



Mercados de trabajo y sindicalismo en producciones agrícolas reestructuradas de la Argentina

Labour market and trade unionism in restructured agricultural productions in Argentina

Mercado de trabalho e sindicalismo nas produções agrícolas reestruturadas na Argentina

Guillermo NEIMAN*

Recibido: 11.03.16

Revisión editorial: 07.04.16

Aprobado: 08.05.16



RESUMEN

Los procesos de reestructuración de la agricultura modifican la estructura y funcionamiento de los mercados de trabajo del sector, colocando en un nuevo contexto a la conflictividad laboral y planteando otros desafíos para el sindicalismo. Las prácticas sindicales por parte de los trabajadores de la agricultura han sido cuanto mucho episódicas y reservadas a regiones o producciones específicas. En el contexto de los actuales procesos de reestructuración y globalización que se profundizan particularmente en algunas producciones agroalimentarias, es posible identificar un crecimiento de la conflictividad laboral, la emergencia de algunas organizaciones nuevas mayormente de alcance local y el despliegue de acciones sindicales. También, resulta novedosa la intervención del Estado en determinadas circunstancias relacionadas con el mercado del trabajo y la conflictividad. Este artículo analiza, para el caso de la Argentina, las expresiones recientes de conflictividad laboral y de acciones sindicales en la agricultura y su relación con los mercados de trabajo y las políticas públicas destinadas a regular esos mercados y a mejorar las condiciones laborales y sociales de esos trabajadores.

Palabras clave: Agricultura; Trabajo; Sindicalización; Conflictos laborales

* Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET). E-mail: gneiman@ceil-conicet.gov.ar

ABSTRACT

The restructuring of agriculture modifies the structure and functioning of labor markets in the sector, putting labor unrest in a renewed context and raising other challenges for unionism. Labor unions' practices among workers in agriculture have been as much episodic and reserved for specific regions or productions. In the context of the current process of restructuring and globalization particularly for some agricultural and food productions, it is possible to identify a growing labor unrest, the emergence of some new mostly local organizations and the deployment of union actions. State intervention in certain circumstances related to the labor market and conflict also is novel.

This article analyzes for the case of Argentina, recent expressions of labor unrest and union actions in agriculture and its relationship with current labor markets and public policies aimed to regulate these markets and to improve workers' labor and living conditions.

Key words: Agriculture; Labor; Unionization; Labor conflicts

RESUMO

Durante as últimas décadas, a partir de processos de reestruturação e globalização, os quais se intensificaram particularmente em algumas produções agroalimentares, é possível identificar certas transformações na experiência sindical agrícola, que incluem um crescimento do conflito trabalhista; a emergência de novas organizações, em sua maioria de alcance local; e o desempenho de ações sindicais clássicas, em alguma medida anômalas para este setor. Em determinadas circunstâncias, essas transformações, por sua vez, estimularam uma nova intervenção do Estado tanto no mercado de trabalho, quanto na regulação dos conflitos trabalhistas. Este artigo discute o caso argentino e a relação entre as transformações (tecnológicas, comerciais e organizacionais) que atravessam um conjunto de produções de diferentes regiões do país, seus efeitos sobre os respectivos mercados de trabalho e as características do conflito trabalhista resultante

Palavras-chaves: agricultura; trabalho; sindicalização; conflitos de trabalho

SUMARIO

Introducción. I.- Los trabajadores agrícolas en los procesos de reestructuración empresarial del sector. II. Evolución reciente de los salarios, la seguridad social y la legislación y sindicalización entre los empleados de la rama agrícola en la Argentina. II.1. Niveles salariales. II.2. Seguridad social. II.3. Legislación laboral y sindicalismo. III. Mercados de trabajo, conflictividad laboral y sindicalismo. Conclusiones

Introducción

La problematización del trabajo en la agricultura no registra demasiados antecedentes en comparación con otras temáticas de mayor desarrollo en la sociología, antropología y economía agrarias. El carácter "excepcional" de la agricultura como actividad productiva y como sector económico y el mayor interés por los sujetos que se descomponían con el avance del capitalismo antes que con aquéllos que surgían a partir de la implantación de nuevas modalidades de producción y de organización del trabajo, seguramente influyeron en esa situación.

Por su parte, las experiencias de sindicalización de los trabajadores agrícolas -incluyendo la presencia de organizaciones más o menos estables en el tiempo y el consecuente despliegue de acciones sindicales- han sido cuanto mucho episódicas y reservadas a regiones o producciones

específicas. Esto tiene lugar en un sector históricamente caracterizado por condiciones muchas veces extremas de precariedad laboral, especialmente para ciertos segmentos de la fuerza de trabajo de esa actividad.

Durante las últimas décadas, sin embargo, en el marco de procesos de reestructuración y globalización que se profundizan particularmente en algunas producciones agroalimentarias, es posible identificar ciertos cambios incluyendo un crecimiento de la conflictividad laboral, el surgimiento de nuevas organizaciones mayormente de alcance local y el despliegue de acciones sindicales clásicas. También, resulta novedosa la intervención del Estado en determinadas circunstancias relacionadas con el mercado del trabajo y la conflictividad.

Este artículo se refiere, para el caso de la Argentina, a la relación entre las transformaciones (tecnológicas, comerciales y de organización) que atraviesan algunas producciones de distintas regiones del país y sus efectos sobre los respectivos mercados de trabajo con la emergencia de situaciones de conflictividad laboral.

La primera sección del artículo está dedicada a examinar los cambios en el trabajo agrícola en el marco de la reestructuración de orientación exportadora que experimenta la agricultura y en la que los criterios de calidad pasan a tener una importancia clave en la organización del proceso de producción y de trabajo. Luego, se presenta información para el caso argentino sobre la evolución reciente de los salarios, la seguridad social y la legislación y sindicalización de los trabajadores agrícolas. Por último, se aborda la relación entre conflictividad laboral, sindicalismo y mercados de trabajo en las producciones consideradas en el análisis.

I.- Los trabajadores agrícolas en los procesos de reestructuración empresarial del sector

Desde una perspectiva tradicional, se ha tratado la formación y funcionamiento de los mercados de trabajo rural como prolongación de los procesos clásicos de modernización en el campo, principalmente aquéllos referidos a los cambios en la escala de producción de las unidades económicas. El resultado es un mercado de trabajo con una oferta abundante y creciente de mano de obra, con trabajadores y puestos de trabajo de baja calificación y con una estructura ocupacional poco diferenciada.

Para la llamada teoría de la “modernización” de la agricultura, la cuestión laboral se reducía a la existencia de un sector moderno con trabajadores asalariados permanentes, con requerimientos estacionales concentrados en períodos y tareas específicas (casi exclusivamente las cosechas) y con una oferta laboral a disposición de las empresas proveniente de trabajadores familiares subempleados.

Con la intensificación de la “industrialización” de la agricultura en los años ‘70, se prestó atención en principio a la magnitud y a las formas en que el cambio técnico afectaba la demanda de mano de obra ya sea reduciéndola, introduciendo nuevas calificaciones o modificando la estructura de tareas.

La integración de la agricultura en los complejos agroindustriales a la vez que la conecta con cadenas de producción en la cual pasan a intervenir con mayor intensidad los eslabones no exclusivamente agrarios, “colocaría a los asalariados en una situación de inclusión dentro de un nuevo orden capitalista (...) (que) incluye un componente de valorización de la mano de obra: la nueva relación no estaría destinada a basarse en la mano de obra barata y desprotegida...Sin embargo nos encontramos con que no se constituye una fuerza de trabajo con ocupación estable, contractualmente regulada (...) y con crecientes niveles de calificación” (Murmis, 1994: 53).

Los procesos de reestructuración de la agricultura en el marco de la globalización van a incidir tanto en los comportamientos de la demanda como en los de la oferta de trabajo para adaptarse a estas nuevas circunstancias. En principio, las exigencias de los mercados de consumo de las producciones reestructuradas serán incorporadas por las empresas ajustando su organización, sus

prácticas comerciales y sus estrategias laborales referidas a la contratación e incorporación de los trabajadores.

La instalación de un nuevo orden agroalimentario mundial que se profundiza desde el último cuarto del siglo pasado (McMichael, 1994; Marsden, 1999; Llambí, 1993; Goodman y Watts, 1995) exige dejar de lado la mirada particularista que había caracterizado al estudio de la agricultura y, con ello, “comprender los efectos de la reestructuración en la organización del trabajo y en nuevas formas de empleo” (Lara, 2006: 334). La subordinación del trabajo al capital financiero y productivo en la etapa actual de la globalización facilita la expansión rápida en la acumulación de capital que es característica de las recientes décadas en la agricultura (Cavalcanti y Bendini, 2014). La interacción con otros sectores productivos y de manera cada vez más intensa con una diversidad de servicios vinculados a la producción, elaboración, comercialización y consumo, promueve cambios cuantitativos y cualitativos en el trabajo agrícola y una capacidad de adaptación constante a contextos cada vez más volátiles por parte de las empresas para garantizar el proceso de acumulación.

Un efecto directo de los requisitos de calidad que plantea la industria y el consumo hace que los trabajadores sean requeridos no solamente para producir *commodities* sino para convertirlos en bienes exportables (Cavalcanti y Bendini, 2014). Esto puede modificar el número, organización y secuencia de las tareas, introducir cambios en las formas en que se llevaban a cabo o llevar a la aparición de algunas nuevas, provocando también necesidades distintas de involucramiento de los trabajadores. También puede variar la cantidad y tipo de trabajadores requeridos como es el caso de los trabajadores transitorios cuya contratación permite a las empresas responder de manera más flexible a esos cambios.

A su vez, la interacción entre proceso y mercado de trabajo con instituciones sociales y políticas desencadenan un proceso de estructuración mutua que explica la organización social del trabajo aún para distintas producciones (Thomas, 1985; Wells, 1996). En este sentido, la influencia conjunta de factores estructurales, de recursos políticos e institucionales, de las estructuras sociales y económicas más amplias, y la relación con los sistemas alimentarios, conforman el entorno en el cual las empresas construyen sus estrategias laborales (Neiman y Quaranta, 2001), en las que la búsqueda de la flexibilización de los procesos de trabajo se convierte en uno de sus principales propósitos (Lara, 1998).

Estos cambios en las relaciones capital-trabajo van a terminar afectando las condiciones de empleo, los salarios y la organización de los trabajadores (Selwyn, 2011), aunque las condiciones locales intervendrán de manera decisiva (Ortiz y Aparicio, 2007) en la dirección e intensidad que adquiere este proceso y en las posibilidades de los trabajadores para disputar las restricciones impuestas por las propias empresas en las que se desempeñan.

Precisamente, la necesidad de analizar concretamente los sistemas de empleo en producciones y localizaciones geográficas específicas (Selwyn, 2009) incluyendo la conflictividad asociada a los mismos, se justifica ante la constatación de escenarios diversos en lo que hace al funcionamiento de los mercados de trabajo y a las posibilidades de organización de los trabajadores así como sus capacidades para lograr un mejoramiento en las condiciones de empleo.

En este sentido, la hipótesis acerca de la tendencia progresiva de deterioro de las condiciones de trabajo agrícola es discutida argumentando que “la incorporación a mercados de consumo altamente regulados si bien permite el acceso de las empresas a oportunidades de acumulación de capital al mismo tiempo los expone a vulnerabilidades por su dependencia creciente de una fuerza de trabajo calificada y entrenada” (Selwyn, 2009:531). Sin embargo, esto último parece aplicarse particularmente a los casos de “producciones certificadas” en las que es el mercado de consumo el que determina el establecimiento de ciertas normas relacionadas con condiciones de empleo seguras y socialmente aceptables, pudiendo las empresas establecer límites a los incrementos salariales pero no así al mejoramiento de las condiciones de trabajo. La evolución de los niveles salariales es una dimensión particularmente analizada existiendo cierto consenso en que la tendencia no es necesariamente a una reducción constante de los mismos ya sea como consecuencia de

“intervención gubernamental, acción gremial o cuando hay escasez de trabajadores” (Ortiz y Aparicio, 2007: 383).

El aumento del trabajo transitorio en sus distintas modalidades en detrimento del empleo permanente es a la vez una condición y una consecuencia directa y dominante de los procesos de reestructuración. Si bien la estacionalidad es una característica clásica de los mercados de trabajo agrícola, ahora son las estrategias de las empresas y no solamente las condiciones productivas de la agricultura las que van a definir el tipo e intensidad de la transitoriedad del empleo en el sector.

Las distintas formas que asume este fenómeno incluyen a los ocupados exclusivos de la agricultura aunque con inserciones discontinuas y períodos variables de desocupación, los insertos parcialmente en la agricultura y que trabajan también otras ramas de actividad no agrícolas y generalmente urbanas, los estacionales tradicionales que alternan períodos de trabajo con otros de inactividad. El incremento de la inestabilidad resulta en inserciones laborales más precarias volviendo más inseguras la vida de los trabajadores y de sus hogares

Un fenómeno clave ha sido a difusión de la intermediación laboral que crece en paralelo al incremento del empleo transitorio y que va a actuar inhibiendo las posibilidades de organización de los trabajadores a la vez que contribuye a la reducción de costos en las empresas. Los procesos de reestructuración social y productiva de la agricultura revitalizaron la intermediación laboral como un componente que flexibiliza la contratación y organización laboral para sostener los procesos de acumulación,

Entre las funciones de la intermediación se incluyen el reclutamiento de trabajadores, la organización de las tareas, el control y la supervisión del trabajo, la externalización de los aspectos formales de la relación laboral. Además, las formas que adquieren los agentes de intermediación pueden incluir la figura del contratista clásico, las denominadas (pseudo) cooperativas de trabajo y las empresas de prestación de servicios y de contratación de empleo eventual. Las diferencias con respecto a las formas tradicionales de intermediación se relacionan con la ausencia de mecanismos coercitivos y compulsivos de reclutamiento y control propios de aquéllas formas y las múltiples funciones que pueden cumplir actualmente los distintos agentes de intermediación desde el reclutamiento hasta la supervisión y el pago (Quaranta y Fabio, 2011).

II. Evolución reciente de los salarios, la seguridad social y la legislación y sindicalización entre los empleados de la rama agrícola en la Argentina

II.1. Niveles salariales

En la Argentina, la intensificación de la actividad desplegada por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA)¹ desde comienzos de los años 2000 se constituye en un indicador del crecimiento en la negociación salarial y de regulación del empleo agrario, especialmente en lo que tiene que ver con los niveles salariales pero también con algunas condiciones de trabajo (Neiman, 2006).

¹ La CNTA es un organismo autárquico, autónomo, tripartito y normativo, creado por la Ley N° 22.248 que actúa en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el cual tiene a su cargo la asistencia técnico-administrativa necesaria para el funcionamiento de la mencionada Comisión. Está conformada por representantes de los empleadores – Sociedad Rural Argentina (SRA), la Federación Agraria Argentina (FAA), Confederaciones Rurales Argentina (CRA) y Confederación Intercooperativa Agropecuaria (CONINAGRO)-, de los trabajadores – la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) – y del Estado provenientes del propio Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que ejerce la Presidencia de la Comisión y del Ministerio de Agricultura. A partir de la sanción de la Ley 26727/11 se amplía la representación gremial con la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME) y el Foro de Organizaciones de la Agricultura Familiar (FONAF).

Particularmente con relación a la fijación de salarios mínimos para los diferentes tipos y categorías de trabajadores en el sector, está contenida en resoluciones anuales de la CNTA promulgadas inmediatamente después de la correspondiente al salario mínimo para el resto de los sectores. También se registra el establecimiento de adicionales remunerativos por presentismo, de remuneraciones diferenciadas para tareas de supervisión, de resoluciones para actividades productivas de reciente desarrollo (como por ejemplo, arándanos) y la regulación del monto de las prestaciones en caso de incapacidad laboral temporaria del trabajador agrícola permanente y no permanente.

Las fijaciones de salario mínimo tuvieron un impacto significativo en los niveles salariales de los trabajadores agrarios especialmente en los años inmediatamente posteriores a la crisis de 2001 en el país. Esto se evidenció tanto en el número de trabajadores cubiertos por el salario mínimo como en la media salarial del sector, ya que las remuneraciones de una buena parte de los trabajadores agrarios se ubica cercana a ese valor (Neiman, 2003, 2006). Además, aún manteniéndose las diferencias entre las remuneraciones de los trabajadores permanentes y estacionales a favor de los primeros – asociado también al mayor nivel de registro que los caracteriza –, las actualizaciones en los niveles de los salarios mínimos impactaban simultáneamente en ambas categorías de trabajadores.

Una encuesta de 2010 realizada en las provincias de Mendoza, Misiones, Río Negro, Salta y Santa Fe² mostraba las siguientes características de las remuneraciones de los asalariados agrarios: (i) una elevada proporción aunque variable entre provincias de trabajadores permanentes y estacionales con remuneraciones inferiores al salario mínimo, (ii) entre los trabajadores transitorios crece la proporción de los que no alcanzan a percibir el salario mínimo en comparación con los permanentes, (iii) para aquellas provincias en las que crece la proporción de trabajadores por encima de la línea del salario mínimo, esta condición se cumple para ambas categorías de trabajadores e incluso son las que presentan mayores porcentajes de trabajadores que perciben remuneraciones por encima de los dos salarios mínimos (Neiman, 2011).

Por último, la participación de la remuneración total al trabajo asalariado en el valor agregado bruto de la rama también muestra una tendencia positiva al pasar de 15,3% a 25,2% entre 2004 y 2013 (INDEC, Dirección de Cuentas Nacionales)

II.2. Seguridad social

La ampliación de la seguridad social constituye otra evidencia de cierta mejora relativa que va a aprovechar al menos un sector de los empleados en la agricultura, aunque en un contexto de una actividad con los mayores índices de empleo no registrado. El número de asalariados registrados en la rama “Agricultura, ganadería, caza y silvicultura” crece de 269.508 en el año 2004 a 349.051 en 2013 (INDEC, Dirección de Cuentas Nacionales, 2015) como parte de una tendencia de aumento constante hasta 2008 y de cierta estabilización posterior en ese número³. Este incremento de empleados registrados de aproximadamente un 30% entre los extremos del período supera al aumento observado para el total de asalariados de la rama (10%), lo cual lleva a que la participación de los primeros en este total pase de 32,5% a 38,1%. Por su parte, el número de empresas de la rama crece aproximadamente un 12% y el promedio de asalariados registrados por empresa asciende levemente de 3,1 a 3,6 empleados de esa condición.

La utilización de otra fuente de información confirma la tendencia aunque permite develar algunas particularidades provinciales relacionadas con las respectivas estructuras

² Encuesta de Hogares Rurales sobre Niveles de Vida y Producción, PROINDER-SAGPyA, 2010.

³ Desde el cambio de siglo, el valor más bajo corresponde al año 2002 en que esa fuente registra 230.000 trabajadores bajo esa condición.

productivas y del empleo agrícola. Así, según los censos nacionales de población, entre 2001 y 2010 la proporción de empleados de la rama agrícola a los cuales les practican descuentos jubilatorios pasa de 47,8% al 51,6% del total de ocupados de esa condición en el sector (INDEC, censos nacionales de población y viviendas, 2001 y 2010). Esta tendencia se observa en todas las provincias, excepto algunas en las cuales se registra un descenso muy poco significativo o que esa condición se estabiliza entre ambas fechas.

El cuadro siguiente muestra algunas situaciones que reflejan comportamientos diferentes en el marco de una mejora relativa bastante generalizada en los niveles de la seguridad social entre los empleados agrícolas. Así, en aquellas provincias que ya habían alcanzado registros relativamente altos en 2001 y que a su vez cuentan con una participación alta de empleados permanentes – como es el caso de Buenos Aires y Santa Fe – prácticamente no se modifica la situación para el año 2010.

Cuadro 1. Porcentajes de empleados registrados de la rama agrícola en provincias seleccionadas. Años 2001 y 2010.

Provincia	2001 (%)	2010 (%)
Buenos Aires	60,3	59,3
Santa Fe	51,1	52,8
Misiones	42,3	39,7
Santiago del Estero	22,9	32,2
Tucumán	39,2	50,1
Río Negro	61,0	68,8
Mendoza	38,6	46,3
San Juan	32,6	38,8

Fuente: INDEC, censos nacionales de población y viviendas, 2001 y 2010.

En cambio, aquellas jurisdicciones con elevada presencia de empleo temporario y que en 2001 tenían valores medios en cuanto a la cobertura de la seguridad social (Tucumán, Río Negro, Mendoza y San Juan), son las que incrementan de manera más significativa la proporción de trabajadores registrados al crecer entre 6 y 10 puntos porcentuales en los respectivos valores provinciales. A su vez, las dos primeras, en las que la presencia de empleados temporarios es aún más importante son las que muestran los incrementos más notorios los cuales coincide con la existencia de organizaciones sindicales activas y de conflictos laborales abiertos, pero también con las importantes acciones de fiscalización laboral llevadas a cabo desde organismos gubernamentales.

Por último, provincias como Misiones y Santiago del Estero en las cuales la presencia de empleo asalariado es relativamente baja continúan con reducidos niveles de seguridad social (entre 10 y 20 puntos porcentuales por debajo del promedio nacional) aún cuando los valores respectivos se muestran estables o con cierto crecimiento. En Santiago del Estero, el aumento puede estar asociado a cambios en su estructura productiva relacionada con la expansión de la ganadería y de la soja, demandantes ambas de empleo permanente que aunque siendo reducido puede impactar en la seguridad social dada la mayor cobertura que generalmente presenta ese tipo de empleado (en comparación con los ocupados en forma estacional o transitoria).

II.3. Legislación laboral y sindicalismo

Recurrentemente se ha señalado como características dominantes del sindicalismo agrario en la Argentina su condición limitada en cuanto a su capacidad de agremiación respecto del total de asalariados del sector, la intermitencia de sus acciones sindicales efectivas y un perfil local en cuanto a la cobertura geográfica de la mayor parte de las entidades (Forni y Neiman, 1993). Si bien esta caracterización puede generalizarse aunque sea parcialmente a otros contextos geográficos, resultaba cuánto menos llamativo para el caso argentino dado el temprano y difundido desarrollo capitalista de la agricultura en el país.

En el origen de esta situación se señala un conjunto de restricciones derivadas de ciertas particularidades del empleo agrícola propiamente dicho (por ejemplo, el peso del empleo estacional), de la coexistencia de actividades productivas con requerimientos de trabajo muy dispares y con ciertos aspectos de orden personal y/o cultural (paternalismo) propios de las relaciones de trabajo en el sector. La relativamente baja presencia de entidades y acciones sindicales sería el resultado de esas restricciones pero también explicaría las limitaciones para al menos de atenuarlas y mejorar las condiciones generales de empleo marcadas por una elevada inestabilidad y precariedad.

Los primeros antecedentes de sindicalismo agrario en la Argentina corresponden a la región pampeana hacia comienzos del siglo XX cuando la promulgación de los denominados “pliegos de condiciones” establecía el reconocimiento de los sindicatos, fijaba salarios y pactaba condiciones de trabajo. Eran organizaciones que se conformaban de manera fragmentada, generalmente por una campaña agrícola y muchas veces nucleaban “oficios varios” (es decir, agrícolas y no agrícolas) (Luparia, 1973).

Con la sanción del Estatuto del Peón Rural en década del '40 del siglo pasado se inicia una nueva etapa marcada por una mayor conflictividad de las entidades patronales con los trabajadores cuyos intereses van a ser representados más por el gobierno que por las propias entidades sindicales, aunque indudablemente la legislación como el nivel de conflicto mismo que se desencadena constituye el comienzo de un proceso de fortalecimiento de las mismas.

En los años '70, la dictadura militar a través de la Ley 22248 clausura las posibilidades de avance del sindicalismo y pasa a regular exclusivamente el trabajo permanente en el sector. Recién en 1999 con la sanción de la ley 25.191 que crea la Libreta del Trabajo Rural se incorpora a los trabajadores temporarios o estacionales, aunque se trata básicamente de un instrumento de tipo administrativo gestionado por la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE).

En 2011, en un contexto aún marcado por el importante conflicto de 2008 entre el Gobierno y las entidades patronales nucleadas en la denominada “mesa de enlace” alrededor de las retenciones a las exportaciones agrícolas, se promulga la ley 26.727 que contiene el Nuevo Régimen de Trabajo Agrario (o “nuevo estatuto del peón”) con la oposición del arriba mencionado sindicato debido a cuestiones vinculadas a la coyuntura política⁴ y con escasa participación por parte de otras entidades. Se trata de una ley innovadora ya que incorpora trabajadores permanentes y estacionales, busca regular fenómenos recientes que afectan al empleo en la agricultura empresarial (por ejemplo, la intermediación laboral) y tiene elementos protectorios del trabajador que incluso superan a los de la ley general de contrato de trabajo vigente en la Argentina. Asimismo, establece la creación del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) que pasará a desarrollar una

⁴ La UATRE había participado alineado con otro candidato en la interna política del partido gobernante y durante el llamado “conflicto del campo” también estuvo vinculado con sectores patronales de la mencionada “mesa de enlace”.

intensa actividad de fiscalización, capacitación y de generación de información y estudios sobre el trabajo en el sector.

Hacia finales de la década pasada, el número de asociaciones sindicales declaradas en la actividad agropecuaria en la Argentina alcanzan casi el centenar, siendo su gran mayoría de primer grado (sólo existían cinco entidades de segundo grado), duplicando al menos la cantidad de entidades existentes a finales de siglo pasado (Neiman et al, 2006). Este incremento se observa en todas las regiones del país y las actividades declaradas por las entidades se reparten entre aquellas que identifican de manera genérica a las “actividades rurales” y otras que son específicas por producto destacándose entre estas últimas las que concentran volúmenes altos de trabajadores principalmente de tipo estacional (como por ejemplo, frutas, hortalizas, avicultura, caña de azúcar, forestación).

Si bien este dato no deber ser asociado de manera directa al desarrollo de acciones sindicales, el aumento en su número está dando cuenta de procesos inéditos en el medio rural de Argentina principalmente para la segunda mitad del siglo pasado así como de demandas más o menos organizadas de parte de los propios trabajadores de las actividades productivas involucradas y, en algunos casos promovidas desde el sector gubernamental. Incluso, las regiones o producciones de mayor conflictividad laboral abierta de los últimos años se corresponden con aquellas de crecimiento importante en el número de asociaciones sindicales.

Prácticamente dos tercios de las asociaciones sindicales de primer grado define un ámbito de acción local y de las restantes una mayoría es de alcance provincial, seguidas por las de incumbencia regional y finalmente las de ámbito nacional son tres entidades.

Cerca de la mitad de las asociaciones sindicales se localizan en la región del Noroeste argentino, de las cuales una amplia mayoría se encuentra en la provincia de Tucumán. En la región pampeana con aproximadamente un 15% del total organizaciones, se ubican mayormente en la provincia de Buenos Aires relacionadas con actividades productivas agrícolas y ganaderas en general y también con algunas específicas como la horticultura y avicultura. La Patagonia es la región con menor cantidad de asociaciones gremiales de trabajadores (cuatro hacia finales de la década pasada) dedicadas a la actividad frutícola incluyendo una que incorpora trabajadores de la etapa industrial relacionada con el empaque de la producción.

III. Mercados de trabajo, conflictividad laboral y sindicalismo

Desde el cambio de siglo, asistimos a cierto crecimiento y mayor visibilización de conflictos laborales en distintas producciones agrícolas restructuradas de diferentes regiones de la Argentina. Las transformaciones tecnológicas y en la organización de la producción, la concentración empresarial, la orientación exportadora, la incorporación de criterios de calidad y el predominio de requerimientos estacionales de fuerza de trabajo, son características estructurales comunes a esas producciones.

Específicamente con relación al trabajo en ese contexto, en principio se observa que el carácter crítico que asumen ciertas tareas y particularmente las de cosecha de “productos frescos” de exportación no se relaciona únicamente con su carácter altamente perecedero y los consiguientes riesgos de importantes pérdidas económicas que provoca por ejemplo un retraso en la ejecución de esa tarea. Otras circunstancias tales como el hecho que esa inserción en los mercados globales se concreta en “ventanas de tiempo” específicas evitando de esa manera estar expuesta a la competencia de otras regiones productoras, la volatilidad e incertidumbre que caracteriza a estos mercados o los cambios en el consumo, ejercen también una influencia sobre el trabajo en el sector.

Por otro lado, se encuentran los requerimientos de “calidad” que combinan exigencias relacionadas con una variedad de componentes del proceso de producción y de trabajo de esas producciones (Neiman, 2003), especialmente de los llamados “productos frescos”. En los casos en

los que la calidad constituye un factor determinante para su colocación en los mercados de consumo, la búsqueda de cooperación y la reducción de tensiones o conflictos es una estrategia recurrente en las empresas tratando de limitar o debilitar la capacidad de acción de los sindicatos y obtener un mayor control del proceso de trabajo (Calvacanti y Bendini, 2014)

Este contexto se constituye en un espacio de posibilidades particular para el crecimiento de la conflictividad laboral en general y para el desarrollo de acciones gremiales abiertas o de las que se identifican con formas de resistencia. La evidencia existente muestra que esa conflictividad puede manifestarse de manera abierta incluyendo movilizaciones de los trabajadores y medidas de acción directa (concentraciones en espacios públicos, paros o huelgas, cortes de ruta) y el desarrollo de instancias de negociación de alcance local o nacional y mayormente referidas a salarios.

También, la conflictividad puede expresarse a través de otras modalidades que no adquieren un carácter abierto o colectivo pero que igualmente pueden alcanzar cierta relevancia en los mismos lugares de trabajo. Generalmente se trata de acciones poco organizadas desplegadas por un grupo de reducido de trabajadores (o, a veces, de forma individual) dentro de una misma empresa que pueden incluir desde ausentismo hasta reducción de la jornada de trabajo o limitaciones en el ritmo de trabajo. Esto no implica necesariamente que no contengan elementos colectivos ya sea porque expresan un sentimiento generalizado de oposición al sector patronal y porque se desarrollen en espacios con presencia sindical que pueden llegar a institucionalizar esas protestas (Rau, 2009; Jordán, 2015).

Esta caracterización de la conflictividad plantea la necesidad de considerar las estrategias gremiales propiamente dichas. En principio, estas pueden asociarse a ciertas tradiciones sindicales en las que se privilegia la negociación antes que la acción directa por lo que las entidades gremiales adquieren un carácter más burocratizado y asistencialista (Aparicio y Alfaro, 2001; Rau, 2002, 2004; Trpin, 2008; Alfaro y Rau, 2005). También influyen condiciones locales específicas por lo que incluso las mismas entidades sindicales “negociadoras” pueden desplegar posturas más ofensivas ya sea frente al estado como a las empresas, mostrando el carácter no homogéneo de las mismas (Etchemendy, 2011).⁵

Aquellos cultivos y regiones en los cuales se ha venido observando una intensificación de las acciones sindicales como lo son la citricultura en Tucumán y la fruticultura en Río Negro, se corresponden por un lado con la existencia de entidades locales de tradición más confrontativa – algunas de las cuales están incorporadas a la UATRE – pero también con las transformaciones productivas que implicarán nuevas condiciones de posibilidad para la conflictividad laboral y para las acciones sindicales propiamente dichas. A su vez, las estrategias empresarias relacionadas con la contratación de trabajadores y la organización del trabajo a partir de la expansión de distintas modalidades de intermediación laboral completan este escenario renovado para la conflictividad y la acción gremial.

En la producción de limones para la exportación de la provincia de Tucumán, las recurrentes acciones sindicales concentradas especialmente en los períodos de cosecha estuvieron dirigidas a lograr incrementos salariales y mejores condiciones de trabajo, en ese orden. La realización de planteos por parte de los trabajadores antes del comienzo de las cosechas ya sea ante los intermediarios o empresarios en relación con salarios o con condiciones de trabajo (Alfaro y Rau, 2007), también se corresponden con aquellos tipos de acciones que no son “abiertas” ni tampoco

⁵ El caso de la UATRE ha sido considerado paradigmático del “sindicalismo negociador”. En su evolución desde las últimas décadas del siglo pasado privilegia una estrategia de crecimiento basada en la incorporación de numerosas y relativamente heterogéneas – en términos de su tamaño, localización y orientaciones políticas – organizaciones locales preexistentes que le permite alcanzar un notable nivel de cohesión interna y de aumento de su masa de afiliados (Villulla, 2010). El posicionamiento político de su conducción sindical y el apoyo del gobierno en los años '90 son claves para entender esa lógica de expansión.

que cuentan con una previa organización pero que igualmente son demostrativas de niveles de conflictividad laboral en el agro.

En el importante conflicto de 2005 en esa provincia, que fuera encabezado por la UATRE y que incluyó el bloqueo de los ingresos a las empresas y del transporte de la producción, la industria accede a las demandas de los sindicatos y prácticamente duplica los salarios de 2001. Esto por un lado contribuye a legitimar a nivel local a esa organización pero también se señala que el desenlace del mismo pudo obedecer a razones políticas y sociales más generales – asociadas a la correlación de fuerzas y al clima político general de esos años - y no necesariamente las que tienen que ver con la dinámica laboral o sindical (Ortiz y Aparicio, 2007).

El fortalecimiento de la acción sindical en la fruticultura del valle de Río Negro incluye el incremento de las acciones directas, la intensificación de las negociaciones e incluso la elección de delegados de los trabajadores por empresa (Rau y Trpin, 2008). Con motivo del importante paro de 2006 que también incluyó el bloqueo de rutas para impedir el transporte de las frutas, un significativo testimonio recogido de un dirigente de UATRE sostenía que a las empresas “hay que pegarles donde más les duela: la exportación” (Trpin, 2008: 117). De cualquier manera, a pesar de constituirse en una producción caracterizada por una consolidación de la estructura de sindicalización y de protesta, esto no inhibe la existencia de negociaciones personales o el desarrollo de conflictos de baja intensidad más cercanos a formas de resistencia dirigidos a mejorar un aspecto específico de una tarea o una mejora a nivel personal (Pizarro y Trpin, 2010).

Situaciones similares ocurren en producciones y mercados de trabajo “tradicionales” como es el caso de los cosecheros de yerba mate en la provincia de Misiones. En un contexto laboral marcado por transformaciones importantes como el creciente empleo de intermediarios, la reducción de puestos de trabajo permanentes y la residencia urbana de los trabajadores, se vienen sucediendo medidas de acción directa para la negociación salarial pero también para la subsistencia durante los períodos de desempleo estacional (Rau, 2001). En este caso, sin embargo las acciones han sido más efectivas fuera del ámbito específicamente laboral aunque logrando con ello una importante visibilidad pública, con un nivel de planificación bastante limitado y sin contar con apoyo sindical para las movilizaciones (Alfaro y Rau, 2005). Las situaciones de desocupación estacional se han convertido también en períodos en los que emerge una conflictividad asociada principalmente a demandas sociales pero que vinculan con cuestiones de orden laboral. Así, durante la “interzafra” las demandas se concentran en la obtención de ayudas sociales para los trabajadores y sus familias y su representación es compartida por las entidades sindicales junto con organizaciones de desocupados que muchas veces cuentan con mayor capacidad de movilización y por lo tanto de presión frente a los gobiernos locales (Rau, Trpin y Crespo Pazos, 2009).

El análisis de la organización de la producción, el proceso de trabajo y el sector empresarial del complejo agroindustrial cítrico del noreste de la provincia de Entre Ríos (Tadeo, Palacios y Torres, 2006; Jordán, 2015) permite incorporar otros elementos al análisis de la conflictividad y sindicalización, relacionados con el funcionamiento de los mercados de trabajo. Par este caso, se describe la precarización del contrato de trabajo zafra a partir de la configuración de un mercado de trabajo basado en negociaciones entre productores cítricos-empresas agroindustriales-contratistas que llevan a la disminución de la conflictividad social y a condiciones de trabajo deterioradas.

En este caso al igual que en otras producciones reestructuradas pero de bajo nivel de conflictividad laboral clásica como es el caso de la vitivinicultura en la provincia de Mendoza, la difusión de la intermediación laboral constituye un componente central de las estrategias empresariales destinadas a contratar, organizar, supervisar y controlar a los trabajadores. Las empresas recurren, según el caso, a diferentes modalidades de intermediación para desempeñar diferentes funciones. En general, las formas de contratación intermediadas son utilizadas por las empresas para movilizar una fuerza de trabajo precaria que se ajuste a sus exigencias de organización del trabajo y a sus requerimientos de cantidad de trabajadores en momentos específicos del ciclo productivo, lo cual permite diluir la responsabilidad legal del empleador, alterar la competencia y la atomización de los empleados, delegar en el intermediario las labores de

contención de conflictos abiertos o potenciales y, en suma, favorecer el desdibujamiento de la confrontación de clase entre capital y trabajo (Quaranta y Fabio, 2011: 198).

En efecto, la acción de los intermediarios respondiendo a exigencias de las empresas para cumplir con los objetivos de producción en cuanto a cantidades y a ciertos parámetros de calidad, está en el origen de situaciones de conflictividad cotidiana en el lugar de trabajo. En efecto, la “desconflictivización” que trae aparejada la difusión de la intermediación en los mercados de trabajo estacional de la agricultura, no clausura la posibilidad de acciones de resistencia que pueden adoptar la forma de “microplanteos” que incluso a veces pueden ser el germen de conflictos más generalizados (Alfaro y Rau, 2005). En estos casos, los efectos de la intermediación parecen estar atravesado por las condiciones locales que incluyen la existencia de organizaciones sindicales y/o la experiencia o prácticas confrontativas preexistentes que son propias de una determinada región o cultivo.

Conclusiones

Los procesos de restructuración en curso en segmentos de la agricultura durante las últimas décadas modifican la inserción de los trabajadores y el funcionamiento de los mercados de trabajo, planteando nuevas condiciones para la organización de los trabajadores, la acción sindical y la conflictividad laboral. Estas serán influenciadas por las estrategias laborales de las empresas dirigidas a reducir costos y limitar las disputas por salarios y por los comportamientos de los trabajadores y sus organizaciones tendientes a mejorar su posición en el proceso de acumulación optando por formas de negociación, confrontación o resistencia dependiendo de las condiciones locales y de las tradiciones sindicales.

La evidencia que se muestra en el análisis precedente refiere a mejoras relativas en la condición de los trabajadores agrícolas (aunque sin modificar estructuralmente su situación de precariedad) considerando el acceso a la seguridad social y el cumplimiento de la normativa del salario mínimo y de otras condiciones de la remuneración de los mismos, atribuibles mayormente a acciones estatales desarrolladas durante las últimas décadas.

Asimismo, esas condiciones se dan en el contexto de comportamientos empresariales tendientes a intensificar la flexibilización en la contratación y organización de la fuerza de trabajo principalmente a través de distintas modalidades de intermediación laboral. En aquellos casos en los que las empresas logran ejercer un disciplinamiento más estricto de los mercados de trabajo junto con entidades sindicales más propensas a la negociación, la conflictividad no alcanza estado público y las acciones sindicales son prácticamente inexistentes.

La explicación clásica que sostiene la difusión del trabajo transitorio como una restricción para el desarrollo de organizaciones y de acciones gremiales por parte de esos trabajadores, como mínimo debe ser sometida a reconsideración. Las principales producciones a las que se recurre en este artículo para dar cuenta de crecientes niveles de conflictividad laboral y de participación por parte de las entidades sindicales, tienen una composición mayoritaria de trabajadores transitorios, pero esta condición se asocia a otras circunstancias que actúan promoviendo las disputas con el sector patronal. Entre las principales se encuentra el carácter crítico de ciertas tareas cuya no realización (o su realización deficiente) implicarían pérdidas económicas significativas para las empresas y el contexto político y social local y nacional incluyendo la intervención del Estado terminan influyendo en los comportamientos de los trabajadores y sus organizaciones.

En el contexto de producciones restructuradas orientadas a los mercados externos pueden ocurrir incluso situaciones de mejoramiento de los niveles salariales y de las condiciones de trabajo ante la presencia de eventos de conflictividad y presión sindical, o por exigencias de los mercados para el cumplimiento de ciertos estándares en la inserción laboral de los trabajadores. Sin embargo, de la evidencia disponible (por cierto escasa aún) surge que todavía no son suficientes para modificar el patrón estructural de precariedad que caracteriza al trabajo agrícola ya sea por tratarse de deficiencias de base muy severas y/o por las limitaciones para la conformación de

organizaciones sindicales capaces de sostener posiciones de confrontación con el sector patronal por sí mismas o en alianza con otros sectores.

Bibliografía

- Alfaro, María Inés y RAU, Víctor (2005). La conflictividad social en mercados de trabajo rurales intermediados. Los casos del mercado de trabajo yerbatero misionero y de la citricultura tucumana, Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación de Especialista en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires
- Aparicio, Susana y Alfaro, María Inés (2001). Las múltiples negociaciones para acceder al trabajo, Quinto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación de Especialista en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires.
- Cavalcanti, Salette y Bendini, Mónica (2014). "Globalization and change in labor relations in fruit regions of Brazil and Argentina", *Labor relations in globalized food. Research in Rural Sociology and Development*, Vol 20, Emerald Group Publishing Limited.
- Etchemendy, Sebastián (2011). El sindicalismo argentino: la complejidad de un actor clave, Ciclo de seminarios: El modelo sindical argentino en debate, Asociación de Especialista en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires
- Forni, Floreal y Guillermo Neiman. 1993. "Los trabajadores y sindicatos agrarios en la Argentina". En moreno, Omar. Compilador. *Desafíos para el sindicalismo en la Argentina*. Fundación Friedrich Ebert-Editorial Legasa, Buenos Aires.
- Goodman, David y Watts, Michael (1994). "Reconfiguring the rural of fordism the divide?: Capitalist restructuring and the global agro-food system", *Journal of Peasant Studies*, Vol. 22 N° 1.
- INDEC (2001 y 2010), Censos nacionales de población y viviendas, Buenos Aires.
- INDEC (varios años). Dirección de Cuentas Nacionales, Buenos Aires.
- Jordan, María Angélica (2015). Control y resistencia laboral: los trabajadores y sus organizaciones sindicales en la actividad citrícola de la ciudad de Concordia, provincia de Entre Ríos. Tesis de la Maestría en Investigación en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Lara Flores, Sara. 1998. Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible de trabajo en la agricultura mexicana, Juan Pablo Editor, México.
- Lara Flores, Sara. 2006. "El trabajo en la agricultura: un recuento sobre América Latina". En; de la Garza Toledo, Enrique (coordinador), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, Anthropos-Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Llambi, Luis (1993). "Reestructuración mundial y sistemas agroalimentarios. Necesidad de nuevos enfoques". *Comercio Exterior*, México.
- Luparia, Carlos (1973), *El grito de la tierra. Reforma agraria y sindicalismo*, La Bastilla, Buenos Aires.
- Marsden, Terry (1999). "Rural futures: the consumption countryside and its regulation", *Sociologia Ruralis*, Volume 39, Nro. 4.
- McMichael, Phillipe (1994). *The global restructuring of agro-food systems*, Cornell University Press, Ithaca & London.
- Murmis, Miguel (1994). "Algunos temas para la discusión en la sociología rural latinoamericana: reestructuración, desestructuración y problemas de incluidos y excluidos", *Ruralia* N° 5, FLACSO, Buenos Aires.
- Neiman, Guillermo (2003). Los salarios de los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, Serie Documento de Trabajo/7, Oficina Internacional del Trabajo, Proyecto de Cooperación Técnica OIT/Gobierno Argentina (MTESS), Buenos Aires, mimeo.

- Neiman, Guillermo y Germán Quaranta (2000) “Reestructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo agrícola en la Argentina”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 7, N° 12, Buenos Aires.
- Neiman, Guillermo (2003). “La ‘calidad’ como articulador de un nuevo espacio productivo y de organización del trabajo en la vitivinicultura mendocina”. En: BENDINI, Mónica et al. (compiladores). *El campo en la sociología actual. Una perspectiva latinoamericana*, Editorial La Colmena, Buenos Aires.
- Neiman, Guillermo (2006). Estudio sobre el nivel, distribución y evolución de los ingresos de los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, desde el año 2004, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Proyecto “Apoyo al Programa Nacional de Trabajo Decente de Argentina”, Buenos Aires, mimeo.
- Neiman, Guillermo et al (2006). Los asalariados del campo en la Argentina: diagnóstico y propuestas, PROINDER-CICCUS, Buenos Aires.
- Neiman, Guillermo (director) (2010). Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino, Ediciones CICCUS, Buenos Aires.
- Neiman, Guillermo (2011). Caso de Argentina. En: Políticas de mercados de trabajo y pobreza rural en América Latina, Tomo II, Soto Barquero, Fernando y Klein, Emilio, CEPAL/OIT/FAO, Santiago de Chile.
- Ortiz, Sutti y Aparicio, Susana (2007). “How laborers fare in fresh fruit export industries: lemon production in northern Argentina”, *Journal of Agrarian Change*, Vol 7 No. 3, Blackwell Publishing Ltd.
- Pizarro, Cynthia y TRPIN, Verónica (2010). “Trabajadores frutícolas y hortícolas en la Argentina. Una aproximación a las prácticas de reproducción y de resistencia de las condiciones laborales”, *Ruris* Vol 4 ° 2, Brasil.
- Quaranta, Germán y Fabio, Francisco (2011). “Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza Argentina”, *Revista Región y Sociedad*. México.
- Rau, Víctor y Trpin, Verónica (2008). El sindicalismo rural en la fruticultura de Río negro. Diversas expresiones de la acción colectiva. Primera Jornada Nacional sobre Empleo e Ingresos, Asociación de Especialista en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires.
- Rau, Víctor (2004). “Mercado de trabajo y protesta social: los tareferos en el Nordeste argentino”. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, N° 20, Buenos Aires.
- Rau, Víctor. 2002. “Condiciones para la venta de la capacidad laboral cosechera en el mercado de trabajo de la yerba mate”. *Estudios del Trabajo* N° 24, ASET, Buenos Aires.
- Rau, Víctor (2009). “La acción colectiva de los asalariados agrícolas. Una revisión de estudios sobre sus características y condicionantes”, *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, N° 31, Buenos Aires.
- Rau, Víctor; Verónica Trpin y Matías Crespo Pazos. 2009. “La conflictividad asalariada reciente en la fruticultura argentina de exportación”, VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, México.
- Selwyn, Ben (2009). “Disciplining capital: export grape production, the state and class dynamics in northeast Brazil”, *Third World Quarterly*, Vol. 30 N° 3, Routledge.
- Selwyn, Ben (2011). “The political economy of class compromise: trade unions, capital-labor relations and development in north-east Brazil”, *Antipode*, Vol. 43 N° 4.
- Tadeo, Nidia (coordinadora), Palacios, Paula y Torres, Fernanda (2006). Agroindustria y empleo. Complejo agroindustrial cítrica del noroeste entrerriano, Editorial La Colmena, Buenos Aires.
- Thomas, Robert. 1985. *Citizenship, Gender, & Work. Social Organization of Industrial Agriculture*, University of California Press, Berkeley.

- Trpin, Verónica (2008). “El sindicato rural UATRE en el Alto Valle de Río Negro ante la restructuración productiva de la fruticultura”, *Revista Estudios del Trabajo* N° 35, ASET, Buenos Aires.
- Villulla, Juan Manuel (2010). “La contención del conflicto obrero contra el “neoliberalismo” en los ‘90. El caso de la UATRE y los trabajadores agrícolas pampeanos”, *Revista Theomai* N° 22, Buenos Aires.
- Wells, Mirian (1996). *Strawberry Fields. Politics, Class, and Work in California Agriculture*, Cornell University Press, Ithaca.