frutas dentro de las propiedades, contexto que conlleva a la complejización de las calificaciones y las jerarquizaciones que atraviesan las relaciones laborales.

Ser un trabajador rural en la fruticultura, en tanto asalariado y perteneciente a una clase diferente a los propietarios de la tierra constituye una categorización dinámica e histórica.

Cabe resaltar así la vigencia que adquiere en mi investigación la categoría de clase social para analizar las relaciones laborales en esta producción de capital concentrado demandante de mano de obra asalariada.

En las discusiones entabladas en la teoría social a lo largo del siglo XX, la clase se ha constituido en un concepto dominante para interpretar la desigualdad, con primacía por sobre otras manifestaciones, generalmente desde la negación de la posibilidad de observar la “convivencia” de relaciones sociales basadas en relaciones productivas o económicas con otras fundadas en términos nacionales, étnicos y de género.

Destaco los aportes realizados por la corriente histórica marxista -señalada como culturalista o socialista-humanista -gestada en Inglaterra en los años `60-. Estos investigadores desde nuevas lecturas de Marx permitieron introducir en los estudios sociales aspectos dejados de lado por las corrientes deterministas. Los culturalistas comenzaron a pensar y analizar la conformación y reproducción de las clases sociales en diálogo con la cultura, la experiencia y la identidad de los sujetos.

Para el caso estudiado y tal como señalé en la introducción resalto a E. P. Thompson, quien abrió la posibilidad de pensar la categoría clase por condiciones materiales de existencia y experiencia, y observar las desigualdades sociales y de poder sustentadas en relaciones de producción. Aunque las reflexiones de Thompson fueron realizadas para el siglo XIX en Inglaterra, no dejan de inspirar a los investigadores que buscamos incorporar la tensión entre las estructuras y la acción cotidiana de los sujetos. Claudia Fonseca sostiene que “colocar la experiencia en el meollo de la teoría de la cultura es una manera de introducir no solamente carne y hueso sino, también, conflicto, movimiento, ambivalencia dentro del análisis. En suma: presentar diferencias sin reificarlas” (2005: 133).

El desarrollo histórico que intenta analizar Thompson no es únicamente un proceso humano, sino un proceso desplegado por la práctica humana resultante de la vida misma y de la interpretación que de ella realizan los sujetos por medio de la experiencia. Los hombres no son meros portadores de estructuras que los determinan unívocamente, sino sujetos activos y con voluntad propia, que tanto aceptan como rechazan y rompen las estructuras en medio de las que han nacido.

Recuperar la capacidad de los sujetos de incidir en la sociedad bajo determinadas condiciones abre un campo de análisis que atiende cómo los grupos y clases sociales se constituyen a partir de condiciones dadas y heredadas del pasado, las cuales son reproducidas, apropiadas, desechadas y transformadas en las experiencias cotidianas.

Las diversas experiencias de los sujetos -supeditadas a sus condiciones de existencia como la producción de fruta fresca para el mercado internacional-, se transforman en una fuente de indagación antropológica que permite mostrar “carne y hueso”, hombres y mujeres, “nortños” y nativos en medio de confrontaciones, disputas, tensiones y arreglos. Es decir, comprender la dinámica y las contradicciones de la vida social desde la propia experiencia de los trabajadores y las trabajadoras atravesados por desigualdades de clase, género y origen migratorio.

BIBLIOGRAFIA

ALFARO, María Inés. 2000. *Los Trabajadores rurales en un mercado de trabajo moderno: las condiciones para la construcción de la protesta social*. Informe final de Beca de Perfeccionamiento UBACyT. Mimeo. Buenos Aires.

ALFARO, María Ines. 2001. "Trabajadores rurales y sindicalismo agrario en Argentina: avance y deudas pendientes. En Aparicio, Susana y Benencia, Roberto. *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*. Buenos Aires: La Colmena.

APARICIO, Susana y ALFARO, María Inés. 2001. "Las múltiples negociaciones para acceder al trabajo". Ponencia presentada en el 3º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires: ASET.

APARICIO, Susana y BENENCIA, Roberto. 1999. *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*. Buenos Aires: La Colmena.

APARICIO, Susana y BENENCIA, Roberto. 2001. *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*. Buenos Aires: La Colmena.

APARICIO, Susana y PANAI, Marta. 2000. "Los orígenes de los asalariados en el NOA". En *Trabajo y población en el Noroeste Argentino*. Ed. La Colmena, Buenos Aires.

APPADURAI, Arjun. 2001. *La modernidad desbordada. Dimensiones culturales de la globalización*. Buenos Aires: FCE.

ARANGO, Joaquín. 2003. "La explicación teórica de las migraciones: luz y sombra". En Revista *Migración y desarrollo*. Número 1. (On line). Disponible en www.migracionydesarrollo.org

ARCHETTI, Eduardo y STOLEN Kristi Anne. 1975. *Explotación familiar y acumulación de capital en el agro argentino*. Buenos Aires: Siglo XXI.

BANDIERI, Susana (Coord.). 2001. *Cruzando la cordillera... la frontera argentino-chilena como espacio social*. Neuquén: CEHIR.

BANDIERI, Susana y BLANCO, Graciela. 1992. *Posibilidades históricas de acumulación del pequeño productor frutícola en el Alto Valle del Río Negro*. Mimeo.

BANDIERI, Susana y BLANCO, Graciela. 1994 "Comportamiento histórico del subsistema frutícola regional". En: De Jong, Gerardo. *El minifundio en el Alto Valle del río Negro. Estrategias de adaptación*. Buenos Aires: Editorial UNCo.

BANTON, M (Comp.). *Antropología social de las sociedades complejas*. Madrid: Alianza.

BARSKY, Osvaldo y FERNÁNDEZ, Leonardo. 2005. *Tendencias actuales de las economías Extrapampeanas con especial referencia a la situación del empleo rural*.

Informes RIMISP. (On line). Disponible en www.rimisp.cl/seccion.php?seccion=377.

BASCH, Nina; GLICK SCHILLER, Lila y BLANC SZANTON, Cristina. 1992. "Transnacionalism: a new analitic framework for understanding migration". En *Annals of the New York Academy of Science*. Vol. 645.

BENDINI, Mónica y BONACCORSI, Nélica (Comps.). 1998. *Con las puras manos. Mujer y trabajo en regiones frutícolas*. Buenos Aires: La colmena.

BENDINI, Mónica y PESCIO, Cristina. 1998. "El trabajo de la mujer en la agroindustria frutícola en tiempos de ajuste y reestructuración. En Abramo, Lais y Rangel de Paiva Abreu, Alice. *Genero e trabalho na sociología latino-americana*. Actas Congreso ALAST. Sao Paulo: ALAST.

BENDINI, Mónica y RADONICH, Marta (Coords.).1999. *De golondrinas y otros migrantes*. Buenos Aires: La Colmena.

BENDINI, Mónica y TSAKOUMAGKOS, Pedro. 1999. *Transformaciones agroindustriales y laborales en nuevas y tradicionales zonas frutícolas del norte de la Patagonia*. Buenos Aires: Cuadernos del PIEA.

BENDINI, Mónica y TSAKOUMAGKOS, Pedro. 2000. "Modernización agroindustrial y mercado de trabajo, ¿flexibilización o precarización?" En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires: ALAST.

BENDINI, Mónica, TSAKOUMAGKOS, Pedro, RADONICH, Martha y STEIMBREGER, Norma. 2000. "Tipos contemporáneos de trabajadores y de migrantes estacionales en un mercado tradicional de trabajo agrario". En *Revista Cuadernos Agrarios Nueva Época*, N°19-20. México: Federación Editorial Mexicana.

BENDINI, Mónica; RADONICH, Martha; STEIMBREGER, Norma. 2007. "Nuevos espacios agrícolas, mercado de trabajo y migraciones estacionales". Ponencia presentada en las *II Jornadas de Historia Social de la Patagonia*. Neuquén: Universidad Nacional del Comahue.

BENENCIA, Roberto. 1997. "De peones a patronos quinteros. Movilidad social de familias bolivianas en la periferia bonaerense". En *Revista Estudios Migratorios Latinoamericanos*. N°35. Buenos Aires: CEMLA.

BENENCIA, Roberto. 1998-1999. "El fenómeno de la migración limítrofe en la Argentina: interrogantes y propuestas". En *Revista Estudios Migratorios Latinoamericanos*. N°40-41. Buenos Aires: CEMLA.

BENENCIA, Roberto. 2006. "Bolivianización de la horticultura en la Argentina. Procesos de migración transnacional y construcción de territorios productivos". En Jelin, Elizabeth y Grimson, Alejandro (Comp.). *Migraciones regionales hacia la Argentina. Diferencia, desigualdad y derechos*. Buenos Aires: PROMETEO.

BOLTANSKI, Luc y CHIAPELLO, Eve. 2002. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: AKAL.

BORON, Atilio. 1999. "Pensamiento único y resignación política: los límites de una falsa coartada". En Boron, Atilio y Gambina, Julio (Comp.). *Tiempos Violentos. Neoliberalismo, globalización y desigualdad*. Buenos Aires: CLACSO-EUDEBA.

BORUCHOFF, Judith. 1999. *Creating continuity across borders: reconfiguring the space of community, state and culture in Guerrero, Mexico and Chicago*. Tesis doctoral. Department of Anthropology. University of Chicago.

BOURDIEU, Pierre. 1991. *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.

BRIONES, Claudia. 1998. *La alteridad del "Cuarto Mundo". Una deconstrucción antropológica de la diferencia*. Buenos Aires: Ediciones del Sol.

BURAWOY, Michael. 2001. "Manufacturing the global". En *Ethnography*. Vol 2. London: SAGE Publication.

BUTTEL, Frederick. 2005. "Algunas reflexiones sobre la economía política agraria de fines del siglo XX". En Cavalcanti, Josefa y Neiman, Guillermo. *Acerca de la Globalización en la Agricultura. Territorios, Empresas y Desarrollo Local en América Latina*. Buenos Aires: CICCUS.

CAMPI, Daniel. 1991. "Captación y retención de la mano de obra por endeudamiento. El caso de Tucumán en la 2º mitad del siglo XIX". En *Estudios sobre la historia de la industria azucarera argentina*. Tucumán: Ed. Universidad Nacional de Jujuy y Universidad Nacional de Tucumán.

CAMPINS, Mónica. 2007. *Sociedad y estado en tiempos de globalización*. Buenos Aires: Biblos.

CARRARIO, Marta. 2006. "Mujeres en el sindicato: integración o formalidad? Ley de cupo sindical femenino en A.T.E. Neuquén". Ponencia presentada en las 2º *Jornadas de Historia de la Patagonia*. Roca: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Universidad Nacional del Comahue.

CASTLES, Stephen y MILLER, Mark. 2004. *La era de la migración. Movimientos internacionales de población en el mundo moderno*. México: Universidad Nacional de Zacatecas. (On line). Disponible en www.migracionydesarrollo.org

CAVALCANTI, Josefa y BENDINI, Mónica. 2001. "Hacia una configuración de trabajadores agrarios en la fruticultura de exportación de Brasil y Argentina". En Giarracca, Norma (Comp.). *¿Una nueva ruralidad en América Latina?* Buenos Aires: CLACSO.

CAVALCANTI, Josefa y NEIMAN, Guillermo. 2005. *Acerca de la Globalización en la Agricultura*. Buenos Aires: CICCUS.

CAVALCANTI, Josefa; DA MOTA, Dolva; DA SILVA, Edson y otros. 2005. "Entre las exigencias de los mercados y el control de los trabajadores. La fruticultura en el Nordeste de Brasil". En Cavalcanti, J. y Neiman, G. *Acerca de la Globalización en la Agricultura*. Buenos Aires: CICCUS.

CAVALCANTI, Josefa; RAMALHO RAMOS, Juliana; BELO DA SILVA, Ana. 1998. "O trabalho feminino na agricultura de exportacao. As trabalhadoras na viticultura. En Abramo, Lais y Rangel de Paiva Abreu, Alice. *Genero e trabalho na sociología latino-americana*. Actas Congreso ALAST. Sao Paulo: ALAST.

CORIAT, B. 1993. *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Madrid: Siglo XXI.

DELGADO SERRANO, María Jesús. 2004. *La política rural europea en la encrucijada*. Madrid: MAPA (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación).

DOESWIJK, Andreas; TRPIN, Verónica; MIRALLES, Glenda y otros. 1998. *Juntando recuerdos en Oro*. Neuquén: Educo.

FELDMAN BIANCO, Bela y LINS RIBEIRO, Gustavo (Org. y Sel.). 2003. *Antropologia e poder. Contribuições de Eric Wolf*. Brasilia: Bela Editora.

FENTON, Steve y BRADLEY, Harriet. 2002. "Ethnicity, Economy and Class: Towards the Middle Ground". En: Fenton y Bradley (Ed.), *Ethnicity and Economy. 'Race and Class' Revisited*. USA: Palgrave Macmillan.

FERRATTO, Jorge. 2004. "Importancia de la gestión de la calidad de las frutas hortalizas. Situación y perspectivas". En Revista *Agromensajes*. Nº12. Rosario: Facultad de Ciencias Agrarias, Universidad Nacional de Rosario. (On line). Disponible en www.fcagr.unr.edu.ar/agromensajes.htm

FONSECA, C. 2004. *Familia, fofoca e honra. Etnografía de relaciones de genero e violencia em grupos populares*. Porto Alegre: UFRGS Editora.

FONSECA, C. 2005. "La clase social y su recusación etnográfica. En Revista *Etnografías Contemporáneas*, Año 1, Nº1. Buenos Aires: Universidad Nacional de San Martín.

FUNBAPA. 2001. Proyecto de transferencia educativa sobre control y erradicación de Mosca de los Frutos y lucha contra la Carpocapsa. Allen: FUNBAPA.

FORNI, Floreal y NEIMAN, Guillermo. 2001. "Trabajadores y sindicatos agrarios en la Argentina". En Neiman, Guillermo (comp.). *Trabajo de campo. Producción, tecnología y empleo en el medio rural*. Buenos Aires: CICCUS.

FRIEDMANN, Harriet y MC MICHAEL, Philip. 1989. "Agriculture and state system: the rise and fall of national agriculture. 1870 to the presente". En Revista *Sociologia Ruralis*.XXIX-2. European Society for Rural Sociology.

FUKUYAMA, F. 1992. *The end of the history and the last man*. Londres: Hamish Hamilton.

GAMBINA, Julio. 1999. "La crisis y su impacto en el empleo". En Boron, Atilio; Gambina, Julio (Comp.) *Tiempos Violentos. Neoliberalismo, globalización y desigualdad*. Buenos Aires: CLACSO-EUDEBA.

GARCÍA LERENA, Roberto. 2006. *Trabajadoras rurales en la Argentina (una crónica histórica)*. Buenos Aires: Runa-UATRE.

GIARRACCA, Norma (Coord.); GRAS, Carlas; BIDASECA, Karina; MARIOTTI, Daniela. 2000. *Tucumanos y tucumanas. Zafra, trabajo, migraciones e identidad*. Buenos Aires: La Colmena.

GIARRACCA, Norma y APARICIO, Susana. 1991. "Los campesinos cañeros: multiocupación y organización". En Revista *Cuadernos N°3*. Buenos Aires: Instituto de Ciencias Sociales.

GIARRACCA, Norma y LEVY, Bettina. 2004. *Ruralidades Latinoamericanas. Identidades y luchas sociales*. Buenos Aires: CLACSO.

GIARRACCA, Norma. 2004. "América Latina, nuevas ruralidades, viejas y nuevas acciones colectivas". En Giarracca, Norma y Bettina Levy: *Ruralidades Latinoamericanas. Identidades y luchas sociales*. Buenos Aires: CLACSO.

GRIMSON, Alejandro. 2003. "La vida política de la etnicidad migrante: hipótesis en transformación". En Revista *Estudios Migratorios Latinoamericanos*. N°50. Buenos Aires: CEMLA.

GRIMSON, Alejandro. 2004. "Etnicidad y clase en barrios populares de Buenos Aires". Ponencia presentada en el *VII Congreso Argentino de Antropología Social*. Córdoba.

GRIMSON, Alejandro. 2006. "Nuevas xenofobias, nuevas políticas étnicas en la Argentina". En Jelin, Elizabeth y Grimson, Alejandro (Comp.). *Migraciones regionales hacia la Argentina. Diferencia, desigualdad y derechos*. Buenos Aires: PROMETEO.

GUBER, Rosana. 2001. *La etnografía. Método, campo y reflexividad*. Buenos Aires: Grupo Editorial Norma.

GUPTA, Akhil y FERGUSON, James. 1997. "Beyond culture: space, identity and the politics of difference. En Gupta, A y Ferguson, J. (eds.). *Culture, power, place. Explorations en critical anthropology*. Durham y London: Duke University Press.

GUTIERREZ, Alicia. 1994. *Pierre Bourdieu: las prácticas sociales*. Buenos Aires: CEAL

GUTMAN, Graciela. 2000. "Dinámicas agroalimentarias y empleo agrícola. Un enfoque sistémico". En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. N°12. Buenos Aires: ALAST.

HALPERIN DONGHI, Tulio. 1991. *La democracia de masas*. Buenos Aires: Paidós.

HANNERZ, Ulf. 1998. *Conexiones transnacionales: cultura, gente, lugares*. Valencia: Universidad de Valencia, Ediciones Cátedra.

HARVEY. 2005. *Limits to capital*. UK. Oxford

HERMITTE, Esther y BARTOLOMÉ, Leopoldo (Comp.). 1977. *Procesos de articulación social*. Buenos Aires: CLACSO-Amorrortu.

HUERGA, Miguel y SAN JUAN, Sebastián. 2004. *Informe BM. El control de plagas en la agricultura argentina*. Buenos Aires: BM-Centro de Investigaciones FAO. (On line). Disponible en www.rimisp.cl/getdoc.

IZQUIERDO, Bruno y FAZZONE, Marcos. 2006. *Informe FAO. Buenas Prácticas Agrícolas (BPA). En busca de sostenibilidad, competitividad y seguridad alimentaria*. Santiago: Grupo de Agricultura FAO. (On line). Disponible en www.infoagro.net/shared/docs

JAMES, Daniel. 1999. *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

JELIN, Elizabeth. 2006. "Migraciones y derechos: instituciones y prácticas sociales en la construcción de la igualdad y la diferencia". En Jelin, Elizabeth y Grimson, Alejandro (Comp.). *Migraciones regionales hacia la Argentina. Diferencia, desigualdad y derechos*. Buenos Aires: PROMETEO.

KEARNEY, Michael. 2000. "La comunidad rural oaxaqueña y la migración: más allá de las políticas agraria e indígena". En *Revista Cuadernos Agrarios* N° 19-20. México: Federación Editorial Mexicana.

KLOSTER, Elba y RADONICH, Martha. 1992. *Migraciones estacionales en el Alto Valle de Río Negro y Neuquén en el último decenio*. Mimeo. Neuquén: Universidad Nacional del Comahue.

LARA FLORES, Sara y CARTÓN DE GRAMMONT, Hubert. 1998. "Nuevas tendencias en las empresas y en el mercado de trabajo rural mexicano". En Castro, Nadya y Dedecca, Claudio. *A ocupacao na América Latina: tempos mais duros. Actas Congreso ALAST*. Sao Paulo: ALAST.

LARA FLORES, Sara. 1991. "Las obreras agrícola: un sujeto social en movimiento". En *Nueva Antropología*. N°39. México: Universidad Autónoma de México.

LARA FLORES, Sara. 2000. "Características de las migraciones rurales hacia regiones hortícolas en el noroeste de México". En Revista *Cuadernos Agrarios* N° 19-20. México: Federación Editorial Mexicana.

MAGUID, Alicia y CACOPARDO, María Cristina. 2003. "Migrantes limítrofes y desigualdad de género en el mercado laboral del area metropolitana de Buenos Aires". En Revista *Desarrollo Económico*. Vol 43, N°170. Buenos Aires: IDES.

MAGUID, Alicia. 1997. "Migrantes limítrofes en el mercado de trabajo del área metropolitana de Buenos Aires": En Revista *Estudios Migratorios Latinoamericanos* 35: 31-62. Buenos Aires: CEMLA

MARCUS, George. 1995. Ethnography in/of the World System:the emregence of multi-sited ethnography. En *Annual Review of Anthropology*. Vol 24.

MARTINEZ PIZARRO, Jorge. 2003. *El encanto de los datos. Sociodemografía de la inmigración en Chile según el Censo de 2002*. Santiago: CEPAL. (On line). Disponible en www.eclac.cl/publicaciones

MASES, Enrique; RAFART, Gabriel; LVOVICH, Daniel; QUINTAR, Juan. 1998. *El mundo del trabajo en Neuquén: 1930-1970*. Neuquén: GEHISO.

MASON, Laura. 2004. *La política en femenino. Género y poder en la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: IDES-Antropofagia.

MASTRANGELO Andrea. 2004. *Las niñas Gutiérrez y la mina Alumbreira. La articulación con la economía mundial de una localidad del Noroeste argentino*. Buenos Aires: Antropofagia/IDES.

MEIKSINS WOOD, Ellen. 1984. "El concepto de clase de E.P. Thompson". En Revista *Zona Abierta*, Madrid: Closas Orcoyen.

MENEZES, Marilda Aparecida. 2002. *Redes e enredos nas trilhas dos migrantes. Um estudo de familias de camponeses-migrantes*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará.

MIRALLES; Glenda. 2004. *Entre la casa y el galpón, hay lugar para el sindicato?* Roca: PubliFadecs.

MURMIS, Miguel y PORTANTIERO, Juan Carlos. 2004. *Estudios sobre los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Siglo XXI.

NAVARRO, Zander. 1996. "Democracia, cidadania e representacao: os movimentos sociais rurais no estado do Rio Grande do Sul, Brasil, 1978-1990". En Navarro, Zander (Org.). *Política, protesto e cidadania no campo*. Porto Alegre: Editora da Universidade/UFRGS.

NEIMAN, Guillermo (Comp.). 2001. *Trabajo de campo. Producción, tecnología y empleo en el medio rural*. Buenos Aires: CICCUS.

- NEIMAN, Guillermo y QUARANTA, Germán. 2000. "Reestructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo agrícola en la Argentina". En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 6, N°12. Buenos Aires: ALAST.
- NOVICK, Marta. 2001. "Nuevas reglas de juego en la Argentina; competitividad y actores sindicales". En Garza Toledo, Enrique (Comp.). *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. Buenos Aires: CLACSO.
- O'BRIEN, R. 1992. *Global financial integration*. Londres: Routledge.
- OCKIER, Cristina. 1986. "La transformación del Alto Valle del Río Negro hasta mediados del siglo XX". En Actas del Encuentro *Transformaciones agrarias en la última década de América Latina*. Neuquén: Universidad Nacional del Comahue.
- ORSATTI, Alvaro. 2004. "Modelos de participación femenina en las estructuras sindicales". En Revista Pistas N°13. (On line) Disponible en www.mundodeltrabajo.org.ar/pistas/p013/orsattimujer.p13.htm
- ORTIZ, Sutti. 1999. "Los mercados laborales a través del Continente Americano". En Aparicio, Susana y Benencia, Roberto. *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*. Buenos Aires: La Colmena.
- ORTIZ, Sutti. 2000. "La reestructuración de la industria agrícola y los contratos laborales". En *Revista Latinoamericana de Estudios del trabajo*. Año 6, N°12. Buenos Aires: ALAST.
- ORTNER, Sherry. 1991. "Reading America: Preliminary Notes on Class and Culture". En Fox, R. (edited). *Recapturing Anthropology. Working in the present*. Santa Fe, New Mexico: School of American Research Press.
- ORTNER, Sherry. 1994. "Theory in Anthropology since the Sixties". En Dirk, N., Eley, G. y Ortner, S (Editors). *Culture/power/history. A reader in contemporary social theory*. New Jersey: Princeton University Press.
- PETRAS, James y VELTMEYER, Henry. 2003. *La globalización enmascarada. El imperialismo en el siglo XXI*. México: UAZ.
- PETRAS, James. 2000. *Globaloney*. Ediciones Herramienta. Buenos Aires.
- PERREN, Joaquín. 2007. "'Hacer la América en la Patagonia". Los migrantes bajo la lupa del a comparación (Neuquén: 1980-1991). En Mases, E. Y Gallucci, L. (ed). *Historia de los trabajadores en la Patagonia*. Neuquén: EDUCO.
- PIORE, Michael. 1979. *Birds of passage: migrant labor and industrial societies*. Cambiege: Cambriedge University Press.
- PORTES, Alejandro. 1999. "Conclusion. Towards a new world: the origins effects of transnational activities". En *Ethnics and racial studies*. 22:2.

PORTES, Alejandro y DEWIND, Josh. 2006. *Repensando las migraciones. Nuevas perspectivas teóricas y empíricas*. México: UAZ-Secretaría de Gobernación Instituto Nacional de Migración. (On line). Disponible en www.migracionydesarrollo.org

PRIES, Ludger. 1999. “La migración internacional en tiempos de globalización. Varios lugares a la vez”. En Revista *Nueva Sociedad*. N°164. Venezuela: Nueva Sociedad.

RADONICH, Martha y STEIMBREGER, Norma. 2003. “El trabajo rural en tiempos de reestructuración. Los asalariados frutícolas de los asentamientos periurbano-rurales del tradicional Alto Valle de Río Negro y Neuquén”. Ponencia presentada en las *Jornadas PreASET*, Neuquén. Mimeo.

RAMOS REAL, E. y DELGADO SERRANO, M. 2002. “Nuevas formas de institucionalidad y su influencia en el desarrollo de las áreas rurales europeas”. En: Revista *Globalización y mundo rural*. Madrid.

RATIER, Hugo. 2002. “Rural, ruralidad, nueva ruralidad y contraurbanización. Un estado de cuestión”. En *Revista de Ciencias Humanas*. EDUFCS. Florianópolis.

RATIER, Hugo; IRIBERRY, Magdalena; CORTE, Victoria y otros. 2004. “Sobrevivir sin tierra: estrategias para reproducirse y crecer entre encargados de campo y empleados rurales”. Ponencia presentada en el *VII Congreso Argentino de Antropología Social*. Córdoba.

RAU, Víctor. 2004. “Transformaciones en el mercado de trabajo y nuevas condiciones para la protesta de los asalariados agrícolas. En Giarraca, Norma y Bettina Levy. *Ruralidades Latinoamericanas. Identidades y luchas sociales*. Buenos Aires: CLACSO.

RIFFO ROSAS. 1999. “Interacción espacial entre regiones chilenas a través de la movilidad de la mano de obra frutícola”. En Bendini, Mónica y Radonich, Marta (Coords.).1999. *De golondrinas y otros migrantes*. Buenos Aires: La Colmena.

ROFMAN, Alejandro. 2000. *Desarrollo regional y exclusión social*. Buenos Aires: Amorrortu

SANCHEZ SALDAÑA, Kim. 2005. “La experiencia de niños y niñas en la migración estacional de jornaleros agrícolas en México”. En Brumer, Anita y Piñeiro, Diego (Org.) *Agricultura latino-americana. Novos arranjos e velas questoes*. Porto Alegre: UFRGS Editora.

SASSEN, Saskia. 1988. *The mobility of labour and capital*. Cambriedge: Cambriedge University Press.

SCHETJMAN, Alexander y BERDEGUE, Julio. 2003. *Desarrollo territorial rural. Documento de trabajo*. Santiago de Chile: RIMISP. (On line). Disponible en www.rimisp.cl/getdoc.php?docid=870

SCHIAVONI, Gabriela. 1995. *Colonos y ocupantes*. Posadas: Editorial Universitaria.

SCHIAVONI, Gabriela. 1998. *Parentelas y unidades domésticas. Las relaciones familiares de los ocupantes de la frontera agraria (Marabá-Brasil y Misiones-Argentina)*. Documento de Trabajo. Posadas: Universidad Nacional de Misiones.

SCHNEIDER Sergio y PEYRE TARTARUGA, Ivan. 2005. “Do territorio geográfico a abordagem territorial do desenvolvimento rural”. Ponencia presentada en *Jornadas de Intercambio y discusión: el desarrollo rural en su perspectiva institucional y territorial*. Buenos Aires: FLACSO.

SCHNEIDER Sergio y PEYRE TARTARUGA, Ivan. 2006. “Territorio y enfoque territorial: de las referencias cognitivas a los aportes aplicados al análisis de los procesos sociales rurales”: En M. Manzanal, G. Neiman y M. Lattuada (Comp.) *Desarrollo Rural, Organizaciones, Instituciones y Territorios*. Buenos Aires: CICCUS.

SCOTT, James. 1997. “Formas cotidianas de rebelión campesinas”. En Revista *Historia Social* N°28. Valencia: UNID- Alzir.

SERVOLO DE MEDEIROS, Leonilde. 2001. ““Sem terra”, “Assentados”, “Agricultores familiares”: consideracoes sobre os conflitos sociais e as formas de organicao dos trabalhadores rurais brasileiros”. En Giarracca, Norma (Comp.) *¿Una nueva ruralidad en América Latina?* . Buenos Aires: CLACSO.

SMITH, Raymond. 1984. “Anthropology and the concept of social class”. En *Annual Review of Anthropology*. Vol. 13. Annual Review Inc.

SOJA, Edward. 1989. *The postmodern geographies*. London New York: Verso.

STEPHEN, Lynn. 1996. “Relacoes de genero: um estudo comparativo sobre organizacoes de mulheres rurais no México e no Brasil”. En Navarro, Zander (Org.) *Política, protesto e cidadania no campo*. Porto Alegre: Editora da Universidade/UFRGS

STOLEN, Kristi Anne. 2004. *La decencia de la desigualdad. Género y poder en el campo argentino*. Buenos Aires: Antropofagia.

STRICKON, Arnold. 1977. “Estancieros y gauchos: clase, cultura y articulación social”. En Hermitte, Esther y Bartolomé, Leopoldo (comp.). *Procesos de articulación social*. Buenos Aires: CLACSO-Amorrortu.

SUAREZ NAVAS, Liliana. 1998. “Dinámica y política de invisibilidad. Ley, vigilancia y racionalización de agricultura”. En *Migraciones*. N°4. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.

TEUBAL, Miguel. 2001. “Globalización y nueva ruralidad en América Latina”. En Giarracca, Norma (comp.) *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*. Buenos Aires: CLACSO-ASDI.

TEUREL DE LAGOS, Ana. 1991. "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 *Estudios sobre la Historia Azucarera Argentina*, vol.1. Tucumán: UNT.

THER RIOS, Francisco. 2006. "Complejidad territorial y sustentabilidad: notas para una epistemología de los estudios territoriales". En *Horizontes Antropológicos*. Vol.12, N° 25. Porto Alegre: UFRGS.

THOMPSON, Edward. 1979. *Tradición, revuelta y conciencia de clase*. Barcelona: Crítica.

THOMPSON, Edward. 1989: *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Editorial Crítica.

TOSTA GONCALVES, Múcio. 2005. "Problemas e perspectivas do trabalho rural asalariado nas plantacoes florestais no Brasil: análise e partir de uma regio do estado de Minas Gerais. En Brumer, Anita y Piñeiro, Diego (Org.) *Agricultura latino-americana. Novos arranjos e velas questoes*. Porto Alegre: UFRGS Editora.

TRPIN, Verónica y VARGAS, Patricia. 2004. "Migrantes y trabajadores en la Argentina: la etnicidad como recurso". En *Anuario de Estudios en Antropología Social*. Buenos Aires: IDES-Antropofagia.

TRPIN, Verónica y VARGAS, Patricia. 2005. "Trabajadores migrantes: entre la clase y la etnicidad. Potencialidad de sus usos en la investigación socio-antropológica". Ponencia presentada en el 7° *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires: ASET.

TRPIN, Verónica. 2004. *Aprender a chilenos. Identidad, trabajo y residencia de familias migrantes en el Alto Valle de Río Negro*. Buenos Aires: Antropofagia-IDES.

TRPIN, Verónica. 2006. "Entre ser beneficiario y trabajador rural. Migrantes chilenos en un barrio del Alto Valle de Río Negro". Jelin, Elizabeth y Grimson, Alejandro (Comp.). *Migraciones regionales hacia la Argentina. Diferencia, desigualdad y derechos*. Buenos Aires: PROMETEO.

TURNER, Terence. 2003. "Clase, cultura y capitalismo. Perspectivas históricas y antropológicas de la globalización. En GARCIA, J. L. y BARAÑANO, A. (Eds.). *Culturas en contacto. Encuentros y desencuentros*. Madrid: Secretaría General Técnica.

VARGAS, Patricia. 2005. *Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra. Identidades étnico-nacionales entre los trabajadores de la construcción*. Buenos Aires: Antropofagia-IDES.

VAZQUEZ LABA, Vanesa. 2004. "La vulnerabilidad social de los/as asalariados/as citrícolas y sus familias en la provincia de Tucumán". En *Laboratorio/n line*.

Revista de Estudios sobre Cambio Social. Año IV, N°14. (On line). Disponible en <http://lavboratorio.fsoc.uba.ar>

VESSURI, Hebe. 1977. "Procesos de transición en comunidades de obreros rurales y articulación social". En Hermitte, Esther y Bartolomé, Leopoldo (comp.). *Procesos de articulación social*. Buenos Aires: CLACSO-Amorrortu.

WALLERSTEIN, Immanuel. 1991. *El moderno sistema mundial*. México: Siglo XXI.

WALDMANN, Peter. 1981. *El peronismo 1943-1955*. Buenos Aires: Sudamericana.

WALLMAN, Sandra (Edit.). 1979. *Social Anthropology of work*. London: Academic Press.

WHITEFORD, Scott. 1977. "Articulación social y poder: el zafrero y el contexto de la plantación azucarera". En Hermitte, Esther y Bartolomé, Leopoldo (comp.). *Procesos de articulación social*. Buenos Aires: CLACSO-Amorrortu.

WILLIAMS, Raymond. 2000. *Palabras Clave. Un vocabulario de la cultura y la sociedad*. Originally published in English: 1976. Buenos Aires, Ediciones Nueva Visión.

WILLIS, Paul. 1993. "Producción cultural no es lo mismo que reproducción cultural, que a su vez no es lo mismo que reproducción social, que tampoco es lo mismo que reproducción". En Velasco Laillo, Honorio y otros (Edit.). *Lecturas de antropología para educadores*. Madrid: Trotta.

WOLF, Eric. 1982. *Europa y la gente sin historia*. México: FCE.

WOORTMANN, Ellen. 1995. *Herdeiros, parentes e compadres*. San Pablo-Brasilia: Hucitec.

ZAPATA, Laura. 2005. *La mano que acaricia la pobreza. Etnografía del voluntariado*. Buenos Aires: IDES-Antropofagia.

OTRAS FUENTES

Diario *Río Negro*

Diario *La Nación*

Diario *Página 12*

Revista *El Pregón Rural* .UATRE

Revista *Salud Rural*. OSPRERA

Documentos y folletería del RENATRE

Documentos y folletería de la Red de Mujeres de UATRE.

Documentos y folletería de la FUNBAPA.

Estadísticas del INDEC.

Informes y reglamentaciones on line del Ministerio de Trabajo de la Nación.
Disponibles en www.trabajo.gov.ar

Informes y reglamentaciones on line de la Secretaria de Fruticultura de Río Negro.
Disponibles en www.sefrn.gov.ar

Informes y reglamentaciones del SENASA. Disponibles en
www.senasa.gov.ar.

Protocolos de BPA. Disponibles en <http://www.eurep.org/>

Certificadoras de BPA. Disponibles en www.argencert.com.ar;
www.bvqiorg.com.ar/certificaciones; www.ecologica.com.ar.



Formulario de autorización de depósito de tesis/trabajo final integrador en la Comunidad ARGOS-Ciencias Sociales del RIDUNaM (Repositorio Institucional Digital de la UNaM)

Por intermedio de la presente, el abajo firmante, AUTORA de la Tesis titulada “Pero siempre estuvo así, es por los compradores del exterior!”. Producción, trabajo y sindicato en la fruticultura del Alto Valle de Río Negro.

Da FE de la autoría y originalidad de la obra mencionada, que fue dirigida por la Dra. Gabriela Schiavoni, presentada y defendida en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Misiones (FHCS-UNaM), el (fecha)/..... /....., Acta/Expdte. N° , con el fin de obtener el título de ..Doctora en Antropología Social

Tildar según corresponda

Tesis de Posgrado Doctorado Maestría Trabajo Final Integrador

Otra

Derechos patrimoniales

Como autora, expreso mi conformidad en cuanto a la cesión gratuita de los derechos de reproducción y circulación de esta obra, en forma NO EXCLUSIVA, a la FHCS-UNaM. Dicha reproducción y circulación se podrá realizar, una o varias veces, en cualquier soporte, para todo el mundo, con fines sociales, educativos y científicos.

En virtud del carácter no exclusivo de esta cesión, el autor podrá reproducir y comunicar libremente la tesis o trabajo final integrador, a través de los medios que estime oportunos.

Condiciones de acceso en línea

Autorizo el depósito de la tesis o trabajo final integrador en forma inmediata

Autorizo el depósito del documento con embargo por el plazo de _____ meses a partir de la defensa de la misma.

Condiciones de uso de la tesis/TFI

Será puesta a disposición pública bajo las siguientes condiciones de uso:

	(BY) Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).
	(NC) No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.
	(SA) Permite trabajos derivados — Siempre que se mantenga la misma licencia.
	Reconocimiento – NoComercial – CompartirIgual (by-nc-sa): No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

Referencias:

- CC (Licencias Creative Commons).
- BY (Atribución).
- NC (No comercial).
- SA (Compartir igual).



Dados personales (llenar un cuadro por cada autora)

Apellido y Nombres	Verónica Trpin
Teléfono/Celular	0299 4136369
Correo electrónico	vtrpin@gmail.com

Apellido y Nombres	
Teléfono/Celular	
Correo electrónico	

Apellido y Nombres	
Teléfono/Celular	
Correo electrónico	

Se firma la presente en la Ciudad de Posadas a los 13 días del mesde mayo de 2022.

DNI 23490876

Verónica Trpin

Firma

Tipo y N° Documento

Aclaración

Firma

Tipo y N° Documento

Aclaración

Firma

Tipo y N° Documento

Aclaración