

Organización del trabajo desde la óptica de los cosechadores de uva de mesa de exportación, San Juan.

Rodrigo S Espíndola¹, Omar Miranda², Alejandro Gennari³.

1 Espindola.rodrigo@inta.gob.ar EEA San Juan AER Caucete INTA.

2 EEA San Juan. INTA.

3 UNCuyo. Facultad Ciencias Agrarias. Cátedra Economía Agrícola.

Eje temático 5: Trabajo y empleo agrario.

Resumen.

Hay una reducción en la disponibilidad de gente para trabajos rurales, sin una clara interpretación de la causa. No se puede establecer si es porque otros sectores generan mejores oportunidades (agrícolas y no agrícolas), por un mayor poder de negociación del trabajador o menor voluntad de trabajo. El objetivo de esta investigación es caracterizar la mano de obra del sector y definir estrategias para solucionar problemas sociales relacionados con el factor trabajo. Se conceptualizaron los problemas y motivaciones de la gente que decide trabajar en cosechas de uva de mesa, en un período específico de tiempo (enero-febrero), en las variedades Superior y Red Globe. En este caso se utilizó el programa Atlas Ti, y se realizó un análisis matricial para evaluar las relaciones entre variables, a través de la aplicación de entrevistas semiestructuradas a cosechadores. La gente prefiere un trabajo en el que la relación de ingreso sea mayor, independientemente de la fuente de trabajo. Es fundamental conocer al oferente de trabajo (jefe de cuadrilla). Se consigue este trabajo por contacto con familiares o amigos. No se prefiere la realización de aportes jubilatorios ni obra social o ART, ya que no funcionan.

Palabras clave: mano de obra, trabajo, uva de mesa, cosechadores

1. Introducción.

Por la conformación de su economía, la Argentina es un país donde lo rural¹ tiene un peso considerable (Castro y Reboratti, 2007). Más allá de sus estereotipos, como el gaucho, la pampa, la carne o el trigo, una parte de su economía se articula alrededor de la producción agraria. Sin embargo, todavía en el país no parece que exista claridad sobre el lugar de proveniencia de esa producción, ni sobre los actores que intervienen en los procesos productivos (Ibidem, 2007).

Desde principios de los años '90, hubo una modificación del modelo mercadointernista que optó por una apertura comercial que tuvo como consecuencia un aumento en la producción y exportaciones (Llach *et al*, 2004). Estos cambios estructurales de la economía argentina en el marco de la globalización y la difusión de nuevas prácticas tecnológico-productivas, afectaron, de modo directo, la configuración y dinámica del mercado de trabajo (Gorestein *et al*, 1999).

Se mencionan dos factores que influyen en el mercado de trabajo: a) la modernización del campo y b) cambios en las escalas de producción de las unidades económicas (Neiman y Bardomás, 2003). En torno a la estructura ocupacional y la estratificación social de las sociedades modernas, existe una clasificación de la inserción laboral que mantiene las tres grandes clases, a saber, de servicio, intermedia y trabajadora, pero distingue once categorías combinando tres criterios: propiedad y control de los medios productivos, prestación de servicios, con mayor o menor autonomía, y manualidad, con grados de calificación diferentes (Atria, 2004).

La agricultura empresarial, desde otra perspectiva, también incidió sobre la organización del trabajo y la producción. Las históricas situaciones de precariedad laboral muestran signos de persistencia y se recrean en el marco de los procesos de modernización (Neiman, 2010). La flexibilización de la organización del trabajo se observa en los salarios bajos de los trabajadores agrarios, en precarización del contrato laboral, en la violación de normas del derecho laboral, salubridad, higiene y pago de las cargas sociales (Jordán, 2012). La organización laboral, se ve afectada por la reestructuración de la agricultura y procesos de

¹ (Del lat. *rurālis*, de *rus*, *ruris*, campo). Adj. Perteneciente o relativo a la vida del campo y a sus labores (RAE, 2005).

industrialización, en sus articulaciones hacia adelante y hacia atrás (Neiman y Bardomás, 2003).

En Argentina, de 1.032.218 trabajadores, el 66,1 % pertenece a trabajadores familiares. El promedio de trabajadores de tipo familiar por explotación es de 1,5 personas (1,7 en explotaciones menores a 100 ha y 0,9 en explotaciones mayores a 100 ha). Los establecimientos agropecuarios ocupan algo menos de un asalariado permanente por unidad. En los rangos de pequeñas superficies, existe un asalariado permanente cada cinco explotaciones y, en las explotaciones de mayor superficie, nueve asalariados permanentes por unidad (Neiman, 2010). Esto implica, en la mano de obra, cambios de la ocupación, lugar de residencia, incidencia del contacto personal en las relaciones laborales y en la organización laboral en el agro (Quaranta, 2010).

Otro factor que incide sobre la fuerza laboral, en el sector agrario, es su estacionalidad², como consecuencia, principalmente, de la base biológica de la actividad (Ceruti y Pita, 1999). Por otro lado, determinadas situaciones, como una fuerte expansión en el cultivo, también producen un mercado de trabajo demandante de mano de obra estacional, con altas tasas de rotación y diversas modalidades de contratación (Alfaro, 1999). Por lo que la formalización del vínculo contractual³, según información que surge de organismos de control argentinos, es precaria y están registrados menos del 50 % de los trabajadores estacionales. Según OSPRERA (Obra Social del Personal Rural y Estibadores de la República Argentina), persiste en la actualidad un 60 % de trabajadores con contratos ilegales (Radonich *et al*, 1999).

En Argentina existe una cúpula de empresarios que emplean abundante mano de obra, disponen de capital y control de la tierra. Debajo de esta cúpula hay unidades de producción dispares entre sí (familiar capitalizado, campesino y contratista⁴).

² Lo cíclico o estacional está en la mayoría de los casos, influido por la presencia de condicionamientos impuestos por la naturaleza (factores climáticos: frío o calor, nacimiento de frutos y vegetales, aparición de cardumen, etc.) que es esperable se repitan inexorablemente cada año (Lanza, 2012).

³ Debe ser generado a partir del denominado Contrato de temporada: es un contrato de tiempo indeterminado y de prestación discontinua, por lo cual el trabajador es convocado para prestar fuerza de trabajo en determinadas épocas del año denominadas temporadas establecidas de antemano, las que se repiten todos los años en el mismo lapso conforme a la naturaleza de la actividad realizada habitualmente por el empleador. Esto no se da así en la realidad (Lanza, 2012).

⁴ Se utiliza esta figura cuando se deja la producción en manos de un tercero.

Entre todas estas formas surge la pluriactividad, difundida como reflejo de crisis y estrategia de adaptación (Neiman, 2010). Se cita, que los trabajadores rurales obtienen mayores ingresos de actividades rurales no agrícolas que en actividades agrícolas, lo que agudiza este proceso (Craviotti, 1999).

La ayuda social se convirtió en una fuente de ingreso complementaria, conteniendo a la población que queda excluida del mercado laboral. Esto implica el desarrollo de estrategias sociales para acceder a estos subsidios gubernamentales (Cowan Ros y Schneider, 2008).

En las últimas décadas la agricultura de tiempo parcial cobró importancia y, por ende, la decisión de adoptar otra actividad puede estar motivada por una estrategia familiar de supervivencia, destinada a mantener explotaciones pequeñas de escasa rentabilidad y tradiciones agrícolas ligadas a lo cultural (Neiman, 2010).

La evolución del agro de las últimas décadas debe considerar: primero, cambios en la estructura económica nacional en los sectores industriales y de servicios que, en las áreas rurales, produjeron una expansión de la ocupación rural no agrícola. Segundo, la baja sindicalización, bajos salarios y altos niveles de subempleo, generaron una declinación en el bienestar de la población rural. Tercero, se considera desigual el desarrollo, lo que habría acrecentado las diferencias entre regiones agrícolas, agregándose las históricas diferencias rural-urbanas (Neiman y Bardomás, 2003).

1.2. Situación Provincial de la Mano de Obra.

La región de Cuyo, que se ha caracterizado históricamente por su producción de uvas y de vinos, que experimentó –sobre todo a partir de la década del '90- importantes transformaciones en sus diferentes actividades vitícolas (Quaranta y Goldfarb, 2005).

Dentro de la región, las provincias de Mendoza y San Juan son reconocidas tradicionalmente por su importancia en actividades agrícolas, fundamentalmente la vitivinicultura, pero también otros cultivos como el olivo, la fruticultura, y la horticultura. Se trata, como puede observarse, de producciones intensivas en el uso de fuerza de trabajo (Ibidem, 2005).

La población total de estas dos provincias asciende a 2.119.674 habitantes (Mendoza 70,75 % - San Juan 29,25 %) (INDEC, 2001). La población rural representa el 20,6 % y 14,3 %

del total de la población en Mendoza y San Juan, respectivamente. Esta población rural ha tenido en la última década en ambas provincias una tasa de crecimiento negativa, a favor de las concentraciones urbanas (Miranda y Novello, 2006).

A partir de la aplicación del régimen de Promoción Agrícola en la provincia, que estimuló la integración vertical de la cadena uva de mesa, San Juan se consolidó como la principal productora y exportadora de uva de mesa del país. La uva de mesa, producida en la provincia, tiene como principal destino el mercado externo en contra estación (Espindola, 2011).

La uva de mesa de alta calidad exige distintas operaciones sobre la planta que demandan la realización de un mayor número de tareas, generalmente manuales, que requieren mano de obra competente y calificada. El desempeño de estos trabajadores manuales es vital para alcanzar los estándares de calidad perseguidos aunque esto no se traduce en las condiciones de ocupación imperantes (Quaranta, 2010).

El acceso a los mercados de exportación de frutas para el consumo en fresco, requiere de certificaciones específicas incluidas en las genéricamente denominadas “buenas prácticas agrícolas”. Estas implican exigencias en lo que respecta a la calidad del producto y a las condiciones de los procesos de producción. El impacto y los efectos de estas exigencias sobre las condiciones de empleo y ocupación presentan algunos elementos novedosos junto a la persistencia de características tradicionales de la precariedad en el agro como: a) los bajos ingresos, b) la inestabilidad laboral, c) el trabajo no registrado, d) los sistemas de remuneración a destajo, y e) la baja presencia de acción sindical. De esta forma, mejoras parciales en las condiciones de trabajo coexisten con otros rasgos típicos de la precariedad ocupacional del empleo transitorio en el agro (Aparicio, 2005).

La característica de la demanda de mano de obra en la actividad se distingue por su concentración en períodos breves de tiempo, de grandes contingentes de trabajadores, dada la escala de los establecimientos involucrados. Estos trabajadores se movilizan entre las zonas de los valles Tullum, Ullum y Zonda, y los establecimientos dedicados a esta producción, según las variedades y el momento de maduración de las mismas (Quaranta, 2010). Las zonas de cosecha más tempranas comienzan la tarea a fines de noviembre concentrándose la misma en el mes de diciembre. Esta movilidad y temporalidad del trabajo se reflejan en la eventualidad que presentan las ocupaciones y la relevancia que

adquieren las modalidades intermediación laboral en la dinámica de los mercados de trabajo (Ibid, 2010).

En la cosecha se requiere emplear 52 jornales/ha. Estas personas deben identificar el estado de madures de los racimos para su posterior selección. La mayoría de las tareas principales del proceso de trabajo en la uva de mesa (poda, operaciones en verde, cosecha y empaque) es pagada por día de trabajo y no existen series de datos de jornales pagados a los trabajadores del sector. La productividad del trabajo varía debido tanto a la experiencia individual y habilidad como a los rendimientos del viñedo pero, en líneas generales, un trabajador experimentado puede cosechar unas 30 cajas de uva de mesa por día (Miranda y Novello, 2006).

Este trabajo plantea que La falta de mano de obra en las cosechas de uva de mesa se relaciona con problemas del entorno (factores sociales, culturales, económicos, organizacionales y técnicos) que expulsan al trabajador hacia otros sectores rurales no agrícolas. Se busca describir situaciones que condicionan a los cosechadores de uva de mesa, respecto a factores culturales, económicos, organizacionales, sociales y técnicos, comparar, bajo situaciones hipotéticas, el trabajo en cosecha con otros trabajos rurales no agrícolas y explicitar los principales problemas que enfrenta un trabajador temporal durante la cosecha.

2. Materiales y métodos.

El conjunto de consideraciones que se tuvieron en cuenta, fueron las razones de un trabajador cuando elige o no, participar de cosechas, podas, labores en verde y otras actividades que conforman al ámbito productivo de la uva de mesa de San Juan.

Se trabajó en los departamentos: Zonda, Ullúm, Pocito, Albardón, 25 de Mayo y Caucete. Estos departamentos constituyen el 90 % de la uva de mesa de San Juan.

El período de recolección de información fue en el momento de mayor ocupación de mano de obra: cosecha, desde mediados de diciembre a mediados de febrero de 2012-13, incluyendo sólo las variedades Superior Seedlees y Red Globe en cajas de 5,5 kg y 8,2 kg, respectivamente.

Se trató de un diseño no experimental seleccional, que no comprende diversidad de observaciones ni variables experimentales, quedando limitado a una sola observación de un solo grupo en un momento del tiempo.

Para la recolección de información se utilizó entrevistas semiestructuradas. Estas se construyeron con variables que surgieron de la investigación preliminar. Se crearon 5 dimensiones: cultural, económica, organizacional, social y técnica. Las variables que contienen son las siguientes:

- a) Dimensión cultural: motivos de elección entre diferentes trabajos, sexismo, trabajo ideal, visión de futuro, opinión sobre salario universal y plan joven.
- b) Dimensión económica: elección entre diferentes cuadrillas, oferta de trabajo en el año, rindes de labor diario según trabajo al tanto, contratación, acuerdos con el jefe de cuadrilla, percepción de la economía local.
- c) Dimensión organizacional: motivos por los que busca trabajo fuera de su departamento, estrategia de acción ante la falta de trabajo, familia, organización familiar, personas que trabajan en una mesa, horarios.
- d) Dimensión social: departamento de procedencia, oportunidades de trabajo en otros cultivos, relaciones entre pares, dificultades durante el trabajo, pérdidas de tiempo, problemas derivados del trabajo en finca, autoridad en finca.
- e) Dimensión técnica: compañeros de trabajo, opinión sobre el trabajo de los controles de calidad, organización del trabajo en la mesa.

Los datos obtenidos fueron procesados con una técnica de análisis matricial en categorías o dimensiones de análisis. Por cada dimensión se tomaron oraciones, enunciados o párrafos que crearan la diversidad de opiniones sobre el mismo ítem, pregunta, factor o variable.

La agrupación de información por variable y dimensión se realizó con el programa Atlas Ti.

La entrevista se aplicó de modo exclusivo a personas que estuvieran cosechando y/o embalando uva bajo parral o en galpón de empaque.

Se estimó la cantidad de cosechadores, en el período considerado, con la base de datos del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA), con los kilos de uva exportados por mes, en relación a la capacidad de cosecha por persona por día, bajo el supuesto de que una persona puede participar entre 30 y 60 días de la cosecha. Durante la

temporada 2012-2013, se cosecharon 23.000.000 kg de uva en fresco. El valor modal de cajas cosechadas por persona por días es de 28 cajas (Espíndola et al, 2012). Esto implica que una persona puede cosechar alrededor de 229,6 kg/día. Si se estima que un cosechador puede participar 45 días en las cosechas, podría cosechar 10.332 kg en el período. Esto indica que para cosechar 23.000.000 kg, serían necesarios 2226 cosechadores.

Para evitar errores de estimación se crea el supuesto de que en la temporada pudieron trabajar entre 3000 y 6000 cosechadores.

Luego se empleó una tabla de tamaño muestral para poblaciones finitas. Para un margen de confianza del 95 % y un error del 10 %, es necesario entrevistar de 97 a 98 cosechadores. La cantidad de cosechadores se distribuyó equitativamente entre los 6 departamentos seleccionados, en cuanto existió la posibilidad de ingresar a una finca en cosecha.

3. Resultados.

3.1. Dimensión cultural.

a) Sexismo. En general, las encuestas muestran que el trabajo de hombres y mujeres es igual, aunque también depende de varios factores: la voluntad, la experiencia, la forma en que se organice y de la calidad/cantidad de uva. *“Yo pienso que depende mucho, hay hombres muy guapos y hay mujeres que son más guapas que un hombre, mujeres que hacen muchas más cajas que un hombre”*. Se reconoce que los hombres se destacan en actividades que demandan mayor fuerza y son más veloces al cortar. Por otro lado, las mujeres se caracterizan por realizar una limpieza más profunda y ser más delicadas al embalar.

b) Trabajo ideal. Surge una gran diversidad de trabajos, desde construcción, minería, administración, ayudante de cocina, comercio, despachador de combustible, seguridad, chofer, secretaría, niñera, maestra, hasta tener un negocio propio. *“Trabajar en las minas, se paga buena plata y no importa que vayas 14 días arriba”*.

Entre los más jóvenes, se destaca las ganas de continuar los estudios en distintas carreras o profesiones para trabajar de eso, una vez recibidos. *“Yo estudio Higiene y Seguridad, por eso no me veo acá. Una vez que me reciba voy a trabajar de lo mío”*. Algunos, aseguran

que mientras sea un trabajo digno o estén bajo contrato, hacen lo que tengan que hacer. *Me gustaría trabajar en una fábrica o servicio doméstico, pero siempre donde figure en blanco*”.

c) Visión de futuro. La gente coincide en que se deberían generar puestos de trabajo en blanco y durante todo el año, por medio de la apertura de nuevas industrias, fábricas o construcción de barrios, a pesar de que no se gane como en la cosecha. *“Más trabajo para todos. Pondría más fábricas o industrias, trabajar debajo de un techo es más seguro que en las condiciones en que se trabaja debajo del parral”*.

Están los que piensan que la raíz de la falta de empleo es el gobierno y que no es justo ni objetivo el modo en que se otorgan los planes sociales o puestos de trabajo con mayor estabilidad.

d) Opinión sobre Asignación Universal y Plan Joven. Hay casos en que están bien entregados y, realmente, resulta una ayuda porque muchas veces con el sueldo de un trabajo, no alcanza para llegar a fin de mes, según parte de los entrevistados. Todos lo que aceptaron opinar sobre el tema, coinciden en que, la contratación legal en cualquier puesto de trabajo temporal, conlleva a la pérdida de ese ingreso extra porque el plan social es suprimido. Si esto sucede, el tiempo que demora en ser restablecido es de varios meses. *“Yo tengo el salario, pero nunca dependí de eso porque no alcanza. No estoy ni a favor ni en contra, está en cada uno la utilidad que le da. Ante la falta de trabajo el plan sirve, pero lo malo es que cuando conseguís trabajo y te ponen en blanco, te lo quitan y a veces no te alcanza”*.

e) Motivos de elección entre diferentes trabajos. Se obtiene ingreso monetario superior en comparación a otros trabajos, pese a requerir mayor voluntad, esfuerzo físico y se trabaje mayor cantidad de horas por jornada.

- Genera mayores oportunidades laborales, por no requerir estudios previos o elevada calificación para las tareas, tampoco tiene limitantes en torno a la edad.
- Exige un mínimo grado de responsabilidad y de obediencia.
- Les atrae trabajar en el campo.

3.2. Dimensión económica.

a) Elección entre diferentes cuadrillas⁵. Están las personas que trabajan “*desde siempre*” en la cosecha y con el mismo jefe de cuadrilla, por lo que suele surgir un lazo de fidelidad y confianza, ya sea porque se conocen desde hace años, son vecinos o incluso, familiares que, en muchas ocasiones, influyen sobre el momento de elegir con que cuadrilla trabajar. Llegan a conocer la metodología de trabajo, se sienten cómodos con el trato que reciben, generalmente tienen todo el año rotando en otros cultivos o tareas agrícolas que implican el uso de cuadrillas. Además, conocen la modalidad y formas de de pago del jefe de cuadrilla. “*Siempre he trabajado en la misma cuadrilla, por una cuestión de fidelidad nunca le he pedido trabajo a otros jefes de cuadrilla*”.

Pero, entre los trabajadores encuestados, hay quienes se inclinan, principalmente, por el factor económico para tomar la decisión “*Hay cuadrillas que te ofrecen una moneda más y está mejor la uva, sólo es eso. Confianza, no es necesaria, depende del patrón que haya*”.

b) Oferta de trabajo en el año. Por un lado, quienes admiten trabajar sólo durante la temporada, argumentan diferentes motivos: porque es cuando existe más trabajo, porque el resto del año estudian o trabajan en otra actividad, porque aprovechan que durante el verano sus hijos no van a la escuela y pueden así hacer dinero extra, e incluso porque en el invierno hace frío. “*Hay más trabajo en el verano, hace mucho frío en el invierno*”.

Hay concordancia general en que la mayor oferta laboral se encuentra durante la temporada estival y en el invierno se reduce. La poda, la atada y el verde, son las actividades que inauguran la temporada, pero no todos participan en ellas “*En la temporada de cosecha hay trabajo, en el invierno es más difícil conseguir, tiene que esperar a la poda o a la cosecha de aceituna*”.

c) Rindes de labor diario según trabajo al tanto. En general, acorde a las entrevistas, se puede estimar que en base a una buena condición de uva, en promedio embalan entre 60 y 70 cajas por persona. Cuando la uva está en mal estado el promedio general disminuye a 30 o 40 cajas, siendo estos los parámetros dentro de los cuales se encuentran conformes y “*sacan el día*”, “*Con 30 me conformo, aunque hay días en que he sacado 70 o 80 cajas*”. Están los que se conforman con la mínima cantidad de cajas para tener, en este caso, un

⁵ Conjunto organizado de personas que realizan un trabajo o llevan a cabo una actividad determinada (RAE, 2007), en este caso particular la cosecha de uva.

ingreso de \$100 en el día. Por otro lado, también están los que aseguran, hacer más de 80 cajas por persona. *“Unas 80 cajas o más te hago. Soy rápido”*.

d) Contratación. Un 7% de los entrevistados, afirma no estar seguro respecto a los beneficios potenciales de una posible contratación legal, no poseen conocimientos al respecto o no tienen interés en el tema. *“No sé. Mi marido es el contratado, yo no sé bien que es un contrato. Nosotros trabajamos temporarios, si nos cansamos al otro día no venimos, y es así. Y los menores tampoco podrían tener un contrato”*.

El 50% representa un grupo de gente que prefiere tener un contrato porque, de ese modo, sentirían mayor grado de seguridad o satisfacción. *“Es mejor que me hagan los aportes, me pagan la jubilación, obra social y seguro, así si me pasa algo estoy protegido....sin contrato, si me pasa algo nadie se hace responsable”*.

e) Acuerdos. Frente a esta variable, todos coinciden en que el precio es fijado al comenzar la temporada y previo llegar al predio que va a cosecharse. Una parte de los encuestados, asegura que no se negocia el precio del kilo de uva, el cuadrillero propone un precio de caja y el trabajador lo acepta o rechaza. *“No, te dicen una cantidad y listo, si me conviene lo hago y si no me quedo en casa”*.

Por otro lado, están los que aseguran, que si bien hay un precio base, bajo ciertas circunstancias, se puede lograr mejorar el precio, siempre y cuando exista un acuerdo entre los trabajadores para tratar el tema y buena predisposición de parte del jefe de cuadrilla.

f) Percepción de la economía local. Entre los trabajadores encuestados, se distinguieron tres opiniones bien marcadas: la economía está mal, la economía está bien y por último, es indiferente.

En el primer caso se trata de personas que *“viven el día a día”*, reciben un pago diario que es consumido en el mercado comprando alimentos para la familia, siendo el ingreso insuficiente para permitirse darle otro tipo de uso. Existe una fuerte percepción sobre el incremento en los precios de los alimentos y sobre el rendimiento del dinero. Entre las estrategias de acción que citan están, desde recorrer tiendas buscando los precios más baratos, hasta comprar menos. *“Luego de 15 años, tuve que volver a la cosecha porque la plata no rinde”... “Mientras más te pagan, más caras están las cosas y más tenes que trabajar”... “Hay grandes aumentos en la mercadería, el sueldo no alcanza. La familia compra lo que nos permite el ingreso, se piensa en la semana”*.

El grupo con la visión más optimista, asegura que se puede vivir, que el dinero alcanza tanto para los gastos diarios como para gastos extras. *“Está bien. No hay muchos problemas, más allá de que los precios van subiendo”*.

3.3. Dimensión organizacional.

a) Motivos por los que se traslada a trabajar fuera de su departamento. Se identifica como principal razón de traslado: la necesidad de trabajo, y se acepta el traslado, ya sea por influencia familiar o por una razón individual ligada a poder solventar los gastos propios.

Hay coincidencia en que es el jefe de cuadrilla el que organiza donde se realizará el trabajo de corte, siempre en función del contacto que tenga con el productor o encargado de la finca y también, según la zona en que madure primero la uva. Por este motivo el trabajador, debe adaptarse a esta situación o rechazar el trabajo. *“Vamos a donde esté primero la uva, esa es la uva más linda por el clima y porque sale primero. Nos pasa a buscar el jefe de cuadrilla”*.

b) Estrategia de acción ante la falta de trabajo. La metodología más empleada es la entrega de curriculum vitae en empresas, comercios, fábricas, bolsas de trabajo, etc.

Entre los que buscan trabajar en el campo, la opción más común parece ser preguntar entre familiares y conocidos o dirigirse directamente a los encargados o dueños de fincas. *“Hay que salir a conseguir, buscar en cualquier lado. Implica un montón de cosas, me voy a Pocito, busco en 9 de Julio, en diferimientos, voy a fincas, pregunto. Si no le digo a un amigo que me consiga”*. También se encuentran los que prefieren revisar en avisos clasificados expuestos por diferentes medios (diarios, radio, televisión local o internet). Mientras tanto, todos coinciden en que la forma más común de enfrentar la situación crítica, como lo es la falta de trabajo, es *“hacer changas”* o salir a vender lo que se pueda.

c) Familia. En el caso de las personas que trabajan en la misma mesa con algún familiar (padre, madre, hijos, hermanos, primos, pareja, etc.), suelen hacer un *“pozo común”* porque destinan la plata a la misma casa, aúnan esfuerzos para sumar juntos a la economía del

hogar. En caso contrario, cuando se reparten las ganancias en partes iguales, existe la sensación de pérdida de ingreso. *“Si trabajo, a veces con mi hermana y otras se venir con amigas. Por ejemplo, yo si trabajo con mis hermanos sabemos que todo va a parar a un solo pozo, si trabajo con una amiga, sé que lo que gano lo tengo que dividir y la mitad va a su casa”*.

d) Organización familiar. Se encuentran diversas situaciones: hijos mayores u otros miembros de la familia, que siempre se quedan en casa; mujeres con niños; los que sólo pueden salir si consiguen a una persona que cuide a sus hijos o los que no tienen problemas por ser solos.

En el caso de las personas que necesitan conseguir quien cuide a sus hijos, tienen dos alternativas, que las ayude un familiar (abuela, madre o hermana), por un salario de oportunidad, menor al que cobraría una niñera o sin cobrar. La otra opción, es pagar una niñera, esto implica evaluar la conveniencia respecto a la realización del trabajo, ya que el pago de la jornada en cosecha, puede ser mayor o igual al pago de una niñera.

e) Personas que trabajan en una mesa. En la mayoría de los casos las personas prefieren trabajar solas porque están acostumbradas a realizar el trabajo de este modo, de esta forma trabajan hasta donde pueden, porque no es necesario dividir el ingreso o porque prefieren no perder el tiempo conversando, creen que trabajar con alguien es contraproducente. Consideran que un compañero nunca trabajará a su ritmo, lo que genera el concepto de pérdida en cuanto a tiempo y dinero. Hay personas que sólo acceden a trabajar acompañadas, en el caso de saber, de modo fehaciente, que se trata de alguien que tiene el mismo o mayor rendimiento de trabajo. *“Se trabaja mejor sólo. Se controla el horario y lo que se puede hacer. Si saca \$100, para y listo; de a dos hay que dividir de a dos, y siempre hay uno que hace más”*.

3.4. Dimensión social.

a) Departamento de procedencia. Entre los departamentos a los que las personas se trasladan, en busca de una oportunidad laboral en finca, se encuentra: Zonda; Caucete; 9 de Julio; 25 de Mayo; Sarmiento; San Martín; Pocito; Ullúm; Albardón; y para trabajo en otros rubros: Capital; Rawson y Rivadavia.

b) Oportunidades de trabajo en otros cultivos. Gran parte de los interrogados sólo ha trabajado en vid, eso incluye: poda, verde, atada, cosecha en uva de exportación y pasa. Se menciona, además, la cosecha de aceituna y trabajo en chacras (tomate, cebolla, ajo, zanahoria), sin embargo, es poco lo que se ofrece en este último rubro. *“He buscado en aceituna, pero se complica por la distancia a las fincas con ese cultivo. En las chacras hay poco trabajo”*. Hay interrogados que sólo trabajan en labores agrícolas y consiguen trabajo durante todo el año, pasan desde la uva a la aceituna, ajo, tomate y melón, sin perder oportunidad en cualquier cultivo, para realizar la tarea que se demande. *“De este modo en mi familia garantizamos que no falte el dinero, trabajo hay todo el año en fincas, hay de todo, en la uva, ajo, aceituna y tomates, es lo que sabemos hacer, soy mi propio jefe y tomo el trabajo que necesito”*.

c) Autoridad en finca: determina relaciones jerárquicas en el predio. Los trabajadores reconocen como principal autoridad en el predio a los jefes de cuadrilla, luego al encargado o capataz, control de calidad, dueño de la finca y, por último, al ingeniero agrónomo. *“Al jefe de cuadrilla, al control, al ingeniero que dice que uva va, nosotros somos el último eslabón.”*

3.5. Dimensión técnica.

a) Compañeros de trabajo. Entre las características que debe tener un buen compañero de trabajo se menciona: *“que trabaje a la par de uno, tenga ganas, voluntad, que no se quede parado”*. Otras de las cualidades que un compañero de mesa debe tener son que sea rápido, que tenga una actitud positiva frente a la tarea, que sea comunicativo y responsable. Algunos prefieren que tenga experiencia. Para otros este requisito no es importante. *“Debe ser guapo y con ganas de trabajar, tiene que tener voluntad para trabajar todo el día”*.

b) Opinión sobre el trabajo de los controles de calidad. Sobre este tema, se encontraron tres posiciones diferentes. Por un lado, están los que tienen una opinión negativa y argumentan que los controles tienen mal trato hacia la gente, no saben explicarse, se distraen con la presencia femenina, no trabajan bien y que devuelven cajas sin razón. También están los que prefieren abstenerse de manifestar su opinión. Por último, los que piensan que su trabajo es indispensable para que no se cometan errores, ni se hagan mal las cosas, porque

enseñan cómo hacer el trabajo correctamente, ayudan en la labor y son trabajadores igual que la gente que embala, limpia y cosecha. *“Los controles hacen un buen trabajo, cada uno debe hacer su trabajo. Hay personas que se enojan con ellos. Yo no porque es el trabajo de ellos. Se enojan porque te desarman una caja, pero que pasa, ellos tienen un trabajo, nosotros tenemos otro y ellos tienen la obligación de que todo llegue bien. El perjudicado de lo que pasa en el empaque es el control. Si hay un pallet con podrido o piojillo, ellos son los que tienen problemas, como saben por los números de las cajas, saben que control estuvo. Tiene que salir perfectito”.*

c) Organización del trabajo. Son diversas las estrategias de trabajo, en general pueden reconocerse tres metodologías básicas: 1) Ambos hacen lo mismo: cortan, pesan y embalan; 2) Se turnan: primero uno corta, y el otro pesa y embala; y luego intercambian roles; 3) Siempre igual: al principio ambos cortan, y luego de un par de cajones uno se va a la mesa a pesar y embalar, mientras el otro continúa cortando. La etapa de limpieza generalmente la hacen durante el corte y en la mesa se repasa. Todos coinciden en que lo primero que hacen es buscar los insumos. *“Nosotros cortamos la uva y luego la traemos para limpiar y embalar. Pero nosotros cortamos la uva primero para todo el día.”* En otras situaciones, se corta uva para abastecer a una cantidad determinada de cajas y repitiendo la operación de cosecha en varios momentos del día, lo que evita deterioros en la uva.

4. Discusión.

El sector rural tiene un peso importante en la conformación de la economía Argentina (Castro y Reboratti, 2007). Se observa, en este estudio que, en el sector rural, hay un mayor ingreso de dinero per cápita respecto a otros sectores económicos. Esto se observa por el análisis de la variable comparación con otros rubros. De este modo se sostiene que, la principal ventaja que posee el trabajo en cosecha, frente a otras actividades no agrícolas, es la economía del sector.

Los mismos autores establecen que no existe claridad sobre los actores que intervienen en los procesos productivos agrícolas (Ibídem, 2007). Por el contrario se demuestra que, en la cosecha de uva de exportación, están identificados los actores y definidas las tareas que realizan según su rol: a) controles de calidad: enseñan a hacer bien el trabajo y se cercioran

de que las cajas lleguen en condiciones al galpón; b) el jefe de cuadrilla: es quien los lleva, los organiza y ordena; c) el propietario o productor: es quien posee el capital de trabajo; d) el ingeniero agrónomo: es quien determina el tipo de calidad que se cosecha y establece las especificaciones del producto, y e) el cosechador o embalador. Se trata de cinco funciones claramente diferenciadas. Sin embargo, no son totalmente claros los roles existentes entre los trabajadores que participan en cosecha.

El mercado de trabajo tuvo modificaciones, a partir de los años 90', por cambios en prácticas tecnológicas (Gorestein *et al*, 1999) y por un aumento en la producción agrícola y en las exportaciones (Llach *et al*, 2004). En la actualidad, el mercado de exportación genera una fuente de dinero que se utiliza por la gente, según sea la oportunidad de conseguir un mayor ingreso o cubrir algún tipo de necesidad básica. Existen casos que recurren a cosechas de exportación porque es la única opción que tienen en el mercado de trabajo. Otros casos la prefieren respecto a rubros como a) servicio doméstico, b) cuidado de niños, c) trabajo en comercio o d) construcción. Se registra un grupo que toma el trabajo como una oportunidad que permite generar un ingreso por un período corto de trabajo, sin interferir en otras actividades (otro trabajo o estudios). Estos tipos sociales, generan diferencias en el mercado de trabajo según la época del año, demanda de mano de obra y tipo de actividad.

La agricultura empresarial incide sobre la organización del trabajo (Neiman, 2010); sin embargo, las empresas no intervienen de modo directo en el proceso de organización de las cosechas y son los jefes de cuadrilla quienes determinan el proceso. La empresa pacta el trabajo con el jefe de cuadrilla, independientemente del modo en el que se ejecute la cosecha. Por otro lado, los jefes de cuadrilla no intervienen en la organización de la gente en la mesa de cosecha y empaque, sólo asignan las melgas que corresponden y la distribución de insumos y materiales.

Las situaciones de precariedad laboral muestran signos de persistencia (Neiman, 2010), los trabajadores agrarios tienen bajos salarios; contrataciones precarias; violaciones de los derechos laborales, salubridad y pago de cargas sociales (Jordán, 2012). Esto se ve reflejado dentro de los problemas derivados del trabajo en finca, donde salen a relucir las inestables condiciones en las que trabajan. En cuanto a las contrataciones, si bien el 50 % de los encuestados prefieren una forma legal de contratación, se manifiesta la inconformidad

por la falta de una obra social que funcione adecuadamente y por el riesgo de perder las ayudas sociales.

Quaranta (2010), hace referencia a cambios en el lugar de residencia y respecto al contacto personal en las relaciones laborales. Como muestra el estudio, el 68 % de los encuestados está dispuesto a trasladarse hacia otro departamento frente a una posibilidad laboral. Según Neiman y Bardomás (2003), no hubo un importante crecimiento en el agro debido a cambios en la estructura económica, la baja sindicalización y desigualdad en el desarrollo. Alfaro (1999), indica que los empleadores eluden sus responsabilidades al encubrir las relaciones laborales: aportes a la seguridad social, medidas de seguridad e higiene, trabajo infantil, pago de horas extra y pago de vacaciones para temporarios y Radonich (1999), expresa que el vínculo contractual es precario y que menos del 50 % de los trabajadores estacionales están registrados. Por el contrario, los trabajadores que intervienen en las cosechas de uva, indican que están obligados a registrarse por riesgo a las multas y por exigencias propias de las empresas. Sin embargo, la obra social a la que acceden, no funciona; los descuentos son altos respecto al tiempo de contratación en temporada y, en el caso de tener un plan social, la mera registración del empleado implica la pérdida del beneficio y demoras en su posterior recuperación.

La base de las contrataciones existe sobre grupos estables (García Brenes, 2007). De hecho, son los jefes de cuadrilla los que conforman los grupos de trabajo, en su mayoría vecinos, amigos y familiares, que conocen las condiciones de trabajo que ofrece el jefe de cuadrilla. Cuando los trabajadores estacionales pasan por diferentes rubros productivos se dificulta la sindicalización. Por otra parte, la proximidad del trabajador rural con sectores urbanos y la industria, contribuyen con la sindicalización (Bendini et al, 1999; Forni y Neiman, 2003). En este aspecto, se establece que es compleja la conformación de cooperativas de trabajo porque no existen reglas claras de funcionamiento y los acuerdos entre trabajadores son muy difíciles.

Hay puntos de tensión entre trabajadores y empleadores respecto a la duración de la jornada, el pago según la calidad y cantidad de fruta disponible, condiciones de la finca y época del año (Bunge, 1928; Alfaro, 1999). Respecto a la duración de la jornada, los trabajadores sostienen que es larga, salen de sus casas a las 5:30 h y regresan a las 22:00 h.

Esto ocurre cuando el grupo debe moverse junto y los trabajadores deben esperar que todos hayan finalizado.

A pesar de la división sexual, que culturalmente existe del trabajo, muchas mujeres deciden trabajar en la cosecha (Jiménez Bruccoleri, 2012). Las mujeres durante la cosecha, necesitan a una persona que cuide a sus hijos menores. Por otro lado, organizan previamente las tareas del hogar, antes de salir como al regresar a casa. En el trabajo a campo se destacan en las labores más delicadas y detallistas, como limpiar y embalar; pero no se intimidan frente a tareas más duras y muestra de ello es que son sus compañeros hombres los reconocen en estas acciones.

Por otra parte, Bendini y Pessio (1998), indican que las deterioradas condiciones laborales redujeron las oportunidades para las mujeres en el sector. En este estudio se demostró que estas condiciones laborales no son determinantes y que la mujer es cada vez más requerida por su trabajo en cosecha. No es factible determinar qué sexo aporta más cantidad de trabajo en cosecha; sin embargo se puede afirmar que el trabajo de unos y otros, es simplemente diferente.

5. Conclusión.

La gente que decide trabajar en el sector rural, durante las cosechas, se enfrenta a problemas relacionados con el clima, la estacionalidad del trabajo, la falta de trabajo en invierno, la calidad y cantidad de las uvas y la economía. Sin embargo las cosechas permiten mayor flexibilidad relativa ante la oportunidad de trabajo, respecto a otros rubros.

Las cosechas ofrecen mayor ingreso respecto a trabajos como ama de casa, cuidado de niños, ayudante de albañil, cocina o comercio. Además genera una sensación de independencia en donde el cosechador se transforma en su propio jefe con su propio ritmo y forma de trabajo, tomando o dejando determinados ofrecimientos.

Si bien se prefiere una relación contractual legal, esto se da cuando se garantiza un largo período de trabajo o contratación y no cuando se trata de una estación de trabajo o corto período de tiempo. Las contrataciones legales o registro del personal implican una pérdida temporal del plan social y una demora en su reasignación. Por miedo a esto o a la falta de ingreso la gente se niega a ser registrada.

La falta de estudios y de capacidades para hacer trabajos específicos determina, en una mayoría, que el agro se transforme en la única oportunidad de conseguir un empleo.

Existe una actitud conformista respecto al futuro, la gente se enfoca en el presente, sin poder establecer una estrategia que permita un crecimiento sustentable.

La gente que opina sobre los planes sociales, afirma su conformidad sobre la asignación universal, la que está relacionada con la educación y salud de los niños. En cambio, cuando se refieren al plan joven, afirman que incentiva el consumo de alcohol, tabaquismo y drogas.

6. Bibliografía

- Alfaro, M. (2009). Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana: actores y estrategias. Disciplina, conflictividad y resistencia. *Estudios del trabajo. Número 18, segundo semestre*, 39-59.
- Aparicio, S. (2005). Trabajo y trabajadores en el sector agropecuario de la Argentina. En *El campo Argentino en la encrucijada. Estrategias y Resistencias sociales, ecos en la ciudad*. Buenos Aires: Alianza.
- Atria, R. (2004). *Estructura ocupacional, estructura social y clases sociales. Trabajo sobre estratificación y movilidad social en la región*. Santiago de Chile: Proyecto GER/01/031. Desarrollo y equidad social en América Latina y el Caribe.
- Bendini, M., & Pescio, C. (1998). Mujer y trabajo: Las empacadoras de fruta del Alto Valle. En *Mujer y trabajo en regiones frutícolas de exportación*. Buenos Aires: La Colmena.
- Bendini, M., Radonich, M., & Steimbregger, N. (1999). Historia de la vulnerabilidad social de los golondrinas en la cuenca frutícola del río Negro. En *De golondrinas y otros migrantes* (págs. 32-52). Buenos Aires: La Colmena.
- Bunge, A. (1928). El costo de la vida y los salarios en Argentina. *Revista Argentina de Ciencias Políticas. Tomo XXI N° 126*, 471-477.
- Castro, H., & Reboratti, C. (2007). *Revisión del concepto de ruralidad en la Argentina y alternativas posibles para su redefinición*. Buenos Aires.
- Cerutti, A., & Pita, C. (1999). Cuando los hombres cruzan la cordillera. En *De golondrinas y otros migrantes* (págs. 9-30). Buenos Aires: La Comena Editorial.
- Cowan Ros, C., & Schneider, S. (2008). Estrategias campesinas de reproducción social. El caso de las Tierras Altas Jujeñas, Argentina. *Revista Internacional de Sociología (RIS). Vol LXVI, N°50, Mayo – Agosto*, 163-185.
- Craviotti, C. (1999). Pluriactividad: su incorporación en los enfoques y en las políticas de desarrollo rural. *Estudios del trabajo. Número 17 primer semestre*, 49-76.

- Espindola, R., & Miranda, O. (2011). Análisis de la brecha tecnológica en la producción de uva de mesa sanjuanina. *RIES*, 20.
- García Brenes, M. (2007). *Transformaciones en la organización del trabajo en el cultivo del olivar. El caso de Andalucía*. La Plata: Mundo Agrario. Obtenido de García Brenes, M. D. (2007). "Transformaciones en la organización del trabajo en el cultivo del olivar. El caso" [dhttp://www.mundoagrario.unlp.edu.ar](http://www.mundoagrario.unlp.edu.ar)
- Gorenstein, S., Cerioli, S., & Scudelati, M. (1999). Repercusiones laborales de los procesos de privatización en Bahía Blanca. *Estudios del trabajo. Número 17 primer semestre*, 49-76.
- INDEC. (2001). *Informe de estadísticas*.
- Jiménez Bruccoleri, M. (2012). Los roles de los trabajadoras ajeras de Rodeo del Medio (Mendoza) en las organizaciones sindicales del sector y sus reivindicaciones. *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. La Plata.
- Jordán, M. (2012). Trabajadores, subjetividad, organización gremial y conflicto en la actividad agroindustrial. *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. La Plata: UNLP.
- Lanza, F. (2012). *Contrato de trabajo de temporada. Metodología de Investigación y Seminario de Aplicación*. Mendoza: Universidad Aconcagua.
- Llach, J., Harriagua, M., & O'Connor, E. (2004). *La Generación de empleo en las cadenas agroindustriales*. Buenos Aires: Fundación Producir Conservando.
- Miranda, O., & Novello, R. (2006). *Documento de la cadena de uva de mesa*. San Juan: Programa Nacional de Frutales. INTA.
- Neiman, G. (2010). Las condiciones técnicas, sociales y laborales de la demanda de trabajo es el agro argentino. En *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino*. Buenos Aires: Ediciones Ciccus.
- Neiman, G., & Bardomás, S. (2003). *Los asalariados del campo en la Argentina: diagnóstico y políticas*. Buenos Aires: SAGPyA.
- Quaranta, G. (2010). Estructura ocupacional, características de la demanda y perfil de la oferta laboral en el agro argentino a principios de la década actual. En *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino* (págs. 13-50). Buenos Aires: Ciccus.
- Quaranta, G., & Goldfarb, L. (2005). La mano de obra en las producciones de vid cuyanas." . *7mo Congreso Nacional de estudios del Trabajo*. Buenos Aires.
- Radonich, M., Steimbregger, N., & Ozino Caligaris, M. (1999). Cosechando temporadas. *De golondrinas y otros migrantes*, 53-81.