

Universidad Nacional de Cuyo
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Carrera de Sociología

Las cooperativas de trabajo agrícola y
sus trabajadores en Mendoza
(Un estudio sobre su emergencia desde
los años 90 y las formas de
“enmascarar” las relaciones de trabajo)

Carballo, Oscar N° Reg. 13437
Fili, Juan Pablo N° Reg 11848

Director: Collado, Patricia
Codirector: Martín, Facundo

Introducción

En esta tesis nos ocuparemos de las cooperativas de trabajo agrícola en la provincia de Mendoza. El tema ha estado muy mediatizado en los últimos tiempos, en los que surgió con fuerza desde el Estado una campaña buscando regularizar el trabajo en la agricultura, en la cual las cooperativas estuvieron en el centro de la misma dado que son consideradas uno de los instrumentos de fraude laboral más difundido de las últimas décadas. Sin embargo a lo largo de este trabajo veremos que su emergencia es producto de factores más profundos, relacionados con las nuevas formas que adopta la producción agrícola y no únicamente un medio para reducir costos laborales.

En la bibliografía encontrada referida al tema, se hacía eje en el papel de las cooperativas como forma de enmascaramiento de la relación laboral y de reducción de costos laborales. Pero a la vez encontramos un vacío en cuanto a los factores que facilitaron su aparición y proliferación como forma de contratación de mano de obra. Factores que no responden solamente a “estrategias empresariales”, sino que son parte de dinámicas más generales del capital. En el capítulo 1 y 2 desarrollamos los aspectos económicos y políticos más generales de este proceso, utilizamos para ello nociones teóricas que en conjunto con datos estadísticos nos permiten caracterizar el contexto de surgimiento de las cooperativas de trabajo agrícola.

A su vez es objeto de este trabajo describir las formas concretas en que operan las cooperativas, las cuales se intentan ocultar e invisibilizar, generando un tema conflictivo del cual resulta difícil obtener información abiertamente. Para ello desarrollamos, a partir de entrevistas con informantes clave, cuáles son las formas de reclutamiento de las cooperativas y la relación que mantienen con sus “asociados”, los sectores del mercado laboral en que se insertan y las necesidades empresariales a las que dan respuesta. Cada uno de estos puntos es analizado en el capítulo 3 en relación a los principios cooperativos que contrastan claramente con el funcionamiento real de las mismas.

Se analizan también en este trabajo como las mismas causas que han facilitado el surgimiento de las cooperativas han transformado de manera considerable las formas de organización de la producción de la agricultura en Mendoza, generando un fuerte impacto sobre los trabajadores del sector. Para esto en el capítulo 4 desarrollaremos a partir de los

testimonios de los trabajadores cuales son las condiciones de trabajo que generan las cooperativas, como así también el tipo de vida que implica el ser un trabajador en la agricultura mendocina actual.

Apartado Metodológico

Para llevar adelante este trabajo hemos recurrido a una metodología cualitativa y específicamente entrevistas en profundidad. Además se han empleado fuentes estadísticas en los casos que se hallaban disponibles.

La forma de selección de nuestros informantes se realizó a través de la técnica de bola de nieve. Sin embargo la realización del trabajo de campo nos dejó ver muchos aspectos más sobre las particularidades de nuestro objeto de investigación no solo durante el transcurso de las entrevistas, sino también al momento de conseguirlas. Resultó claro el hermetismo y disciplinamiento existente alrededor del tema, esto se tradujo en grandes dificultades para realizar las entrevistas. Por ejemplo sucedió en entrevistas ya concertadas pero nunca realizadas con dirigentes sindicales locales de UATRE y SOEVA, o también en el relevamiento de una barriada obrera de San Carlos, llevada a cabo sin contar con contactos previos, en las cuales la negativa y el temor a hablar se mostraron infranqueables.

Estas situaciones también se vieron reflejadas en el tiempo que llevó el trabajo de campo extendiéndose desde abril del 2011 hasta octubre del 2012, sobre todo debido a la dificultad de obtener entrevistas a trabajadores del medio, en cuyo caso siempre debimos recurrir a algún contacto de confianza para establecer el vínculo.

En lo referido a las fuentes estadísticas sobre el trabajo agrícola fue notable la escasez de datos y las dificultades para su comparación incluso en los proporcionados por un mismo organismo. Los datos utilizados provienen de las siguientes fuentes: censos nacionales (INDEC, DEIE), censos nacionales agropecuarios (DEIE, INV), datos provenientes de la Dirección de Cooperativa y Mutuales de la Provincia, como así también algunos datos utilizados por otros autores que serán mencionados en los casos específicos.

A continuación incluimos un listado de las entrevistas realizadas para su identificación en el texto, las edades y zonas son generales para resguardar la identidad de nuestros informantes.

TC1: Hombre, 23 años. Trabajador en finca. Cooperativista. San Carlos

TC2: Mujer, 50 años. Trabajadora en galpón. Cooperativista. San Carlos

TC3: Mujer, 26 años. Trabajadora en galpón. Cooperativista. Guaymallén.

TC4: Hombre, 29 años. Trabajador en finca. Cooperativista. Tupungato.

TC5: Hombre, 23 años. Trabajador en fábrica. Cooperativista. Tupungato.

TC6: Hombre, 25 años. Trabajador en finca. Cooperativista. Tupungato.

TA1: Hombre, 32 años. Trabajador agrícola. San Carlos.

TA2: Hombre, 48 años. Trabajador agrícola. Guaymallén.

TA3: Hombre, 75 años. Ex contratista y trabajador agrícola. San Carlos.

INTA1: Mujer, 32 años. Ingeniera agrónoma del INTA del departamento de San Carlos.

INTA2: Hombre, 50 años. Ingeniero agrónomo del INTA. San Carlos.

INTA3: Mujer, 32 años. Ingeniera agrónoma del INTA. La Paz.

DCOOP: Hombre, 37 años. Empleado en Dirección de Cooperativas y Mutuales. Ciudad de Mendoza.

ISUB: Hombre, 35 años. Inspector de la Subsecretaría de Trabajo de Mendoza. Ciudad de Mendoza.

Nacif, Ricardo: delegado de la Subsecretaría de Trabajo para el Valle de Uco.

ENC: Hombre, 44 años. Encargado de Bodega de vinos premium. Valle de Uco.

PROD: Hombre, 29 años. Productor agrícola mediano. San Carlos

INGB: Hombre, 45 años. Ingeniero, encargado de mantenimiento de máquinas de bodega. Guaymallén.

RH: Mujer, 35 años. Encargada de RRHH de una gran bodega. Maipú.

CS: Mujer, 28 años. Comunicadora Social investigadora del tema de cooperativas de trabajo. Tupungato.

SOC1: Hombre, 36 años. Sociólogo especializado en temas rurales. Tupungato

SOC2: Hombre, 29 años. Sociólogo, integrante de organización campesina. Tupungato.

Además incluimos una entrevista cedida amablemente por la socióloga Eliana Canafoglia realizada por ella en el año 2009:

EMP: Empresario del sector ajero. Guaymallén.

Glosario de siglas

AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos

ANSES: Administración Nacional de la Seguridad Social

DEIE: Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas

INAES: Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social

INDEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

INTA: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria

INV: Instituto Nacional de Vitivinicultura

RENATRE: Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Estibadores

RENATEA: Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios

SOEVA: Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines

STIA: Sindicato Trabajadores de Industrias de la Alimentación

UATRE: Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores

Contenido

Capítulo 1. Las transformaciones del sector agrícola de la provincia de Mendoza en las últimas décadas	9
1.1-Los cambios en el mundo del trabajo.....	9
1.1.2-Los cambios en el trabajo agrícola.....	12
1.2-Los cambios estructurales del sector agrícola de Mendoza	17
1.2.1- Características del sector agrícola de Mendoza	18
1.2.2-Marco regulatorio: un poco de historia	21
1.2.3-Transformaciones en la estructura agrícola	23
1.3-Disponibilidad de mano de obra	32
1.4-Conclusión del capítulo	35
Capítulo 2. El surgimiento de las cooperativas de trabajo agrícola como forma de contratación de mano de obra.....	36
2.1-Estrategias empresariales de reclutamiento de mano de obra	37
2.2-La Tercerización	40
2.2.1-El surgimiento de nuevas modalidades de contratación.....	42
2.3-Cooperativas de trabajo agrícola, el Estado y los sindicatos.....	49
2.3.1-El Estado y las cooperativas de trabajo agrícola.....	50
2.3.2-Los sindicatos y las cooperativas de trabajo agrícola	55
2.4-El nuevo estatuto del Peón Rural.....	59
2.5-Conclusión del capítulo	61
Capítulo 3. Las cooperativas de trabajo agrícola en Mendoza, sus orígenes y formas de operar.....	63
3.1-Una aproximación al concepto de cooperativa de trabajo agrícola. ¿Qué es y qué no es?.....	64
3.2-El papel de las pseudo cooperativas de trabajo agrícola en Mendoza en el reclutamiento de mano de obra.....	69
3.3-Cooperativas de trabajo agrícola como forma de fraude.....	75
3.3.1-El manejo empresarial de las cooperativas.....	86
3.4 La invisibilización. Ocultando y disciplinando.	89
3.4.1-Invisibilización en las cooperativas de trabajo agrícola	91
3.5-Mutación y transformación. Andá a cobrarle a Magoya... ..	94
3.6- Conclusión del capítulo	100
Capítulo 4. Los trabajadores agrícolas. Una vuelta de tuerca más en su precarización. ...	101
4.1 Profundización de la separación del trabajador de sus medios de producción para el caso de Mendoza.....	106

4.1.1 La subsistencia: del campesino al asalariado	108
4.1.2 El trabajo agrícola como “changa”	110
4.2 El obrero agrícola: “ <i>El máximo de tiempo de trabajo y el mínimo de salario</i> ”	111
4.2.1 Condiciones de trabajo. Enfrentando la dureza a diario.	112
4.2.2 Disciplinamiento de la fuerza de trabajo	120
4.2.3 Una vida inestable. La reserva del ejército industrial.	124
4.3- Conclusiones del capítulo.....	135
Bibliografía.....	139

Capítulo 1. Las transformaciones del sector agrícola de la provincia de Mendoza en las últimas décadas.

En este capítulo analizaremos las principales transformaciones ocurridas en las últimas tres décadas que influyeron sobre el surgimiento y desarrollo de las cooperativas de trabajo agrícola en la provincia de Mendoza.

Para comprender este fenómeno partiremos del contexto de las grandes transformaciones a nivel mundial que tuvieron lugar a partir del último cuarto del siglo XX, que en conjunto con procesos locales, terminaron por configurar sus actuales características.

Con este objetivo analizaremos a grandes rasgos los cambios ocurridos en la organización del trabajo, y en particular del trabajo agrícola, como así también las distintas variables políticas y las formas en que influyeron sobre la producción agrícola local.

1.1-Los cambios en el mundo del trabajo

A principios de los 70' el crecimiento sostenido que se había desarrollado en todo el mundo capitalista impulsado por la reconstrucción de posguerra llegaba a su fin. En palabras de Isuani y Nieto:

“Hacia comienzos de la década del setenta, y especialmente a partir de la crisis del petróleo de 1973, la economía occidental inspirada por el keynesianismo comenzó a exhibir problemas tales como caídas en la producción y la productividad y aumentos en la inflación y el desempleo. Claramente hacia los ochenta ya existía el convencimiento que no se trataba de una crisis menor sino de una crisis del modelo de desarrollo mismo”¹.

Entre las explicaciones dominantes existía: *“la noción de que el poder creciente de las clases subordinadas fomentadas por el pleno empleo había erosionado el poder disciplinador que en el pasado jugaba la recesión y el consecuente desempleo, se erigía como razón principal de la crisis”².*

¹ Isuani, Ernesto; Nieto, Daniel. **“La cuestión social y el Estado de Bienestar en el mundo post-keynesiano”**. 2001. Pág. 4

² *Ibíd.* Pág. 4

La crisis desatada por el funcionamiento del capital debió ser resuelta al calor de la lucha de clases, lo cual significó duros enfrentamientos que redefinieron la relación existente entre trabajo y capital. La salida de la crisis propuesta desde el capital implicaba transformar las relaciones laborales y las formas de producción que se habían desarrollado durante más de 20 años desde el fin de la II Guerra Mundial. Es decir, ir en contra del modelo de compromiso, establecido al final de la guerra, materializado en el “Estado de Bienestar”. Siguiendo a Isuani y Nieto³ la implementación de estrategias y políticas de privatización, desregulación y flexibilización laboral intentaban revertir el mencionado estancamiento económico. Para De La Garza y Pries:

“En la coyuntura de los ochenta, muchas de estas condiciones que permitieron el fortalecimiento del movimiento obrero latinoamericano hasta los setentas cambiaron. Esto se refiere tanto a las condiciones "objetivas" (de la composición de los trabajadores), como a las políticas y relaciones de fuerza entre los interlocutores más importantes, el Estado, los empresarios y los trabajadores con sus representaciones colectivas correspondientes. De esta manera, el sindicalismo y el movimiento obrero en América Latina han sufrido de los cambios en la estructura de la fuerza de trabajo, pero principalmente de la reorientación de las políticas estatales (políticas de ajuste y cambio estructural llamadas neoliberales), así como de la reestructuración productiva”⁴.

El capitalismo necesitaba recomponer su tasa de ganancia y, en función de este objetivo, se desarrollaron dos estrategias paralelas. Por un lado, la introducción de nuevas formas de organización del trabajo y el uso de nuevas tecnologías, tendientes a aumentar la productividad del trabajo y a la vez reducir sus costos. Por otro, el impulso a la desregulación de las economías y la apertura comercial. Estas últimas tuvieron una gran presencia en los 90’, fortalecidas por la caída de los Estados obreros y su reincorporación al mercado mundial, cuestión para nada menor, ya que se reincorporaban como mano de obra explotable para el capital a casi un tercio de la población mundial.

Este panorama ratifica la descripción que realiza De La Garza⁵ dado que estas políticas implicaron *“un incremento considerable en la competencia en el mercado internacional y también en los internos, que se vuelven parte de ese mercado*

³ Ibíd. Pág. 4

⁴ De La Garza, Enrique; Pries, Ludger. **"Trabajo y trabajadores en América Latina en el cambio social"**. 2001. Pág. 10 y 11

⁵ De La Garza, Enrique. **"Antiguas y nuevas formas de subcontratación"**. 2005. Pág. 3

internacional". Y fueron los sectores menos preparados para hacer frente a esta competencia los que más sufrieron sus efectos, particularmente los asalariados.

*"El neoliberalismo formalizará la respuesta política a la competencia entre capitales (liberalización de las relaciones económicas en un mercado abierto de bienes y capitales, modificación del papel de los Estados nacionales) y al mismo tiempo se impondrá revertir la revuelta obrera y la baja productividad de la fuerza de trabajo (flexibilización de las relaciones laborales, nuevas formas de intensificación del trabajo)"*⁶.

Las nuevas formas de organización del trabajo y las diferentes formas de flexibilización tanto en la contratación, horarios, condiciones laborales, etc. estuvieron estrechamente ligadas a la introducción de tecnologías que reducían la cantidad de mano de obra necesaria. Así se logró un espectacular aumento de la productividad, como nos recuerda Antunes esto se hizo a costa de reemplazar trabajo vivo por trabajo muerto: *"El resultado está en todas partes: desempleo explosivo, precarización estructural del trabajo, rebajas salariales, pérdida de derechos, etcétera"*⁷.

Partiendo de lo mencionado anteriormente podemos ver que una de las consecuencias que pudo imponerse a raíz de esta pérdida en la relación de fuerzas de los asalariados a manos del capital fue la precarización estructural del trabajo, liquidándose conquistas de la etapa anterior enumeradas por varios autores en lo que se ha llamado modelo "fordista".

Es en este contexto que se profundiza y se expande el fenómeno de la tercerización o subcontratación. Como lo caracteriza De La Garza⁸, *"la subcontratación en la práctica es una forma como la empresa de manera indirecta logra flexibilidad del trabajo sin entrar en conflictos graves con su propio contrato colectivo o su sindicato, pasando la responsabilidad a otra empresa..."*.

Las cooperativas de trabajo agrícola son una de las tantas expresiones del fenómeno de la tercerización, con el agravante de que las mismas, en la forma fraudulenta que adoptan, dificultan aún más los problemas de los trabajadores para defender sus derechos y

⁶ Collado, Patricia. "¿Metamorfosis del trabajo o metamorfosis del capital?". 2005.

⁷ Antunes, Ricardo. "Diez tesis sobre el trabajo del presente y una hipótesis sobre presente y una hipótesis sobre el futuro del trabajo". 2007. Pág. 30 y 31

⁸ De La Garza, Enrique. "Antiguas y nuevas formas de subcontratación". 2005. Pág. 7 y 8

plantear sus reclamos, ya que en este caso no solo están “tercerizados”, sino que además ellos mismos serían legalmente sus propios patrones.

1.1.2-Los cambios en el trabajo agrícola

Con el avance de la “industrialización del campo” los estudios sobre el trabajo agrícola se centraron en el impacto que producía la tecnología sobre la mano de obra generando un contexto expulsivo, así como de la diferenciación interna entre los trabajadores, el cambio de la estructura agraria y como esto afectó a las pequeñas unidades productivas.

Estos estudios situados en el contexto histórico de los 70’ significaron una complejización con respecto a las problemáticas desarrolladas en el ámbito del trabajo agrícola en las décadas anteriores. De hecho las teorías dominantes como la de la “modernización” solo señalaban la existencia de un pequeño grupo de trabajadores permanentes que trabajaban para empresas capitalizadas, que gozaban de cierta estabilidad. Esas teorías sostenían que los requisitos de mano de obra de estas empresas para las cosechas serían provistos por trabajadores familiares subempleados que residían en pequeñas unidades productivas.

Ya entre los 80’ y los 90’ comenzaron a aparecer estudios centrados en la reestructuración productiva que impulsaba el modelo “neoliberal” y los cambios que éste generó en la organización de la producción y de la mano de obra. En esta nueva etapa confluyeron varios procesos que afectaron en conjunto al trabajo agrícola. Podemos exponer algunos procesos sobre el trabajo agrícola siguiendo a Cristóbal Kay:

“Tales procesos son a) El crecimiento de los trabajadores asalariados que viene a sustituir al trabajo residente; b) el crecimiento del trabajo temporario y estacional; c) la feminización de la fuerza de trabajo estacional, y d) la urbanización de los trabajadores rurales. A esta lista Diego Piñeiro (1997) suma otro fenómeno ampliamente difundido: el crecimiento de la PEA rural que desempeña actividades no agrícolas.”⁹

Por sí mismos los procesos observados por Kay constituyen cada uno un tema de investigación, no nos proponemos hacer un análisis exhaustivo de los mismos sino hacer

⁹ En Acosta, Irma. “Las relaciones salariales en la agricultura. Vacío teórico de la Sociología Rural”. 2006. Pág. 3

un pequeño resumen de algunos procesos que afectan y que constituyen el contexto en el que surgen y actúan las cooperativas de trabajo agrícola. Para ello tomaremos tres puntos de los antes mencionados y que son a nuestro entender los más esclarecedores en referencia a nuestro caso.

El punto referido al crecimiento del sector asalariado que sustituye al trabajo residente está ligado a la continua mecanización y tecnificación del campo, como así también a las estrategias empresariales que buscan reducir al mínimo los vínculos laborales con sus trabajadores, lo que incluye al personal viviendo en la explotación. Bajo esta situación, como lo mencionan Susana Aparicio y Roberto Benencia:

“las posibilidades de acceso a pequeños nichos de mercado para la producción campesina en pequeña escala se diluyen por el abaratamiento de costos y la facilidad y rapidez de las comunicaciones, y la tecnificación de las agroindustrias solo deja espacio laboral para el personal especializado”¹⁰.

Por otro lado Fabio¹¹ muestra que la creciente asalarización del trabajo agrícola no responde a una mayor estabilización del empleo sino que tiene que ver con una estrategia empresarial, dado que estacionaliza aún más el trabajo fuera de lo que son los ciclos productivos, reduciendo así el tiempo por el que se contrata al trabajador.

Además este proceso se da en un marco histórico de migración rural-urbana provocado por el predominio de la producción capitalista en la agricultura, lo cual va mermando la producción de tipo campesina, con la consecuente expulsión de población y por tanto de mano de obra disponible, sobre todo teniendo en cuenta el considerable uso de mano de obra familiar que caracteriza a este sector.

Así el proceso de aumento de los asalariados responde a la gestión de las explotaciones bajo un crecimiento de la gran y mediana empresa, que no solo incorpora nuevas técnicas de producción, sino que también flexibiliza aún más las relaciones laborales existentes. En contraste, el modelo agrícola previo en la provincia de Mendoza estaba, de un modo considerable, sustentado en el trabajo familiar a cargo de pequeñas parcelas. Un ejemplo particular de esta transición puede verse en la casi total desaparición de la figura del contratista de viña en nuestra provincia, que supo tener una gran

¹⁰ Aparicio, Susana; Benencia, Roberto. **“Introducción: Los asalariados rurales en la investigación social”**. Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino. 2001. Pág. 12

¹¹ Fabio, José. **“El trabajo estacional en la agricultura. Tipos de trabajadores y estrategias laborales en la provincia de Mendoza”**. 2006. Pág. 4

importancia hasta mediados de la década de 1980. Es decir, que incluso bajo esta relación salarial, el trabajo agrícola estaba sostenido en gran medida por la mano de obra familiar.

La creciente asalarización profundiza aún más la separación del productor directo de sus medios de producción, lo que provoca la desaparición del lazo que une al trabajador con la tierra y de sus conocimientos acerca de los procesos de trabajo que implica, en palabras de un técnico del INTA (INTA 2): *“Esto de perder los trabajadores permanentes en la finca hace que ese trabajador, primero no tenga ninguna fidelidad con el sistema agrícola de trabajo, es decir si a mí me contratan y me tiran para allá para acá, me contratan tres meses un año, el otro año seis, el otro año un mes, el otro año nada, cuando puedo me voy a otro laburo, sea el que sea, construcción cuando anda bien... Si es mano de obra muy poco capacitada, en general la primer salida es construcción. Por ahí si son jóvenes también a veces el crecimiento del comercio o de alguna otra cosa termina tirando a trabajos permanentes. Y además vos tenés menos gente” (...)* *“cada vez tenés menos gente que aprende el oficio de agricultor, porque si yo a vos te contrato nada más que tres veces al año para que vengás, ralies, tirame frutas, te enseñó a tirar frutas nada más, vos no mirás más nada. Si hay enfermedad, si no hay, si hay que regar, si no hay que regar, no te interesa nada. A mí me contrataron para tirar frutas, tiro frutas. Después te contrato para cosechar esa fruta y es lo único que te contraté en los frutales. Entonces, ¿vos qué sabés hacer? y tirar frutas o cosechar. No sabés otra cosa, no conocés el cultivo del frutal, no podaste, no regaste, no miraste si había enfermedades o no y decidiste, o estuviste al lado al menos del que decide cuando curar, con que cura, o sea, como trata la planta, perdés la cuestión del cultivo que en el agro es clave porque es tirada en el tiempo, siempre, lo menos que tenés es un cultivo de tres meses”.*

En el aspecto referido al crecimiento del trabajo temporario y estacional debemos comenzar diciendo que la reestructuración productiva generada por la expansión de la mediana y gran empresa en un contexto de orientación hacia el mercado externo constituyó uno de los grandes motores para el cambio en las formas en que se organiza el trabajo agrícola. La tendencia a la estacionalización del trabajo está íntimamente relacionada con esto último. Fabio menciona que:

“la estrategia de construir un mercado de tareas aún más estacionalizado de lo que el ciclo productivo lo indicaría responde a comportamientos destinados a reducir costos, simplificar la organización y control del trabajo, eludir compromisos vinculados a la

legislación laboral o desdibujar el vínculo laboral entre empleadores y trabajadores”¹² (...) “Se combinan tendencias fuertemente modernizadoras de la producción con otras que impactarán negativamente sobre los trabajadores, manteniéndose ciertas condiciones históricas tales como las bajas remuneraciones, la escasa protección social y el limitado acceso a servicios sociales básicos. (Neiman, Quaranta, 2001)¹³”

A continuación Neiman menciona que:

“Las transformaciones en los procesos productivos y en los requerimientos de trabajo no sólo acentuaron la participación de los trabajadores temporarios sino que, además, modificaron su perfil. Esta tendencia obedecería a cierta "autonomía" por parte del trabajo estacional respecto de las condiciones propias del ciclo productivo anual y que formaba parte de la interpretación clásica acerca de la presencia del trabajo estacional agrícola, para pasar a ser explicada por las estrategias empresariales que buscan minimizar el uso de trabajadores permanentes "sustituyéndolos" por la contratación continua de trabajadores transitorios”(...) “Así, aquéllas empresas que contratan el mayor número de trabajadores asalariados - las que a su vez controlan la mayor superficie y combinan agricultura y ganadería - son también las mayores demandantes de trabajo transitorio y de "contratistas" para la realización de distintas tareas que demandan las producciones agrícolas (Neiman, Bardomás y Quaranta, 2003)”¹⁴(...)”Esa combinación actúa en la práctica reemplazando empleo asalariado permanente y al mismo tiempo expresa un comportamiento "flexible" por parte de esas empresas en lo que respecta a la organización del trabajo, antes que una respuesta a necesidades estacionales propias del ciclo productivo”¹⁵.

El trabajo transitorio facilita la tercerización del mismo y ambos serán predominantes en el contexto de reconversión productiva. Estas estrategias intentan responder a diversas necesidades que dependen de la capitalización de una empresa o productor, el tamaño de su explotación y la orientación que tenga la producción. Entre las principales razones de existencia de estos mecanismos encontramos, por un lado, la necesidad por parte de las empresas o productores de abastecerse del personal necesario para las etapas que requieren mayor cantidad de jornales como lo es la cosecha y, por otro, sirven a los efectos de reducir los conflictos dado que diluyen la relación directa entre patrón y trabajador.

¹² Fabio, José. “El trabajo estacional en la agricultura. Tipos de trabajadores y estrategias laborales en la provincia de Mendoza”. 2006. Pág. 4

¹³ *Ibíd.* Pág. 14

¹⁴ Neiman, Guillermo. “Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino”. 2010. Pág. 4 y 5

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 4

José Fabio¹⁶ hace referencia a las estrategias empresariales referidas al mercado de trabajo agrícola mencionando que:

“Tres elementos íntimamente relacionados se tornan centrales en estas estrategias. Ellos son la tercerización de la mano de obra para las tareas estacionales; la difusión que tienen en esta actividad las cooperativas de trabajo, y la utilización de regímenes de contratos laborales específicos para el trabajo en el sector primario”.

La combinación de estos tres elementos es utilizado por las empresas como un medio para cubrirse legalmente y deslindarse de las obligaciones sociales respecto a los trabajadores que trabajan en su explotación.

A su vez el empleo temporario se desarrolla a través de diferentes prácticas, por ejemplo mediante la conformación de diferentes planteles de personal para las distintas actividades que requiere la explotación durante el año, como lo menciona Fabio¹⁷ esto funciona profundizando el carácter temporario de las tareas agrícolas, ya que las empresas utilizan al mismo trabajador para diferentes tareas no continuas a lo largo de los años, sin que se constituya ningún vínculo estable entre ambos.

Otro mecanismo es el que se da en la forma de pago ya que los empresarios optan por pagar a destajo, es decir, con un incentivo económico por la tarea realizada. El pago por tarea busca encontrar un rendimiento superior al normal en el trabajador y es independiente del tiempo que le lleve al trabajador realizarla, es decir, se le paga por “objetivo” cumplido así le lleve al trabajador muy poco tiempo efectuarlo. Dicha estrategia de pago a destajo sirve también para atraer a los trabajadores necesarios y más calificados o que mejor realizan determinada actividad hacia estos cultivos en un momento en que compiten con otros cultivos por la provisión de mano de obra, lo que torna a estas etapas, como pueden ser la cosecha o el raleo, como críticas en términos de disponibilidad de manos de obra para las explotaciones.

Por último tomaremos de Cristóbal Kay el punto referido a la urbanización de los trabajadores rurales. Este aspecto, que será desarrollado con detenimiento más adelante, nos indica la procedencia cada vez más urbana de la mano de obra agrícola. Se ha observado que los intermediarios laborales reclutan la mano de obra en los aglomerados urbanos

¹⁶ Fabio, José. “El trabajo estacional en la agricultura. Tipos de trabajadores y estrategias laborales en la provincia de Mendoza”. 2006. Pág.14 y 15

¹⁷ Fabio, José. “Regulación social de la transitoriedad. El mercado de trabajo en la producción de uvas en Mendoza, Argentina”. 2010. Pág. 46

cercanos al lugar de la explotación así como de barriadas instaladas en zonas agrícolas¹⁸. Muchas veces la eficacia del intermediario obedece al conocimiento de estas zonas y su gente.

Cabe aclarar que la creciente urbanización también responde a la ya comentada expulsión de trabajo familiar que estaba instalada en pequeñas unidades productivas o realizaba otras tareas en explotaciones mayores, pero tenía su residencia dentro de la misma, sumado también a la negativa de las empresas de tener personal viviendo en las explotaciones dadas las cargas sociales que esto implica, como veremos en el capítulo 2. Victor Rau¹⁹ menciona al respecto:

“En algunos casos indagados, los nuevos trabajadores transitorios agrícolas con residencia urbana señalan como principal razón la falta de empleo en el campo; identificando como causa, a veces, procesos locales de mecanización de tareas agrícolas o la difusión del uso de herbicidas químicos para el desmalezamiento de cultivos en contraestación. También se argumenta que en áreas urbanas existen más posibilidades de acceso a servicios y programas sociales; por ejemplo, comedores comunitarios, planes de emergencia laboral y de vivienda”.

1.2-Los cambios estructurales del sector agrícola de Mendoza

Las grandes transformaciones que se dieron a nivel mundial en las últimas tres décadas tuvieron procesos particulares en cada país, de acuerdo al lugar de cada uno en la división mundial del trabajo. Para la Argentina significó el paso de un modelo que algunos autores llaman de “industrialización por sustitución de importaciones”, el cual se había desarrollado desde los años 30’, a uno caracterizado por la apertura comercial y desregulación de los mercados. Este proceso comenzó a mediados de los 70’, pero vio su máxima expresión durante los años 90.

El cambio hacia una economía desregulada significó la aplicación de toda una serie de medidas políticas, por parte del poder de turno, destinadas a ofrecer las condiciones más favorables para los posibles inversores, ya sean capitales nacionales, extranjeros o en

¹⁸ Neiman, Guillermo; Blanco, Mariela. “**Modalidades de contratación y empleo de la mano de obra estacional en el cultivo de vid**”. 2003. Pág. 16 y 17

¹⁹ Rau, Víctor. “**La situación de los trabajadores agropecuarios transitorios en Argentina**”. 2009. Pág.19

estrecha asociación. Estas políticas acarrearón graves consecuencias sociales y modificaron aceleradamente la estructura económica del país.

1.2.1- Características del sector agrícola de Mendoza

La provincia de Mendoza se encuentra en el centro-oeste de la república Argentina, junto a San Juan, San Luis y La Rioja conforman la región del nuevo Cuyo. El clima característico de esta región es semiárido, es decir, frío en invierno y caluroso en verano, las precipitaciones raramente superan los 200 mm anuales. Las principales actividades económicas se organizan en torno a los oasis de regadío que existen en la región, donde se concentra el 95% de la población. Dichos oasis ocupan una superficie cercana al 4% del total de Mendoza.

Estas características influyeron fuertemente en el tipo de utilización dado a la tierra en la provincia, diferenciándose de otras regiones del país, ya que al ser un oasis en medio del desierto era necesario el trabajo del hombre para su riego, dificultando así el uso extensivo de la tierra. Lo cual dio como resultado formas de producción particulares ya sea en la distribución de la tierra, relaciones de producción establecidas o en el tipo de cultivo y técnicas en ellos empleados.

Sin embargo las mencionadas características ambientales que dificultaban la producción de tipo extensiva como por ejemplo en la pampa húmeda, no impidieron la apropiación de la tierra en grandes latifundios. En palabras de Cortese:

“La modernización de la sociedad mendocina durante el siglo XX no se apartó en demasía de estas condiciones polares de acumulación de pobreza y de riqueza. Debe recordarse que las enormes extensiones de tierra arrancadas al ocupante nativo por la Campaña del Desierto fueron repartidas en parcelas de 10.000 a 500.000 hectáreas. Esta es una base insoslayable para analizar el tipo de desarrollo y progreso que tuvo lugar en el 900. Una combinación de vieja propiedad latifundista y moderno ferrocarril”²⁰ (...) “Desde comienzos del siglo, mediante instrumentos como la Ley de Remates, el gobierno provincial favoreció la venta de tierras fiscales en grandes extensiones a latifundistas y especuladores. Las tierras y las rentas generales de la Provincia se constituyeron en garantía de los empréstitos tomados por el Gobierno”²¹.

²⁰ Cortese, Carmelo. “El latifundio vitivinícola”. 1992. Pág. 10

²¹ Ibíd. Pág. 10

Esto se complementa con lo expresado por Francisco Martín en un estudio sobre el manejo financiero de las élites gobernantes para apropiarse sin inversión de tierras irrigadas:

“El copamiento por parte de la elite económica de los máximos órganos del Estado y la participación en los Bancos posibilitaba la contracción de empréstitos (poniendo la tierra como garantía de ellos) para realizar obras de mejoras sobre esas tierras tales como mejoramiento de vías de comunicación y de los medios de transporte y realización de obras de irrigación destinadas al mejor aprovechamiento de los caudales de los principales ríos de la provincia. Una vez que las tierras se mejoraban (...) el Estado las vende a los particulares a precios más bajos que los del mercado, a la vez que les otorga concesiones de agua para el riego de ellas. El propietario privado hace frente a la deuda pagando una parte mínima de la misma al contado y el resto a largo plazo. Y cuando ello es necesario, recurre al préstamo bancario otorgado por los bancos que están en manos de la oligarquía”²².

Esta distribución de la tierra preexistente al modelo vitivinícola marcará en gran medida su posterior desarrollo. Y, como ya lo dijera Cortese, la producción agrícola creció aprisionada por el latifundio, por lo cual *“El minifundio, en el otro extremo es la consecuencia obligada de la concentración de la propiedad de la tierra”²³.*

Pero las características desérticas de la provincia obligaban a producir únicamente sobre tierras regadas por el hombre. Este funcionamiento configuró la existencia de un particular manejo de la tierra en la provincia de Mendoza, que duró hasta inicios de los 80' aproximadamente, caracterizada por la gran importancia que alcanzaron las explotaciones trabajadas bajo formas de tipo campesinas. Tanto si poseían la propiedad de la tierra que cultivaban, como si no la poseían pero la trabajaban bajo alguna otra modalidad, como por ejemplo el contratista de viña, o la aparcería en la producción de hortalizas.

Como vimos anteriormente, como correlato del latifundio, la estructura agraria de la provincia presentaba una no despreciable relevancia del minifundio si lo comparamos con el promedio del país. Por citar solo un ejemplo, los datos del Censo Nacional Agropecuario de 1988 nos muestran que la superficie media de las EAP para el país era de 469 ha y para Mendoza era 158 ha. Estos minifundios, por las características de su producción y al estar destinadas al mercado interno bajo el modelo proteccionista, eran trabajados mediante el uso extensivo de mano de obra, tanto familiar como asalariada, y bajo técnicas de

²² En Martín, Facundo. **“La naturaleza del poder. Ecología política del desarrollo (capitalista) regional en Mendoza, Argentina. 1879-2000”**. 2010. Pág. 135

²³ Cortese, Carmelo. **“El latifundio vitivinícola”**. 1992. Pág. 10

producción tradicionales que no requerían una importante capitalización. Lo que a su vez significaba una baja productividad del trabajo. Además el uso de mano de obra familiar permitía la capacidad de aportar mano de obra por fuera de la propia explotación cuando ésta no la requería.

Junto a esta estructura minifundista, existía además una enorme cantidad de productores que trabajaban las tierras bajo contrato. Es decir que no eran propietarios de las tierras, sino que tenían a su cargo de 10 a 20 hectáreas y recibían por pago un salario y un porcentaje de la venta de la producción. El contratista, al igual que los pequeños agricultores basaba su trabajo en el empleo de trabajo familiar para las labores en la explotación. Como lo señala Richard-Jorba²⁴ bajo esta figura se llegó a trabajar en 1968 el 42% de la superficie implantada con viñedos.

Tanto a los pequeños productores propietarios de su explotación como a los productores bajo contrato podemos considerarlos como campesinos partiendo de la definición que utiliza Murmis²⁵, para el cual *“las explotaciones campesinas son aquellas operadas fundamentalmente por familias y que casi no han logrado capitalizarse, afectadas muchas veces por dificultades para reproducirse”*. En adelante nos referiremos a campesinado según estas características tanto si poseen la propiedad de la tierra, como si la trabajan directamente bajo alguna otra forma como mencionamos anteriormente.

Por último, como lo describen Sabalain y Reboratti²⁶ a la par de la pequeña explotación predominaba, y daba sus características a la producción agrícola provincial, una estructura basada en la mediana y gran empresa, representada por productores que poseían grandes bodegas, y que tenían, además, la capacidad de influir en la política provincial. La existencia de estas explotaciones de tamaño considerable necesitaba, durante los periodos de mayor demandad de mano de obra como la cosecha, un número mayor de trabajadores de los que se disponía localmente. Lo cual constituyó históricamente a la provincia de Mendoza como una zona demandante de mano de obra y de atracción de migrantes.

²⁴ Richard-Jorba, Rodolfo. **“Crisis y transformaciones recientes en la región vitivinícola argentina. Mendoza y San Juan, 1970-2005”**. 2008. Pág. 91

²⁵ Murmis, Miguel. **“Incluidos y excluidos en la reestructuración del agro Latinoamericano”**. 1994. Pág. 111

²⁶ Reboratti, Carlos; Sabalain, Cristina. **“Vendimia, zafra y alzada: migraciones estacionales en Argentina”**. 1980. Pág. 16

1.2.2-Marco regulatorio: un poco de historia

Bajo la forma de desarrollo a la cual respondía el modelo de sustitución de importaciones la producción agrícola de Mendoza estuvo destinada casi exclusivamente a satisfacer la demanda del mercado interno. A principios de la década de 1970 la principal actividad agrícola de la provincia, la vitivinicultura, gozaba de más de un siglo de existencia y desde su nacimiento había sido objeto de políticas provinciales y nacionales para su desarrollo dentro de los marcos de la política económica del país. En este contexto esta actividad fue objeto de diversas políticas de protección, regulación y de fomento.

En este punto analizaremos las políticas agrarias principalmente desde la vid por ser el cultivo predominante en la provincia, cuya importancia se puede ponderar si consideramos que en el año 1968 ocupaba aproximadamente el 63 % de la superficie cultivada y el 53 % para 2002. Además los cultivos que le siguen en importancia, como los frutales y hortalizas, presentan procesos que en muchos casos se encuentran ligados al desarrollo de la vitivinicultura, sobre todo en las últimas décadas en los que se impulsó la reconversión de la misma orientándola al mercado externo como veremos más adelante.

Durante las décadas que predominó el modelo de sustitución de importaciones la vitivinicultura estuvo caracterizada por un continuo proceso de expansión a la vez que se vio afectada por periódicas crisis de sobreproducción. La superficie implantada creció un 41 % en el periodo 1940-1950, un 34 % en 1950-1960 y un 25 % para 1960-1970. Entre 1968 y 1971 se produce un estancamiento en la cantidad de hectáreas cultivadas con vid que responde a una progresiva caída del consumo originada en la aparición de otros productos sustitutos tales como la cerveza y jugos²⁷.

Sin embargo el gobierno, a través de la Ley N° 18372, puso en vigencia un régimen de promoción para la implantación de vides con desgravación impositiva²⁸, lo que llevó la superficie implantada con vid de 209.500 Ha en 1968 a un record de 253.000 Ha en 1978. Este crecimiento ocasionó inevitablemente una caída de los precios debido a la incapacidad del mercado nacional para absorber esta sobreproducción.

²⁷ Calderón, Mónica; Perlbach, Iris. “Sector Agropecuario”. **La economía de Mendoza. Situación actual y perspectivas**. 2001. Pág. 35

²⁸ *Ibíd.* Pág. 35

La respuesta del Estado a esta crisis estuvo centrada en controlar la oferta para mantener precios que aseguraran una cierta rentabilidad. Estas políticas incluyeron a partir de 1982 medidas tales como bloqueos y prohibición de despacho al mercado de grandes volúmenes de vino y la fijación de cupos de producción de vinos comunes para los años posteriores, etc²⁹.

La baja de los precios de la uva y del vino perjudicó a miles de pequeños y medianos viñateros y bodeguero y trajo aparejada también una reducción en la superficie implantada (190.000 has implantadas aproximadamente en 1986/1989).

La situación se modificó a partir de 1987 acompañando los cambios que ya se estaban desarrollando a nivel mundial. Surgió desde el Estado provincial un plan para la transformación de la economía provincial, hecho que se vio ampliamente reforzado a partir de la política económica adoptada por el gobierno del presidente Carlos Menem (1989-1999) a nivel nacional.

Según este plan, la economía de la provincia no debía seguir dependiendo de la vitivinicultura y del mercado interno. Implicaba adaptarse a las políticas de apertura de la economía y con ello reorientar la producción vitivinícola hacia el mercado externo. Esta nueva orientación significó una restricción de la oferta hasta unos nueve millones de hectolitros, buscando restringir el cultivo de cepajes criollos y reconvertirlos a las variedades que demandaba el mercado mundial. Como consecuencia de estas medidas también debieron reconvertirse miles de hectáreas de viñedos hacia otros cultivos.

La presidencia de Carlos Menem comenzó en un contexto de hiperinflación y grave crisis económica, que abrió la posibilidad de imponer grandes transformaciones macroeconómicas bajo el modelo de “políticas de shock”. A tono con el discurso dominante del “neoliberalismo”, ampliamente fortalecido por la caída de la URSS, se desmontaron la mayoría de los instrumentos que poseía el Estado para regular y orientar la economía. Se impulsó entonces un funcionamiento regido por el “libre” movimiento del capital y por los favores que le otorgara el poder de turno.

²⁹ Richard-Jorba, Rodolfo. “Crisis y transformaciones recientes en la región vitivinícola argentina. Mendoza y San Juan, 1970-2005”. 2008. Pág. 93

En 1991, mediante el decreto 2.284/91 se desregularon abruptamente todas las actividades económicas del país³⁰. Además se produjo la privatización de Bodegas y Viñedos Giol, que cumplía un rol orientador y regulador en el mercado de uvas y vinos.

Estos cambios transformaron la economía provincial dejándola librada a la forma en que lograra insertarse en el mercado internacional, tanto para la ubicación de sus productos como para la atracción de capitales para la producción.

En la vitivinicultura esta multitud de factores (caída del consumo y apertura y desregulación del mercado principalmente) significó, como un hecho inevitable, la transformación de la producción de cara a la exportación. Sin embargo esta transformación cambiaría drásticamente el perfil de los productores y las formas de organización de la producción en el agro provincial.

Fueron pocos los productores que pudieron alcanzar esta reconversión en condiciones favorables, debido a las cantidades de capital necesarias para efectuarla y la nueva relación que se establecería entre estos últimos y las bodegas. Como lo afirma Pizzolato³¹ *“El proceso de concentración de la riqueza, el retiro del Estado y la apertura a la inversión extranjera, afectaron la persistencia de pequeños y medianos productores; produciéndose un incremento en la escala de producción para mejorar las condiciones de competitividad”*.

1.2.3-Transformaciones en la estructura agrícola

Los efectos de las modificaciones en la política económica, condicionados por los cambios que se producían a nivel mundial, tuvieron profundas consecuencias sobre la estructura agraria de la provincia, desarrollada durante décadas bajo el modelo previo. Con esto último no nos referimos solo a las políticas proteccionistas y reguladoras del mercado, sino a su inserción en un modelo de “Estado de Bienestar” y lo que este implica en materia de redistribución de la riqueza y por tanto capacidad de consumo de la población local.

³⁰ Richard-Jorba, Rodolfo. **“Crisis y transformaciones recientes en la región vitivinícola argentina. Mendoza y San Juan, 1970-2005”**. 2008. Pág. 94

³¹ Pizzolato, Roberto. **“Reestructuración de los sistemas agroalimentarios y diferenciación social agraria en el Valle de Uco, Mendoza”**. 2010. Pág. 5

Sin embargo, esta transformación de la estructura agrícola se produjo a la par de otro proceso que vivía la Argentina desde los 40' más acentuadamente, nos referimos al proceso histórico de migración rural-urbana producto de la expulsión de población rural y su atracción hacia las ciudades, fenómeno característico del capitalismo. Las políticas de apertura comercial y desregulación de los mercados de los 90' profundizaron el mismo al eliminar las trabas al desarrollo "libre" del capital, que la relación de fuerzas entre las clases le había impuesto, materializado en el "Estado de Bienestar".

Las consecuencias que provoca la migración rural-urbana son descriptas por Aparicio y Benencia³², ellos afirman que:

"La implantación de los cultivos industriales o frutihortícolas –de localización obligada por razones ecológicas y/o de riego- tropieza desde sus comienzos con estos desequilibrios poblacionales. Debido a la naturaleza de esas producciones, la demanda osciló siempre de acuerdo con el ritmo de su estacionalidad. Las soluciones que se van encontrando por cultivo y zona en cada caso varían en función de la estructura agraria preexistente y de la oferta de mano de obra disponible. Pero se puede generalizar el hecho de que la mayor parte de ellos han sido históricamente intensivos en el uso de mano de obra. Este predominio se basa no solo en las características técnicas, sino en la existencia de una abundante y relativamente accesible mano de obra barata".

Como lo expresan estos autores las áreas agrícolas con fuerte demanda de trabajadores estacionales se relacionaban siempre con zonas que poseían un excedente de mano de obra, caracterizadas por estar dedicadas a actividades de baja productividad:

*"El continuo proceso migratorio fue drenando en muchas zonas dichos excedentes, sobre todo en las últimas tres décadas, lo cual ha comenzado a estimular la mecanización de aquellas tareas (especialmente de recolección) para las cuales existe –en ocasiones desde hace mucho tiempo- una adecuada solución técnica"*³³.

Como vimos anteriormente la estructura agrícola de la provincia de Mendoza presentaba una importante cantidad de parcelas trabajadas bajo formas de producción campesinas, es decir que realizaban la mayoría de las tareas mediante el uso de mano de obra familiar y casi nula capitalización. Este tipo de estructura había sido favorecida, por un lado, por la necesidad de emplear trabajo humano para el riego dada la naturaleza desértica de la provincia; y por otro lado, por las políticas de fomento y protección al sector llevadas adelante tanto a nivel nacional como provincial. Fue este sector el que más negativamente

³² Aparicio, Susana; Benencia, Roberto. **"Empleo Rural en la Argentina. Viejos y nuevos actores sociales en el mercado de trabajo"**. Empleo Rural en tiempos de flexibilidad. 1999. Pág. 42

³³ *Ibíd.* Pág. 42

se vio afectado a partir de los 90' mostrando una fuerte reducción en cuanto al número de explotaciones por ellos trabajadas. Lo cual implicó la expulsión de estos productores y de sus familias y por lo tanto, la pérdida de estos trabajadores que tradicionalmente se desempeñaban también fuera de su explotación en diversas tareas agrícolas. Esto cobra importancia no solo por la pérdida de mano de obra del sector, sino también y más importante es el hecho que el productor y toda su familia pierden su fuente de sustento, que no solo es la producción para venta sino también para consumo propio.

Tabla 1. Población urbana y rural. Provincia de Mendoza

Población	Años					
	1947	1960	1970	1980	1991	2001
Población Total	588.231	824.036	973.075	1.196.228	1.412.481	1.579.651
Población Urbana	296.575	527.421	640.921	824.430	1.099.526	1.252.687
Población Rural	291.656	296.615	332.154	371.798	312.955	326.964
Rural Agrupada					41.053	54.278
Rural Dispersa					271.902	272.686
% de urbanización	50,4	64,0	65,9	68,9	77,8	79,3

Nota: Se clasifica como población rural a la que se encuentra agrupada en localidades de menos de 2.000 habitantes y a la que se encuentra dispersa en campo abierto.

Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC y la DEIE. Censos Nacionales de Población.

En la tabla 1 vemos cómo ha ido disminuyendo la población que vive en áreas rurales en relación a la que lo hace en zonas urbanas. Se observa además que desde el censo de 1960 al de 1980 esta relación iba disminuyendo progresivamente dando un salto en el censo de 1991. Desde 1991 al 2001 la disminución relativa continúa aunque en menor medida, pero a su vez podemos ver que, de la población rural, crecen en proporción los que viven en aglomerados en relación a los que viven en campo abierto.

Podemos decir que el proceso histórico de migración rural-urbana en conjunto con las políticas de “libre mercado” que se instauraron en los 90' terminó por modificar profundamente la estructura agrícola. Este proceso está explicado por Marx en El Capital y lo utilizaremos para entender la relación que se establece entre la agricultura capitalista y la producción campesina. Sobre todo en las adversas condiciones que debe enfrentar esta

última ante el contexto que plantea el desarrollo de una economía capitalista. Por un lado la propiedad campesina se enfrenta, en el proceso productivo, a la capacidad de la agricultura capitalista y las ventajas que posee esta última en términos de producción a escala y el acceso a medios de producción, fuerza de trabajo y crédito. Las desventajas que acarrea la producción para la propiedad campesina provocan que la misma siempre tienda a operar en pérdida, hablando en términos capitalistas. Como lo expresa Marx³⁴ con respecto a lo que denomina subsunción indirecta al capital:

“En su condición de pequeño capitalista no aparece, para él, como límite absoluto, otra cosa que el salario que se abona a sí mismo, previa deducción de los costos propiamente dichos. Mientras el precio del producto cubra su salario, cultivará su campo, y esto inclusive y a menudo hasta llegar a un mínimo físico del salario” (...) “Por consiguiente, para que el campesino parcelario cultive su campo o compre tierra destinada al cultivo, no es necesario, pues, como ocurre en el modo normal de producción capitalista, que el precio de mercado del producto agrícola se eleve lo suficiente como para arrojar la ganancia media para él, y menos aún un excedente por encima de esa ganancia media fijado en la forma de la renta” (...) “Parte del plustrabajo de los campesinos que laboran bajo las condiciones más desfavorables se dona gratuitamente a la sociedad, y no entra en la regulación de los precios de producción o en la formación del valor en general. Ese precio más bajo es, entonces, un resultado de la pobreza de los productores, y en modo alguno de la productividad de su trabajo”.

Para el caso de Mendoza esto ha significado que los pequeños productores hayan pasado, los menos hacia un perfil capitalizado, otros han adoptado estrategias de supervivencia desempeñándose en muchos casos como asalariados y otros directamente han desaparecido. Un fenómeno similar ha ocurrido con los contratistas de viña, que pasaron de trabajar el 41,8 % de la superficie cultivada con vid en 1968 a prácticamente desaparecer en la actualidad.

Por otro lado, la tierra en una economía capitalista se convierte en un valor en sí, como lo expresa Marx³⁵ *“Uno de los males específicos de la agricultura en pequeña escala, cuando la misma se halla vinculada con la libre propiedad de la tierra, surge del hecho de que el cultivador desembolsa un capital en la compra del suelo”*, es decir que la tierra se vuelve una mercancía más, por la cual el pequeño productor debe competir contra otros posibles compradores, no solo por su valor agrícola, sino también por su posible uso en el

³⁴ Marx, Karl. “El Capital, tomo III. El proceso global de la producción capitalista”. 1894. Pág. 1026 y 1027

³⁵ *Ibíd.* Pág. 1027

sector inmobiliario o meramente especulativo. Siendo todavía más difícil competir para el pequeño productor dada la escasa rentabilidad de la producción agrícola en pequeña escala. Esto lleva a que la pequeña propiedad agrícola sucumba frente al avance de las ciudades y el negocio inmobiliario, fenómeno que se vio potenciado en Mendoza por la confluencia de la desregulación de los mercados y de la crisis de la vitivinicultura tradicional. Como lo expresa Facundo Martín:

“Una causa diferente presentan los departamentos de Luján de Cuyo, Guaymallén y Maipú, donde la disminución de sus superficies cultivadas es consecuencia del avance de la urbanización del Gran Mendoza. La frágil economía de las explotaciones no reconvertidas al nuevo modelo vitivinícola no puede competir con la valorización inmobiliaria de las zonas suburbanas destinadas a la construcción de barrios privados y/o residenciales”³⁶.

Junto a estos hechos se da paralelamente la incorporación de tierras que anteriormente no estaban cultivadas, esto es posible gracias a grandes inversiones que utilizan formas de riego no tradicionales, que consisten en el uso de tecnologías como el riego por goteo, obteniendo el agua del subsuelo mediante el uso de bombas para su extracción. Estas técnicas permiten realizar el riego de grandes extensiones de tierra de forma automática, siendo necesario un personal mínimo para su operación.

La incorporación de este tipo de técnicas fue clave en la reducción de personal permanente en las fincas, ya que reemplazó a la figura tradicional del regante, que en la mayoría de los casos era el mismo contratista. Este debía realizar el riego manualmente y sobre una superficie limitada, así lo menciona el técnico del INTA (INTA 2): *“Con las nuevas inversiones vitivinícolas en los noventa, o en cualquier rubro, también en la fruticultura pasó, quizás es menos evidente pero también, y en algunos rubros hortícolas incluso, con una unidad de explotación más grande, cambia el tamaño, aparecen las empresas grandes, digamos, las trasnacionales, mucha inversión tecnológica, entonces básicamente en la región el cambio del modelo de riego sobre todo, de riego superficial a riego presurizado, te quita una de las situaciones... necesidades de trabajo permanente más comunes en la región. En cultivos perennes, vos que es lo que hacías digamos, tanto en vid como en frutales, si tenías riego superficial y bueno vos cuando tenés turno podés*

³⁶ Martín, Facundo. **“Las transformaciones recientes en la agricultura de oasis en Mendoza, Argentina. Una aproximación al caso de la reestructuración vitivinícola desde la economía política de la agricultura”**. 2009. Pág. 68

regar con una persona... no sé, difícil que puedas regar más de 15 hectáreas, 20 hectáreas, depende como tengas ordenado el riego, la finca, donde estés, el largo de los surcos, que se yo, un montón de cosas, pero difícil que puedas regar más de eso. Y como tenés que regar cada 10 días, 11 días, 15 días depende de la zona de la provincia, ahí tenés casi un tipo que lo tenés permanente, entonces a ese mismo tipo le das otras tareas generales, le agregás también la poda en el invierno, le das... y es la base del personal permanente, ha sido el regante. Con el sistema... del cambio de riego vos regás con riego presurizado, desde la máquina de riego, 200, 300 hectáreas con una sola persona; y ya con otras capacidades, no es un obrero de campo, sino que a veces es más un técnico que... o un técnico secundario, por lo menos, que toma decisiones de cuantos milímetros regar en función de los parámetros meteorológicos y que se yo y maneja automático todo digamos, entonces en realidad no le lleva tiempo manejar el riego.”

Estas inversiones están destinadas mayormente a la producción de variedades de uvas finas, que hacen uso de fuertes inversiones de capital tanto en la adquisición de las tierras, como en las técnicas de producción que emplean, incluyendo por lo general la etapa de industrialización de la materia prima.

Este proceso de adquisición de nuevas tierras es mencionado por Facundo Martín³⁷, que complementa lo citado anteriormente:

“es notable que los únicos departamentos que incrementaron su superficie cultivada fueron los del oasis del Centro, como San Carlos y fundamentalmente Tupungato, éste último con un incremento de su superficie cultivada del 44% entre 1988 y 2002. Estos dos departamentos poseen importantes cantidades de tierras, por fuera del oasis de riego tradicional, con características de altura sobre el nivel del mar e insolación ideales para la instalación de la nueva vitivinicultura. El resto de los departamentos sufrieron disminuciones variables de sus superficies cultivadas, siendo notables lo casos de San Rafael, San Martín y General Alvear, debido principalmente al abandono de las propiedades por falta de rentabilidad o por salinización de los suelos”.

Las explotaciones de menor tamaño han ido desapareciendo en favor de las de mayor tamaño que son propiedad de las empresas grandes y medianas que poseen considerables sumas de capital y acceso privilegiado al mercado. Además han desaparecido absorbidas por los negocios inmobiliarios y el crecimiento de las ciudades.

³⁷ *Ibíd.* Pág. 68

Tabla 2. Datos de Superficie implantada en Ha por tamaño de explotaciones. Provincia de Mendoza

Sup. implantada en ha.	1988	2002	variación	v. absoluta
total	291.570	270.785	-7,13	-20.785
hasta 5	20.788	16.701	-19,66	-4.087
5 a 10	30.120	24.541	-18,52	-5.579
10 a 25	59.689	51.111	-14,37	-8.578
25 a 50	50.896	46.952	-7,75	-3.944
50 a 100	44.923	41.231	-8,22	-3.692
100 a 200	32.024	34.814	8,71	2.790
200 a 500	26.811	23.475	-12,44	-3.336
500 a 1000	11.128	11.223	0,85	95
1000 a 2500	6.473	8.744	35,08	2.271
2500 a 5000	933	569	-39,01	-364
5000 a 10000	2.466	5.811	135,64	3.345
10000 a 20000	2.121	1.777	-16,22	-344
más 20000	3.192	3.828	19,92	636

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DEIE

Tabla 3. Cantidad de explotaciones con superficie implantada según escala de extensión. Provincia de Mendoza

Explotaciones por extensión	1988	2002	variación	v. absoluta
hasta 5	11.327	8.980	-20,72	-2.347
5 a 10	5.835	4.744	-18,70	-1.091
10 a 25	5.792	4.824	-16,71	-968
25 a 50	2.464	2.186	-11,28	-278
50 a 100	1.153	1.058	-8,24	-95
100 a 200	498	525	5,42	27
200 a 500	228	212	-7,02	-16
500 a 1000	57	64	12,28	7
1000 a 2500	34	40	17,65	6
2500 a 5000	10	24	140,00	14
5000 a 10000	11	23	109,09	12
10000 a 20000	7	14	100,00	7
mas 20000	9	12	33,33	3

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DEIE

En los cuadros anteriores puede observarse como disminuyó la cantidad de explotaciones con superficie implantada menores a 25 hectáreas en proporciones que van desde casi el 21 % para las de menos de 5 Ha y que no bajan de un 16 % para un solo periodo intercensal entre 1988 y 2002. Esta misma tendencia se mantiene en proporciones menores incluso hasta las explotaciones de entre 50 y 100 Ha. En el extremo opuesto la cantidad de explotaciones superiores a las 100 Ha encontramos un número creciente de estos emprendimientos que se dedican a la agricultura, lo cual marca claramente la tendencia del tipo de “productores exitosos” en la actualidad.

Los sujetos que encabezan esta transformación son agentes y empresas extranjeras y extraregionales que, como lo expresa Richard-Jorba³⁸, “*son conglomerados de empresarios cuyos accionistas y directivos no están en el país o en la región, o son personas físicas representadas por administradores o gerentes*”. Este tipo de inversiones resultaron atraídas por los precios diferenciales de la tierra con respecto a EEUU o Europa y por las características ecológicas que presentan.

Entre las técnicas de producción que incorporan este tipo de emprendimientos podemos ver una amplia variedad de tecnologías de punta que requieren una considerable inversión, como las menciona Richard-Jorba:

*“las nuevas tecnologías de riego, el avance del viñedo fino va acompañado de sistemas fitosanitarios de reciente desarrollo, introducción de clones (franceses, californianos o nacionales) libres de virus, cambios en la conducción de las plantas, mallas protectoras contra el granizo”*³⁹.

Además se introdujeron técnicas de producción en la fase de industrialización que requieren también grandes sumas de capital, por ejemplo las bodegas han incorporado tanques de acero inoxidable, equipos de frío y el empleo de gases inertes, se ha generalizado el empleo de barricas de roble para la crianza de ciertos vinos. En general en los procesos de elaboración y envasado se procura mecanizar y automatizar todas las operaciones que sea posible⁴⁰.

El siguiente cuadro refleja esta tendencia y complementa a los cuadros anteriores, en los que puede apreciarse como relativamente se mantiene la superficie cultivada con vid,

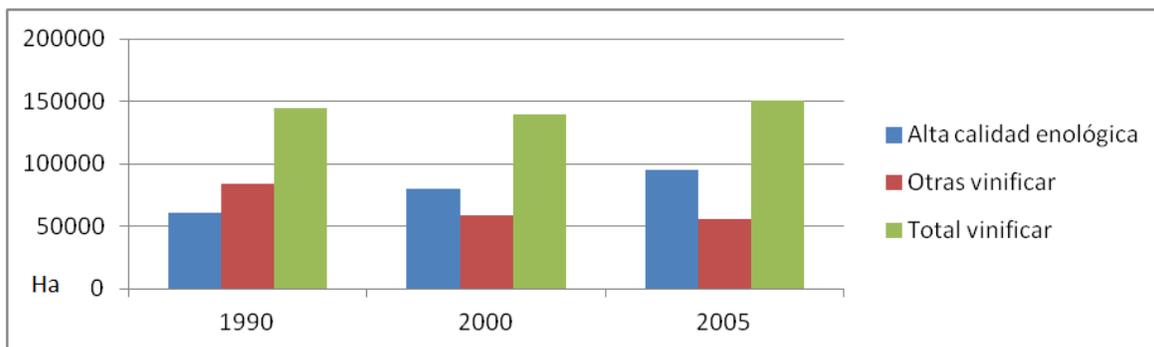
³⁸ Richard-Jorba, Rodolfo. “**Crisis y transformaciones recientes en la región vitivinícola argentina. Mendoza y San Juan, 1970-2005**”. 2008. Pág. 106

³⁹ *Ibíd.* Pág. 102

⁴⁰ *Ibíd.* Pág. 104

pero que ha ido reconvirtiéndose progresivamente hacia variedades finas, cuyas inversiones requeridas son totalmente distintas a la vitivinicultura del periodo previo.

Tabla 4. Superficie implantada con variedades para vinificar en hectáreas en Mendoza



Fuente: INV

Los cultivos dedicados a la elaboración de vinos finos también requieren de cuidados específicos para obtener los estándares buscados por las bodegas, lo cual exige su periódico control por parte de técnicos especializados. Este punto no es un tema menor, ya que si un pequeño productor quiere vender su producción a una de estas bodegas debe, necesariamente, cumplir con los procesos que estas le exigen, subordinando muchas veces el control del proceso productivo a lo que disponen las bodegas. Esto, aunque les garantiza un ingreso, reduce aún más la capacidad de negociación de los pequeños productores.

Este tipo de contratos entre productores pequeños y medianos con las grandes empresas es alentado desde el Estado y la Corporación Vitivinícola Argentina (COVIAR) a través del programa PEVI 2020 que promueve la “integración” con estas empresas o cadenas. En definitiva significa una integración vertical de los pequeños productores. Como lo define Teubal⁴¹ el concepto de integración vertical hace referencia a:

“la capacidad de determinación que poseen los núcleos de poder sobre las decisiones que se toman en los complejos agroindustriales. Ese núcleo generalmente se encuentra en la etapa de procesamiento industrial o en la distribución final de los productos agroindustriales, rara vez en el sector agropecuario”.

⁴¹ Teubal, Miguel. “Complejos y sistemas agroalimentarios: Aspectos teórico-metodológico”. Estudios rurales: teorías, problemas y estrategias metodológicas. 1999. Pág. 107

Esto es así tanto si se trata de grandes empresas que poseen la totalidad de la cadena de producción-industrialización-comercialización, como para aquellas cadenas que incorporan productores subordinados a grandes empresas industriales o comerciales.

1.3-Disponibilidad de mano de obra

Todas estas transformaciones que a lo largo de este capítulo hemos desarrollado provocaron un fuerte impacto tanto al nivel de la demanda de mano de obra como así también en su disponibilidad, reconfigurando la organización del trabajo y al mismo tiempo la distribución espacial de la población.

Como vimos previamente durante el periodo de industrialización por sustitución de importaciones (ISI) coexistieron la pequeña propiedad y una estructura basada en la mediana y gran empresa que iba en expansión. Esta estructura agraria, junto con el tipo de producción predominante la definía, ya para ese entonces, como demandante de mano de obra temporaria. Además en ciertos momentos del año la mano de obra de base local no era suficiente para realizar las labores que la producción agrícola demandaba.

Sabalain y Reboratti⁴² describen algunas características de las producciones que demandan mano de obra temporaria, las cuales podemos hallarlas en la producción agrícola de nuestra provincia. Mencionan:

“Una producción agraria cuya cosecha no está mecanizada, ya sea porque sus propias características físicas lo impiden, o porque el uso de mano de obra es más barata que la maquinaria”

“Una estructura agraria basada en la mediana o gran empresa, es decir, donde el factor trabajo no esté subutilizado”

“Una producción espacialmente concentrada y de un volumen tal que la mano de obra local no pueda cosecharla en un lapso de tiempo corto”.

La estacionalidad propia de los cultivos genera picos de demanda de mano de obra en periodos puntuales del año, sobre todo en la época de cosecha. Sabalain y Reboratti⁴³ muestran que para fines de los 70' esta demanda podía ser cubierta en tres cuartas partes

⁴² Reboratti, Carlos; Sabalain, Cristina. “**Vendimia, zafra y alzada: migraciones estacionales en Argentina**”. 1980. Pág. 3

⁴³ *Ibíd.* Pág. 17 y 18

por mano de obra local. Y señalaban la importancia que tenían las explotaciones minifundistas al aportar el excedente de mano de obra de las mismas como asalariados temporarios. Además como mencionamos anteriormente, vale aclarar no solo la importancia del minifundio, sino también la gran relevancia que llegó a adquirir la figura del contratista de viña en Mendoza.

Como dijimos previamente, es esta misma estructura en pequeña escala la que más se vio afectada en las últimas décadas. Como lo expresa Aguilera:

“el impacto de la modernización agrícola sobre el mercado de trabajo es heterogéneo. Se pueden visualizar dos tipos de procesos de modernización, uno que cambió la estructura de la propiedad de la tierra y otro que cambió la estructura de la producción, que generaron un mayor número de asalariados temporales sin tierra que pasaron a desempeñar la función de reserva de mano de obra que antes cumplía el minifundio (Klein, E., 1985; Falabella, 1990). El cambio en la estructura de la propiedad de la tierra provoca que la reproducción cotidiana, en los momentos en que la población no se puede emplear temporariamente en la producción dominante, no esté asegurada por la explotación familiar”⁴⁴.

A este proceso de expulsión de población rural se suma la negativa de las empresas a establecer vínculos permanentes y mantener al mínimo las responsabilidades sobre sus trabajadores, esto incluye la desaparición del personal permanente que vivía en las explotaciones lo cual también contribuye a reducir la cantidad de mano de obra disponible en el medio rural. Como expresa un técnico del INTA al ser consultado sobre el tema de tener trabajadores viviendo en la explotación (INTA 2): *“Al mínimo y es más, las empresas no quieren hacer casas adentro, es más, vos vas a alguna zona donde están armando ahora empresas más grandes, unidades productivas más grandes donde había unidades más pequeñas y están volteando casas, porque no quieren que se les instale gente adentro. Para la empresa tener gente adentro del predio es un riesgo, vos tenés un juicio laboral y perdés... no se un montón de guita, tenés que pagarlo sí o sí si está dentro de la finca, en cambio manteniendo el mínimo adentro, el resto los traigo, los llevo, los contrato con un tercero, lo tecerizo y se hace cargo el tercero, te olvidás.”*(...) *“Con el tema del trabajo, vos decís “no tengo trabajadores”, pero ¿cuánto pagás el trabajo?, ¿cuántos trabajadores permanentes podrías tener? que vos como propietario podrías ayudar a, digo socialmente, a mantener familias, como empresario”* (...) *” Y cuantos van a ser. ¿Por qué? no sé,*

⁴⁴ Aguilera, María Eugenia. **“Modalidades de intermediación en la contratación de cosecheros citrícolas en Tucumán”**. Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino. 2001. Pág. 23

porque no querés tener gente adentro de la finca, volteas una casa que tenés en buenas condiciones cuando sabés que el tipo que te está trabajando en la finca no tiene casa, en vez de dársela y lo mandás a que tenga que alquilar a mil mangos una casa y siga laburando por los 120 mangos por día que labura con vos”.

Estas transformaciones derivaron en un perfil más urbano de los trabajadores y agudizaron la anterior demanda de trabajadores para épocas de cosecha. Como lo expresan Aparicio y Benencia⁴⁵, *“Se han modificado patrones de asentamiento, creándose mercados de trabajo locales en áreas periurbanas o rururbanas cuyo origen no necesariamente proviene de campesinos proletarizados”*. Es decir que estos trabajadores no se dedican exclusivamente a labores relacionadas con la agricultura, sino que son trabajadores que participan de circuitos de empleo inestable, combinando actividades por lo general de muy baja productividad tanto en ámbitos urbanos como rurales.

Un estudio realizado por Neiman y Blanco⁴⁶ en la provincia de San Juan muestra el marcado carácter urbano de la mano de obra contratada para la cosecha de la vid. En este mismo trabajo los autores señalan que aquellos cultivos en los que predomina la demanda estacional de trabajadores son, también, los que presentan un perfil de residencia más urbano de sus trabajadores. Y para el caso de la vid *“Dadas las características del cultivo, en ningún caso las tareas de cosecha pueden ser llevadas a cabo exclusivamente por el personal permanente (familiar y/o no familiar) de las fincas”*⁴⁷.

El origen urbano de la mano de obra genera cierta inestabilidad a la hora de garantizarse la participación del trabajador en las labores agrícolas dada su posibilidad de conseguir algún empleo del ámbito urbano, como lo afirma un técnico del INTA (INTA 2): *“Si se mejoran las condiciones económicas como creo que un poco mejoraron en la Argentina en los últimos ocho años para la población en general... Ese trabajador, como decíamos recién, que tiene tres meses que viene, tres que no y a la vez le sale un laburo en el pueblo. ¡Tiene que vivir en el pueblo porque ya en la finca no puede! ya está viviendo en el pueblo, además el IPV nuestro le hace la casa en el pueblo, no se la hace en el campo. Entonces se va a vivir allá y si en la mejora del otro sector el tipo agarra laburo en otro*

⁴⁵ Aparicio, Susana; Benencia, Roberto. **“Empleo Rural en la Argentina. Viejos y nuevos actores sociales en el mercado de trabajo”**. Empleo Rural en tiempos de flexibilidad. 1999. Pág. 56 y 57

⁴⁶ Neiman, Guillermo; Blanco, Mariela. **“Modalidades de contratación y empleo de la mano de obra estacional en el cultivo de vid”**. 2003. Pág. 4

⁴⁷ *Ibíd.* Pág. 14

sector, entra al comercio o lo que sea, o entra donde labura los doce meses y larga, y no lo tenés al otro año para cosechar porque está laburando allá”.

En este contexto la función de reclutar y organizar a los trabajadores temporarios cobra aún más importancia que en décadas pasadas. La misma se vuelve una tarea más compleja, dada la separación existente entre el lugar de trabajo y el de residencia de los trabajadores y también de su posible dispersión en el medio urbano. La cuestión del transporte de los trabajadores hasta el lugar de trabajo y de llevarlos de vuelta a casa tampoco constituye un tema menor. Además están las responsabilidades legales que implica la contratación de trabajadores en forma directa. Todos estos son factores que influyen en la aparición de intermediarios que cumplen funciones más complejas que las que cumplía el tradicional cuadrillero, que se encargaba de reclutar trabajadores en las fincas cercanas, o la contratación directa por el productor.

1.4-Conclusión del capítulo

En este capítulo hemos visto como han sido afectadas las formas de producción en la agricultura de Mendoza. Este proceso se vio acelerado de forma considerable a partir del último cuarto del siglo pasado producto de los cambios en la economía mundial. En las que tuvieron un papel principal las políticas de apertura comercial que ampliaban enormemente los mercados con los que la producción local debía competir.

Estos cambios se combinaron además con un proceso de modernización de las técnicas de producción agrícolas que impactaron profundamente en las formas de uso de la tierra. Estas nuevas técnicas posibilitaron una gran disminución en la cantidad de trabajo humano necesario, lo que en conjunto con las necesidades de insertarse en un mercado mucho más “competitivo” terminó por expulsar una considerable cantidad de personas dedicadas a las tareas agrícolas, sobre todo si tenemos en cuenta que las características agroecológicas de la provincia históricamente habían requerido del trabajo intensivo de los hombres sobre la tierra.

Esta reconfiguración tuvo además como correlato un cambio en las relaciones laborales y en las estrategias de contratación de los empresarios del nuevo modelo agrícola lo cual desarrollaremos en profundidad en el siguiente capítulo.

Capítulo 2. El surgimiento de las cooperativas de trabajo agrícola como forma de contratación de mano de obra

En este capítulo daremos cuenta de las condiciones de emergencia del fenómeno de las cooperativas de trabajo agrícola, que aparecen con fuerza a lo largo de la última década del pasado siglo y la primera del actual. Para esto analizamos como las transformaciones mencionadas en el capítulo anterior afectaron las estrategias de contratación de mano de obra de las empresas. También analizamos que postura tuvieron tanto el Estado como los sindicatos ante este fenómeno.

Los cambios que generaron las políticas de apertura y desregulación de la economía, como así también de la legislación laboral, sumados a la emigración rural de las últimas décadas configuraron un escenario que transformó las estrategias clásicas empleadas en la agricultura de la provincia a la hora de proveerse de mano de obra para sus diversas labores, principalmente en épocas de cosecha.

Este particular contexto generó la aparición y transformación de los agentes que intervienen en el proceso de reclutamiento de trabajadores. El marcado crecimiento de la mediana y gran empresa influye de una manera determinante, sobre todo debido a la naturaleza de la producción en escala, que vuelven muy rentables las inversiones en nuevas técnicas de producción permitiendo disminuir la cantidad de trabajadores permanentes necesarios. Lo cual solo deja lugar a tareas estacionales que, por lo general, se organizan para emplear grandes cantidades de trabajadores por cortos periodos de tiempo.

La expansión de este tipo de empresas generó una nueva demanda en la contratación de mano de obra. Este nuevo mercado no podía ser cubierto por los medios preexistentes desarrollados a lo largo del modelo anterior. Tanto por el volumen de trabajadores necesarios, como así también por las coberturas legales mínimas de los mismos.

Este último punto no es un tema menor, ya que el tamaño de los establecimientos influye en la facilidad que tienen las autoridades del gobierno al momento de realizar una inspección, producto de la imposibilidad por parte del empleador de justificar la presencia de un elevado número de personas sin registrar en un gran establecimiento.

Estas condiciones llevan a que el tradicional reclutamiento llevado a cabo por cuadrilleros y por los propios productores no resulte adecuado para las grandes empresas.

En grandes rasgos son tres los factores que contribuyen con la expulsión de población rural: la presión que ejerce el capitalismo sobre las economías campesinas, la disminución de trabajadores permanentes por la incorporación de tecnología, y las políticas de las empresas que buscan evadir cualquier posible carga social. Esto dio como resultado un marcado carácter urbano a la población empleada en labores agrícolas. Lo cual significa que el sector agrícola debe disputarse la provisión de trabajadores con el medio urbano que, en ocasiones proporciona un empleo más estable que el ámbito rural.

Sin embargo la capacidad de absorción de empleo en el ámbito urbano en el país ha estado marcada, durante las últimas tres décadas del siglo XX, por un estancamiento y un desmejoramiento de las condiciones tanto laborales como salariales de los trabajadores, entre las que se incluyen una persistente desocupación y subocupación de la mano de obra. Aspectos que durante la pasada década si bien han mejorado, continúan caracterizando al empleo urbano en la Argentina. Como menciona De La Garza⁴⁸ *“La subcontratación también implica condiciones del mercado de trabajo muy desfavorables donde los trabajadores están dispuestos a emplearse en esas condiciones...”*. Podemos decir que estas condiciones se cumplen y otorgan la capacidad de seguir empleando trabajadores bajo condiciones de fuerte “flexibilización y precariedad”.

2.1-Estrategias empresariales de reclutamiento de mano de obra

Si a lo dicho previamente sumamos la caracterización realizada por Sabalain y Reboratti⁴⁹ sobre la demanda histórica de trabajadores para el periodo de cosecha de la producción agrícola de la provincia, podemos entender perfectamente la afirmación que hace Fabio⁵⁰ sobre los trabajadores transitorios destinados a estas labores, a los cuales él se refiere como “zafrales”, y menciona que *“Ocupados en períodos puntuales del año, estos trabajadores encargados de la actividad de cosecha de cultivos, pasan a ocupar una posición estratégica en la actividad para la cual se dedican esfuerzos operativos y económicos claves”*.

⁴⁸ De La Garza, Enrique. “**Antiguas y nuevas formas de subcontratación**”. 2005. Pág. 9

⁴⁹ Reboratti, Carlos; Sabalain, Cristina. “**Vendimia, zafra y alzada: migraciones estacionales en Argentina**”. 1980. Pág. 17 y 18

⁵⁰ Fabio, José. “**El trabajo estacional en la agricultura. Tipos de trabajadores y estrategias laborales en la provincia de Mendoza**”. 2006. Pág.3

Estos esfuerzos que menciona Fabio combinan varias prácticas e incluyen en ocasiones acuerdos entre distintos gobiernos para el traslado de trabajadores hacia las áreas de cosecha. En este sentido es importante mencionar que en muchos casos se siguen vinculando áreas económicamente deprimidas o que han sufrido alguna dificultad en sus actividades regulares con las zonas de demanda de mano de obra, sobre todo en épocas de cosecha.

Bendini y Gallegos expresan que estas prácticas provienen:

“en especial de provincias más deprimidas- intervienen en el reclutamiento de trabajadores para realizar labores agrícolas en áreas más dinámicas de otras jurisdicciones; como el caso del estado tucumano que facilitó, en los años `90, el traslado de trabajadores a la región frutícola de la Patagonia, o el caso más reciente del propio estado neuquino que impulsa el traslado temporario de trabajadores frutícolas locales a regiones de Murcia, España, mediante acuerdos internacionales”⁵¹.

Este tema surgió en el curso de una entrevista realizada al encargado de bodega (ENC), quien mencionaba que también se habían realizado este tipo de acuerdos para el caso de catástrofes naturales: *“Fue en las épocas de mucha crisis, como fue el periodo de inundación, creo que fue 2008, 2009. No es algo frecuente, son salidas a nivel social que toman los gobiernos para apoyar...”*. En la misma entrevista se mencionó el caso de acuerdos para el traslado de personas que se encontraban cobrando planes sociales hacia nuestra provincia en época de cosecha, el entrevistado nos decía que: *“También pueden ser empleados estatales de esos lugares, que también vienen porque les da posibilidades el gobierno para que hagan una diferencia, que se le conocen por los planes sociales, entonces a lo mejor los gobiernos se ponen de mutuo acuerdo. Entonces, ¿qué pasa? les dan de baja en un período de tiempo donde ellos se radican para poder tener la posibilidad de hacer una diferencia económica para ellos beneficiarse mejor”*.

Otra forma de fomentar el traslado de trabajadores es mediante el pago del pasaje hacia las áreas de demanda de mano de obra, como mencionan Tadeo y Palacios:

“El deterioro de los salarios crea una dificultad para efectuar el desplazamiento hacia el Valle. Además, las empresas de éste ya no adelantan el pago del pasaje. Desde el año 2001 la Municipalidad de Concordia, a pedido del Sindicato Obrero de la Fruta de Entre Ríos y Corrientes, se hace cargo del traslado de los trabajadores hacia el Valle mediante la contratación de ómnibus. El beneficio comprende a trabajadores de la cosecha

⁵¹ Bendini, Mónica; Gallegos, Norma. **“Nuevas formas de intermediación en un mercado tradicional de trabajo agrario”**. 2002. Pág. 3

y del empaque, con la condición de que todos tengan una relación de dependencia en el lugar de destino”⁵².

Este tipo de prácticas también fue nombrada por el encargado de bodega (ENC): *“Han habido años que hubo mucha crisis económica en esos lugares, de mucha pobreza, entonces los gobiernos se apoyan entre sí, o sea nosotros necesitamos levantar la cosecha, pero ellos a nivel social con un plan social no pueden satisfacer las necesidades de su pueblo. Entonces ellos invierten hasta en trasportarlos en el viaje, digamos les dan un boleto o un viaje el mismo gobierno de esos pueblos, de esas ciudades, invierte ¿para qué? para descomprimir un poco la pobreza y el conflicto social”*.

Pero a su vez también se desarrollaron estrategias vinculadas fuertemente a los recientes cambios productivos provocados por la consolidación de los nuevos emprendimientos agrícolas, entre ellas surgieron principalmente las empresas de contratación de mano de obra eventual y las cooperativas de trabajo agrícolas que responden a las necesidades específicas de estas empresas.

Como ya hemos visto, a partir de la década del 90 comenzaron a desarrollarse con fuerza estos nuevos emprendimientos, caracterizados por emplear grandes explotaciones que cubren cientos e incluso miles de hectáreas y, además, por incorporar técnicas de producción que permitieron cambiar radicalmente las formas con las que el sector agrícola venía produciendo en la provincia.

Como lo afirma Fabio⁵³, este tipo de empresas han desarrollado:

“la estrategia de construir un mercado de tareas aún más estacionalizado de lo que el ciclo productivo lo indicaría” (...) *“responde a comportamientos destinados a reducir costos, simplificar la organización y control del trabajo, eludir compromisos vinculados a la legislación laboral o desdibujar el vínculo laboral entre empleadores y trabajadores”*.

Es decir que a la estacionalización ya natural de las labores agrícolas, producto de las características propias del ciclo de los cultivos, existe una “estacionalización” provocada por decisiones económicas de las empresas, destinadas a reducir los costos laborales que, aprovechando las posibilidades que ofrecen el desarrollo de las técnicas de producción, han logrado reducir al mínimo el personal permanente necesario al punto tal

⁵² Tadeo, Nidia; Palacios, Paula. **“Migraciones interzafra y dinámicas de los mercados de trabajo”**. 2005. Pág. 22

⁵³ Fabio, José. **“El trabajo estacional en la agricultura. Tipos de trabajadores y estrategias laborales en la provincia de Mendoza”**. 2006. Pág.4

que la mayoría de las tareas agrícolas deben ser llevadas a cabo por personal contratado de forma temporaria. Es en esos términos que hablaremos de profundización de la estacionalización a lo largo de este trabajo.

Visto esto último podemos decir que este tipo de estrategias han contribuido en gran medida a acelerar la transformación del trabajador agrícola hacia un perfil predominantemente urbano y temporario.

Estas nuevas estrategias favorecen las posibilidades de “tercerización” de la contratación de trabajadores, ya que solo se los requiere para realizar labores en periodos cortos y espaciados en el tiempo a lo largo del año. Es decir que la estacionalización implica acortar los tiempos en los que se necesita personal para las diversas tareas, lo cual se lleva a cabo contratando un mayor número de trabajadores por menos tiempo. Esto mismo vuelve más crucial el hecho de contar con los trabajadores necesarios en el momento requerido. A su vez esta situación favorece la delegación de la responsabilidad de las tareas de reclutar, organizar y, en ocasiones, supervisar a los trabajadores, que pasan a manos de un tercero. Como dice Fabio:

“La creciente complejidad del proceso de trabajo, ya sea para producciones tradicionales demandantes de mano de obra poco calificada como para aquellas que requieren una mano de obra de mayor calificación, lleva a la externalización de ciertas tareas, antes llevadas a cabo por los titulares o personal jerárquico de los establecimientos”⁵⁴.

2.2-La Tercerización

A continuación realizaremos un breve repaso histórico sobre el surgimiento con fuerza del fenómeno de “tercerización”, para luego centrarnos en profundidad en las formas que adoptó la tercerización en la agricultura de Mendoza. Vale aclarar que a lo largo de este trabajo utilizaremos indistintamente tanto el término tercerización como el de subcontratación de mano de obra, ya que en ambos casos la responsabilidad de la relación laboral se deriva a un tercero.

⁵⁴ Fabio, José. “El trabajo estacional en la agricultura. Tipos de trabajadores y estrategias laborales en la provincia de Mendoza”. 2006. Pág. 4

Como lo desarrolla Enrique De La Garza las prácticas de subcontratación no surgen en las últimas décadas bajo las políticas neoliberales, sino que ya existían previamente, pero su utilización no estaba tan difundida.

“Es decir, no era la forma más defendible dentro del modelo económico anterior del sistema de relaciones industriales y de la concepción que se tenía acerca del derecho laboral y de la seguridad social. Por ello la subcontratación preexistente de alguna manera trató de ser acotada, de ponerle ciertos límites con leyes laborales y, sobre todo, a través de contratos colectivos de trabajo”⁵⁵.

Pero también es necesario aclarar, como veremos más adelante, que la tercerización en el sector agrícola constituía una práctica corriente al momento de contratar trabajadores temporales, siendo el cuadrillero una figura muy difundida en el medio.

Sin embargo en las últimas tres décadas del siglo XX asistimos a una de las mayores ofensivas del capital a nivel mundial que buscaba salir de su estancamiento una vez agotado el ciclo económico generado por la reconstrucción de posguerra. Como lo mencionamos en el capítulo 1, uno de los ejes de esta ofensiva sobre el trabajo fue la desregulación de los mercados laborales e imponer nuevas formas de organización del trabajo destinados a aumentar la productividad y reducir costos laborales.

Es así que surgió, a la par de estas estrategias, toda una serie de corrientes que legitimaban las prácticas de subcontratación, ya que, según decían, contribuían a generar empleo y a su vez fortalecían a las empresas subcontratistas a través de su vinculación con las grandes empresas por medio de lo que se llamó “escalamiento industrial”⁵⁶. Dicho en otras palabras, estas teorías afirmaban que fruto de su asociación con empresas mayores, las empresas subcontratistas se adaptarían tecnológicamente y por lo tanto lograrían una mayor capitalización y competitividad.

No obstante estas teorías la tercerización fue en la realidad una figura utilizada principalmente como medio de precarizar y flexibilizar la contratación de trabajadores. Medidas que fueron apoyadas activamente por parte de los gobiernos “neoliberales” durante los años 90 principalmente.

Según De La Garza:

⁵⁵ De La Garza, Enrique. “Antiguas y nuevas formas de subcontratación”. 2005. Pág. 2

⁵⁶ *Ibíd.* Pág. 6

“la flexibilidad del trabajo está relacionada con la subcontratación desde el momento en el que la empresa descentraliza una parte de sus actividades hacia otras empresas o individuos y en esa medida puede de manera más sencilla, desde el punto de vista de las protecciones laborales legales o contractuales tener trabajadores más fáciles de despedir, de acuerdo con las fluctuaciones de la demanda de los productos de la empresa que subcontrata”⁵⁷.

La tercerización puede darse bajo tres modalidades, la primera como una empresa subcontratista que realice actividades o servicios no tenidos en cuenta como principales por una empresa madre. La segunda, como intermediación en la gestión de contratación realizada por una empresa que se encarga de contratar personal, que luego trabajará en la empresa principal. Y por último, como agencia de empleo, suministrando trabajadores a su nombre para que presten servicios de manera temporaria a otras empresas⁵⁸.

En este trabajo nos ocuparemos de la tercera de las formas mencionadas, que encuentra en la figura de la cooperativa de trabajo una de las formas más perjudiciales para el trabajador.

2.2.1-El surgimiento de nuevas modalidades de contratación

La aparición de modalidades de contratación “tercerizadas” y bajo ciertas formas legales, surgió en la última década del siglo XX a la par de la consolidación de la mediana y gran empresa como forma predominante en la agricultura de la provincia.

Hacemos esta diferenciación de “tercerización bajo ciertas formas legales” debido a que la tercerización en la agricultura ha sido una práctica corriente, incluso antes de la generalización de este tipo de contratación en la década de los 90’. Sin embargo era una actividad que se realizaba de manera informal o “en negro”, es decir que el cuadrillero se encargaba de reunir y, a menudo, transportar a los trabajadores, pero no proporcionaba cobertura legal alguna para el empleador.

Podemos ver que la intermediación no es un fenómeno nuevo, sino que estuvo ligado a la existencia de la mediana y gran empresa desde sus orígenes, como lo afirman

⁵⁷ *Ibíd.* Pág. 7

⁵⁸ Battistini, Osvaldo. “La subcontratación en Argentina”. 2010. Pág. 3

Bendini, Steimbregger y Trpin⁵⁹ *“Surge como un sistema de reclutamiento y contratación de mano de obra asociado fundamentalmente a la expansión de actividades agrícolas intensivas con fuerte demanda laboral en determinados periodos del ciclo agrícola, en especial, la época de cosecha”*.

Pero no será sino hasta los 90' que se darán las condiciones para el surgimiento de estas nuevas modalidades de contratación, en particular las cooperativas de trabajo y las empresas de contratación de mano de obra eventual.

Sumado al crecimiento del tamaño de las explotaciones, se produjo una modificación del perfil del trabajador agrícola, pasando a ser principalmente de origen urbano. Esta situación incrementó en general las distancias que deben recorrer los trabajadores hasta su lugar de trabajo. Con lo cual cobró mayor importancia el papel del “transportista”⁶⁰, que anteriormente se relacionaba al traslado de trabajadores de origen extralocal, pudiendo observarse que ocupan en la actualidad un papel más activo transportando diariamente a los trabajadores hacia sus lugares de trabajo. Vale como ejemplo mencionar que durante uno de los relevamientos realizados en un barrio de trabajadores agrícolas de Tupungato, en el que se nos había indicado que podríamos encontrar algún cuadrillero para entrevistar, pasadas las 19hs. se podía observar aproximadamente 5 o 6 camionetas o traffics (era un barrio de 3 manzanas) regresando con alrededor de 10 trabajadores cada una y sin embargo ninguno quiso responder como cuadrillero. Por otro lado ya no se permite transportar a los trabajadores en camiones sino que se exigen condiciones mínimas para el transporte de los trabajadores, realizándose mayormente en camionetas o traffics que, sin embargo, todavía distan mucho de cumplir las reglamentaciones exigidas en materia de seguridad.

Además ahora se debe localizar a los trabajadores en un medio urbano, a diferencia de reclutarlos en las fincas en las que viven y trabajan. Es decir, la residencia urbana de los trabajadores dificulta la contratación directa que se realizaba antes en las fincas, dado que resulta difícil para un productor que no está muy relacionado con la zona dar con ellos. En contraste aquellos intermediarios dedicados regularmente a este tipo de actividad son

⁵⁹ Bendini, M; Steimbregger, N; Trpin, V. **“Trabajadores agrarios estacionales migrantes: características y funciones de la intermediación laboral en los mercados de trabajo agrario temporario”**. 2011. Pág. 30

⁶⁰ Neiman, Guillermo; Blanco, Mariela. **“Modalidades de contratación y empleo de la mano de obra estacional en el cultivo de vid”**. 2003. Pág. 19

conocidos y buscados personalmente por aquellos trabajadores que necesitan un empleo.

Como lo menciona Victor Rau:

“en varias producciones resulta perceptible que las barriadas periurbanas de ciudades intermedias -o incluso una plaza pública, en el caso tabacalero- funcionan como sedes físicas de los mercados de trabajo agropecuario transitorio, es decir, como el ámbito donde agentes de la oferta y la demanda se buscan entre sí. En el mismo sentido, TTA (Trabajadores Transitorios Agrícolas) urbanos entrevistados señalan que, residiendo en la ciudad, poseen mayores posibilidades que en el campo de ser contratados para tareas agrícolas estacionales”⁶¹.

Esta misma situación fue descripta en la entrevista realizada con unos trabajadores de la zona del Valle de Uco:

Entrevistador2: ¿Y cómo los contratan normalmente, o sea ustedes...?

TC4: Vos vas digamos, vos sos el que necesitás y sabés quienes son los que tienen el laburo entonces vas y le preguntás. Te dicen sí, salís el lunes ponele a las seis y media o a las siete, a la hora que vayan a laburar”.

El tamaño de las grandes explotaciones requiere de una gran cantidad de trabajadores, lo cual presenta dificultades al momento de reunir los trabajadores en los periodos relativamente cortos que demandan las tareas agrícolas.

Además producto de las profundas transformaciones en la producción agrícola que hemos mencionado, se produjo a la par un cambio en las relaciones de producción establecidas y con ello de las formas legales que adoptan esas relaciones. El cambio de la relación de tipo paternalista hacia una relación regida por leyes laborales (en la cual el empleador intenta reducir al mínimo su responsabilidad sobre el trabajador) es producto del reemplazo del trabajador permanente y del trabajo familiar, cuyo caso emblemático es el del contratista de viñas y frutales, por tecnologías ahorradoras de mano de obra y la proletarización y urbanización del trabajador agrícola.

La disminución de trabajadores y sus familias viviendo en las explotaciones produjo un cambio de las relaciones laborales entre trabajador y patrón que tiene su origen en la difusión de tecnologías que permiten eliminar formas de producción tradicionales. Al avanzar este proceso de proletarización cambian también las formas legales que adoptan las relaciones de producción. Como nos decía el técnico del INTA (INTA2): *“El modelo*

⁶¹ Rau, Víctor. **“La situación de los trabajadores agropecuarios transitorios en Argentina”**. 2009. Pág.19

anterior, digo el modelo de los agricultores que conocían al contratista, al empleado, también era un modelo que a lo mejor no blanqueaba ese empleo, no tenía..., pero tenía una relación directa y la relación era paternalista. Hoy la relación es "me desligo totalmente". En la relación paternalista vos le preguntabas a un obrero anterior y aunque el tipo fuera un hijo de p... que no le pagaba la jubilación, que no que se yo, pero cuando él tenía un enfermo en la casa estaba ahí, como lo conocía y lo necesitaba y lo tenía, venía y le daba unos mangos para que solucionara el problema y se lo regalaba o que se yo, llegado el caso era el tipo que, a vos se te enfermaba la mujer y estaba el propietario que vivía ahí y te llevaba al hospital o lo que fuera, digamos. Hoy eso en las empresas medianas y más grandes no existe, se desligan de eso totalmente".

Estas características en conjunto aportaron las condiciones para el surgimiento de las cooperativas de trabajo y el uso de empresas de contratación de mano de obra eventual. Entendemos entonces a estos servicios de contratación de mano de obra como el medio para facilitar dos objetivos principales, por un lado, facilitar el reclutamiento y organización de grandes contingentes de trabajadores y por otro, evitar las responsabilidades legales que implica la contratación directa de personal.

Esto último cumple una importante función ya que dificulta el reclamo directo del trabajador y tiende a bloquear conflictos potenciales. Aparicio y Benencia⁶² expresan que *"Con su difusión se diluye la relación social patrón-obrero, el vínculo laboral efectivo se desvanece"* (...) *"Con ello se dificulta la construcción de antagonismos sociales en tanto que condiciones para la emergencia de la protesta social"*. Esta situación llega al punto que muchas veces el trabajador ni siquiera sabe para quién está trabajando, ni mucho menos queda alguna constancia de su trabajo. Sobre este tema Ricardo Nacif⁶³ decía: *"O muchas veces ni siquiera saben para que empleador estaban trabajando, no saben quién es el dueño de la finca, quien explota la finca, que papeles de que cooperativa firmaron o el dueño de la finca donde vive, son un montón de datos que son elementales pero que el trabajador no los tiene. Te dice "a mí me llamó un cuadrillero, me pasó a buscar por el*

⁶² Aparicio, Susana; Benencia, Roberto. **"Introducción: Los asalariados rurales en la investigación social"**. Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino. 2001. Pág. 13

⁶³ Delegado de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Mendoza para el Valle de Uco. Asumió un papel activo en la regularización del trabajo en la zona a partir del año 2008.

frente de mi casa”, y a veces no trabajaron para un empleador, trabajaron para varios, entonces tenemos que empezar a rastrear todo...”

Por lo general son los establecimientos grandes los que recurren principalmente a estas modalidades de contratación ya que son los que están sometidos a mayores controles. En palabras del técnico del INTA (INTA2): *“Los productores pequeños y medianos siguen usando cuadrilleros quizás más que las empresas. Las empresas más grandes como tienen un poco más de control del Estado usan estas otras empresas, entonces sacan afuera el problema “no, si vienen y me inspeccionan y vos no estás en regla, yo te contraté por ManPower, es ManPower el que tiene la culpa no yo”*

Pero por otro lado cuando se trata de establecimientos muy grandes, es el mismo tamaño el que dificulta las tareas de inspección, como lo afirmaba el inspector de la Subsecretaría de Trabajo (ISUB): *“Por ahí el pequeño tiene la gente completamente sin registrar, el mediano y el grande por ahí pueden actuar con las cooperativas de trabajo. Lo que sucede es que por los accesos y por las formas de..., de cada uno vos siempre estás controlando con más fuerza al mediano. ¿En qué sentido? Porque el grande, si tiene cooperativa o no, cuando vos llegás a hacer una inspección x en determinado momento tal vez tiene más posibilidad de que este tipo, por todas sus barreras y exclusivas, por ejemplo una empresa como... no sé por decirte, algo grande, Salentein, Chandón, Norton, por decirte empresas grandes, tenés tanta estructura cuando vos entrás, esto de la presentación, de la formalidad, esperar, son tantos los kilómetros que tienen de finca y demás, que no has logrado ver todavía si cuando llegas a hacer la inspección tiene cooperativa o no, probablemente si la tuvieron o la tienen tienen más probabilidad en ese momento de esconder al personal”*.

Las cooperativas de trabajo y los servicios de colocación de mano de obra no han surgido de la nada, sino que se han montado sobre los viejos mecanismos de reclutamiento de mano de obra, es decir muchas veces son los antiguos cuadrilleros o los que poseían movilidad para transportar a los trabajadores los que se han integrado a estas actividades, aportando su conocimiento sobre la zona y las relaciones establecidas con los trabajadores. Este tema surgió a lo largo de algunas entrevistas realizadas, en este caso nos contaba el técnico del INTA (INTA2): *“Las cooperativas y las colocadoras de empleo por ahí han conquistado como empleados suyos al viejo cuadrillero. Porque el cuadrillero ¿qué es lo*

que tiene? ¿qué es lo que es el cuadrillero en realidad? Digamos es alguien que, sobre todo para el productor, domina... conoce el territorio, ¿dónde? ¿en qué barrio ir a buscar a los obreros? en alguna zona, tiene amistad ya con ellos o tiene alguna vinculación que les ha dado trabajo otra vez. En cambio, si yo soy un productor, y supónete acá en el Valle de Uco que es muy común que en muchas fincas los productores no vivan acá, son de Mendoza o son empresas internacionales o son de Buenos Aires, entonces con más razón menos conoce donde ir a reclutar.”

Esta forma de contratar aporta ventajas logísticas grandes para las empresas que buscan trabajadores temporales, ya que a veces basta con “levantar el teléfono” y pedir en tiempo y cantidad los trabajadores necesarios, y ello se los envían, como lo expresaba el encargado de bodega (ENC): *“Normalmente, como se terceriza la cosecha. La empresa necesita levantar la cosecha, pero terceriza esa tarea específica a un cuadrillero, que se le llama, o a una empresa dedicada a servicios del agro, que hay una empresa, como ser la más nombrada es ManPower, en la zona que ella envía... o sea envía digamos, la empresa necesita 20 empleados hoy y la empresa esa de servicios nos envía 20 empleados. La empresa, digamos, no tiene un trato personal con el empleado, siempre hay un tercero”.*

Además si alguno de los trabajadores no les resulta satisfactorio, basta con avisar al proveedor de mano de obra para que sea reemplazado. En palabras del técnico del INTA (INTA2): *“La responsabilidad sobre el trabajador lo corre esa empresa y no el dueño de la finca. Entonces yo soy dueño de una finca y le pido a ManPower dos obreros para hacer... no sé, en este momento desbrote en vid, me manda a ustedes dos. Yo los veo trabajar, al segundo o tercer día lo llamo yo a ManPower y le digo "che mirá vení, a mí no me gusta cómo trabaja Pablo", bueno al otro día a vos no te manda más, si tenés suerte que tiene demanda en otro lado, te manda a otra finca hasta que le digan lo mismo o algo y me manda otro de cambio inmediatamente”.*

Estas características las resume un aviso que publican en su trabajo Bendini y Gallegos de una cooperativa de trabajo de Rio Negro promocionando sus servicios:

“En este contexto, la Cooperativa de Producción de Servicios Agrupar Ltda., en un aviso publicado en un diario regional, ofrecía al empresariado los beneficios de la ocupación de mano de obra a través de las cooperativas de trabajo "Posibilidad de fijar los costos del servicio o tareas en función de la productividad...Se puede requerir y contratar el servicio en cualquier momento, día y horario, de acuerdo a las necesidades,

por picos de producción, estacionales o demanda" (Diario La Mañana del Sur, 11/06/98) ”⁶⁴.

A continuación realizaremos una breve descripción de la metodología empleada por estas nuevas modalidades de tercerización de la mano de obra para eludir las sanciones que implica tener a los trabajadores sin registrar, que sin embargo constituyen una infracción a la legislación que regula el trabajo agrícola.

Empresas de servicios eventuales

El artículo 68 de la Ley 24013 que modifica al artículo 99 de la Ley de Contrato de trabajo impone restricciones que afectan a este tipo de empresas que utilizan la modalidad de “contrato de trabajo de servicios eventuales” para proveer mano de obra de carácter eventual. Se establece:

“se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato ”⁶⁵.

Es decir que solo se pueden emplear en situaciones extraordinarias o imprevistas por el empleador, de lo mismo se entiende que una actividad temporal que depende de los ciclos de los cultivos no encaja en esta descripción.

Sin embargo, y como surgió de las entrevistas realizadas se utiliza como una práctica habitual en nuestra provincia, contándose entre sus usuarios a bodegas de alta gama.

Cooperativas de trabajo agrícola

Las cooperativas de trabajo constituyen uno de los ejemplos más marcados de flexibilización y precarización del empleo. Las mismas en vez de contratar por un tiempo

⁶⁴ Bendini, Mónica; Gallegos, Norma. “Nuevas formas de intermediación en un mercado tradicional de trabajo agrario”. 2002. Pág. 9

⁶⁵ Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Artículo 99

fijo a los trabajadores, los asocian como miembros de la cooperativa. Es decir que los trabajadores figuran como socios que se “autoemplean”, a su vez deben inscribirse como monotributistas y como tales, realizar todos sus aportes por cuenta propia.

De más está decir que carecen de cualquier garantía de estabilidad laboral o salarial, en muchos casos las coberturas o seguros sociales que contratan las cooperativas se tratan de servicios de muy mala calidad e incluso inexistentes. A veces ni siquiera se les informa a los trabajadores su inscripción, por lo que no realizan sus aportes como monotributistas.

2.3-Cooperativas de trabajo agrícola, el Estado y los sindicatos

A lo largo de este apartado intentaremos dar cuenta de la forma en que influye el accionar tanto del Estado como de los sindicatos en el desarrollo de las cooperativas de trabajo agrícola, tanto cuando resultaron beneficiadas como así también cuando su accionar resultó restringido. Con este fin realizaremos a continuación un breve repaso de la legislación encargada de regular el accionar de las cooperativas y sus consecuencias. Luego, en base a las entrevistas realizadas y algunas notas periodísticas, daremos cuenta de la postura de los sindicatos hacia las mismas.

Como hemos visto anteriormente durante los años 90, uno de los ejes de las políticas llevadas adelante por los gobiernos tanto de Carlos Menem como de Fernando De La Rúa estuvo centrado en reducir las protecciones que el Derecho del Trabajo Argentino contemplaba para los trabajadores. Principalmente se buscó implementar medidas que redujeran los costos laborales y las responsabilidades del empleador al momento de contratar trabajadores, con el argumento que de esta forma se estaría fomentando el empleo. Es en este contexto en el que surgieron las primeras cooperativas de trabajo agrícola como una forma de contratación de mano de obra.

Valga como ejemplo de la complicidad del Estado con las cooperativas de trabajo utilizadas para encubrir la contratación por un tercero que el Estado mismo se ha constituido en un importante usuario de este tipo de contratación⁶⁶.

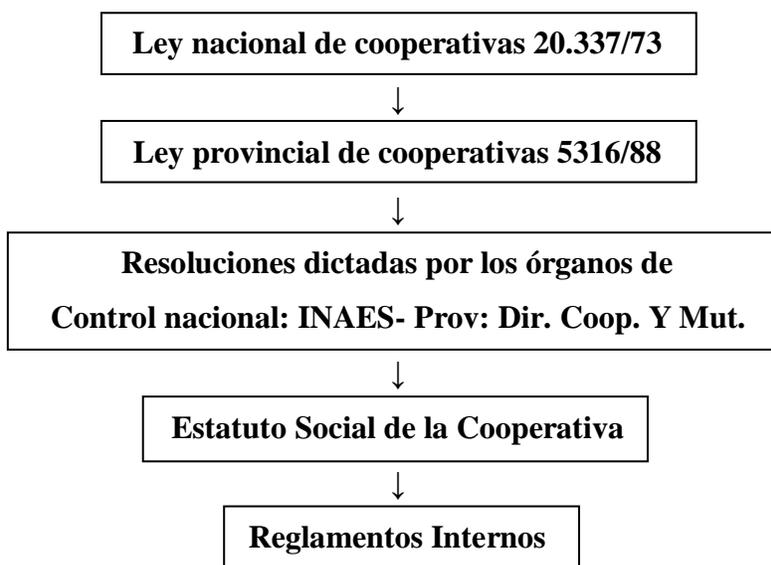
⁶⁶ Beyrís, Cecilia; Pintos, Lorena. “**La Contratación Estatal de las Cooperativas de Trabajo**”. 2011. En este trabajo las autoras muestran como se dan los casos de complicidad existente entre el Estado y las cooperativas “truchas” y también la gran difusión de esta forma de contratación en los diversos organismos públicos.

2.3.1-El Estado y las cooperativas de trabajo agrícola

Las cooperativas son personas jurídicas que están regidas por diversas leyes, según su importancia deberíamos enunciarlas de la siguiente manera; la Ley Nacional de Cooperativas 20.337, la Ley Provincial de Cooperativas 5.316, la Resolución 01/2003 y demás resoluciones específicas emanadas de la Dirección de Cooperativas y Mutuales. A nivel nacional el órgano de aplicación es el Instituto de Asociativismo y Economía Social (INAES). Además hay que recordar que la cooperativa posee su propio Estatuto Social y tiene la posibilidad de elaborar Reglamentos Internos para mejorar su funcionamiento.

Según el Cuadernillo⁶⁷ para la organización y administración de una cooperativa define el siguiente esquema al que están sujetas jurídicamente las cooperativas:

Cuadro 1. Esquema jurídico que rigen a las cooperativas de trabajo agrícola



Fuente: Dirección de Cooperativas y Mutuales de Mendoza

A este marco jurídico hay que sumarle ciertas leyes que detallaremos a continuación que están bajo dominio de otros órganos pero que influyen en la vida y el funcionamiento de las cooperativas de trabajo agrícola.

⁶⁷ Dirección de Cooperativas y Mutuales. “Organización y administración de una cooperativa”. 2010. Pág. 7

En 1994 a raíz de la proliferación del uso fraudulento de las cooperativas en ciertas actividades se creó el decreto nacional 2015/94 por el cual se impide al Instituto Nacional de Acción Cooperativa autorizar el funcionamiento de las cooperativas de trabajo que contraten sus servicios a un tercero, utilizando la fuerza laboral de sus asociados. Este decreto se complementa con la Resolución 1510/94 que dice en su artículo 1º:

*“Decláranse comprendidas en el artículo primero del Decreto 2015/94 las solicitudes de autorización para funcionar como cooperativa de trabajo que se vinculen con las siguientes actividades: Agencias de Colocaciones; Limpieza; Seguridad; Distribuciones de Correspondencia y Servicios Eventuales”*⁶⁸.

La misma resolución incluye en dicha categoría a todas las cooperativas que en su objeto social revelen que se trata de venta de fuerza de trabajo a terceros. Sin embargo no se menciona nada acerca de las cooperativas de trabajo agrícola en sí, sino que no pueden actuar como agencias de colocación o de servicios eventuales, en caso de que no se verifique tal irregularidad la cooperativa no incurre en ninguna falta. Pero como veremos a continuación esto no significó la desaparición de las cooperativas de trabajo agrícola, que siguieron funcionando, incluso en algunos casos abiertamente, como formas de “tercerizar” mano de obra.

En 1997 entró en vigencia la resolución AFIP-DGI 4328/97 que determina que los trabajadores de cooperativas de trabajo son considerados trabajadores autónomos y que deben aportar como tales a la seguridad social.

Una de las dificultades que hemos podido observar durante las entrevistas realizadas radica en las áreas de responsabilidad de los distintos organismos del Estado al momento de controlar y regular las actividades de las cooperativas. Lo que llama la atención son las dificultades existentes para sancionar a una cooperativa que incumple las reglas de funcionamiento propias de la economía social. Por un lado en la Dirección de Cooperativas de Mendoza solo se llevan a cabo actividades administrativas como surge de la entrevista realizada a personal de la misma (DCOOP): *“...hay que poner en claro digamos esta repartición esteee tenemos la fiscalización, la promoción y fiscalización de cooperativas digamos pero en lo que corresponde a las normas cooperativas. Entonces a grandes rasgos, toda cooperativa sabe que anualmente debe presentar su ejercicio económico, es*

⁶⁸ Res. N°1510/94 INAC

decir, su balance. Si no lo presenta en tiempo y forma nosotros ya estamos en condiciones de realizar un apercibimiento digamos a la cooperativa, o sea, intimarla a que realice la presentación del ejercicio económico. De no hacerlo pasamos a la condición de establecerle una multa. De no responder a ninguno de los dos entramos en una circunstancia de ya de proceso de retiro de autorización a funcionar, sino responde a ese ahí pasamos a la posibilidad de llegar a la cancelación de la autorización a funcionar. Pero eso es lo que corresponde a nuestro trabajo y es el caso más habitual y más común digamos que es la falta de la presentación del ejercicio económico, es decir, la falta de presentación de esta documentación formal que está establecida en la resolución 10 del año 2010 y en la legislación nacional está establecido”.

Y para continuar el mismo entrevistado (DCOOP) nos advierte sobre esta división de responsabilidades: *“No hay que confundirlo con lo que corresponde a la fiscalización de su actividad económica. Para cada actividad económica para eso están los otros órganos de la legislación tanto provinciales como nacionales digamos. Digamos si cada asociado de la cooperativa se atrasa en el pago del monotributo, digamos, quien intima es la AFIP. Si incurren en violación de la ley de trabajo quien intima es la Subsecretaría de Trabajo y los Juzgados laborales digamos”.*

Por otro lado, en la entrevista realizada al inspector de la Subsecretaría de Trabajo (ISUB) de la provincia, nos informaban que no se suele sancionar a las cooperativas sino que, por lo general cuando se detecta una contratación a través de las mismas, se sanciona a quien emplea realmente al trabajador. Él nos decía: *“Se multa a la empresa, no a la cooperativa en realidad, porque se hace una inspección siempre al dueño de la tierra o del galpón donde se esté trabajando” (...)* *“Te cuento una inspección, ponele que vamos al galpón de Juan Pérez. Bueno, llegamos al galpón de Juan Pérez, es un galpón de ajo con promedio, no sé, 50 trabajadores y dice el tipo "mirá yo tengo cooperativa Gualtallary", pero vos la inspección no se la hacés a la cooperativa, vos le hacés la inspección al galpón. ¿Por qué? Porque vos pedís la habilitación municipal. Nosotros nos regimos en función de la habilitación municipal, viste como los comercios tienen que tener la habilitación de la AFIP, los galpones igual. Entonces la municipalidad te habilita el galpón, entonces vos le hacés la inspección a quien está habilitado para tener ese galpón”.*

Además el mismo entrevistado (ISUB) nos relataba de cómo podría hacerse una inspección que termine en la inhabilitación de una cooperativa, pero que nunca se había hecho. Nos decía:

“Entrevistador: Ustedes podrían inhabilitar en algún momento a...?”

Entrevistado: Si vos le hacés la inspección a la cooperativa en sí, demostrando que no están cumpliendo con el espíritu cooperativo, sí. Podrías informar al INAES, que acá habría un fraude. Para que el INAES, que es el organismo de cooperativas, venga y lo clausure.

Entrevistador: A pero ustedes no

Entrevistado: No, pero nosotros hacemos todo el trabajo sucio. Investigamos para demostrar que el tipo no está cumpliendo con lo que dice. Pero nunca se han hecho a la cooperativa en sí, siempre se le ha hecho la inspección al galpón. Como que hacerlo a la cooperativa es un proceso más lento, en cambio a la empresa es más rápido”.

Queda expresada la falta de coordinación existente entre los distintos organismos del Estado al momento de combatir este tipo de fraudes laborales, como así también la falta de voluntad de sancionar el accionar fraudulento de las cooperativas.

También es posible que, amparados en la legislación vigente, se elaboren fraudes mucho más difíciles de comprobar y que legalmente no incurren en ninguna violación a la misma, pero que si violan los principios de funcionamiento de una cooperativa, lo que en estos casos es mucho más difícil de comprobar y no está prevista sanción alguna. Esta situación la menciona el trabajador de la Dirección de Cooperativas (DCOOP): *“Dentro del nivel de los supuestos, de lo que no podemos verificar, como estas grandes cooperativas de trabajo se han dotado de muy buena masa de dinero obviamente que han armado uno buenos buffets de abogados digamos, que empiezan a buscar...a buscarle la vuelta. Entonces a que han recurrido, el empresario digamos la empresa hace un contrato de locación o de comodato de algo como que le alquila a la cooperativa el espacio físico y la maquinaria. Este espacio físico y esta maquinaria aparece a nombre de la cooperativa digamos que esta todo ahí. ¿Entonces al empresario que le paga? Un alquiler. Entonces como que ahí, como que cierra el aspecto legal pero seguimos teniendo el entrecomillado, las dudas del real funcionamiento cooperativo”.*

Este tipo de fraude es tenido en cuenta por el presidente del INAES, Patricio Griffin para las que propone una serie de medidas, las que sin embargo no se han implementado en la actualidad:

“Una manera de evitar (sic) es exigir una capitalización suficiente para poder explotar el negocio por sí mismo. Que la cooperativa tenga capital propio en maquinarias y capacidad productiva para que la explotación funcione. No puede haber una cooperativa de pesca que aparezca alquilando dentro de un galpón las máquinas de fileteo y de frío a un empresario de Mar del Plata. Eso no es cooperativismo sino fraude laboral. Otro cambio necesario es igualar los costos. Que el costo total hora de trabajo sea el mismo que en una empresa privada. Al eliminar la posibilidad de ganancia excesiva, se elimina la posibilidad de fraude. Dictar una norma es más fácil que perseguir una por una a las cooperativas fraudulentas”⁶⁹.

Por otro lado, acompañando las ambigüedades en materia de legislación, se destaca la permisibilidad por parte del Estado sobre las irregularidades existentes en el trabajo agrícola, representado por la ausencia de controles e inspecciones a los establecimientos lo que facilita el empleo de este tipo de modalidades fraudulentas, en este sentido nos lo expresaba el técnico del INTA (INTA2): *“Hoy día mejoró el tema de las inspecciones que se hacen por las condiciones en las que viven o están los migrantes, con todo esto que surgió del “trabajo esclavo” y bla, bla, bla, digo, el delegado de la zona del Ministerio de Trabajo es un amigo, en este último gobierno en Mendoza de los últimos cuatro años esta delegación del Ministerio hizo 2500 inspecciones de trabajo. Si vos mirabas los cuatro años anteriores se habían hecho doscientas y más para atrás diez”*. Complementando la afirmación anterior el delegado de la Subsecretaría de Trabajo en el Valle de Uco Ricardo Nacif decía:

“Entrevistador2: ¿Y esto era muy frecuente el uso de cooperativas de trabajo en las fincas?

Entrevistado: A ver, cuando nosotros empezamos aquí, hace cuatro años, era absolutamente frecuente porque también gozaban de total impunidad. El Estado no avanzaba decididamente sobre este aspecto. Y yo te diría que hace cinco años se comenzó, a partir de que está el subsecretario Mario Adaro, subsecretario de trabajo, a tener una posición muy firme que de donde había cooperativas no había ningún lugar a dudas que había que aplicarse infracciones”.

⁶⁹ Granovsky, Martín. **“El cooperativismo es condición de viabilidad nacional”**. 2012

Como se desprende de las entrevistas, solo en los últimos años comenzó a revertirse el número de inspecciones realizadas por la Subsecretaría de Trabajo. Mediado por una gran campaña en lucha contra el llamado “trabajo esclavo”⁷⁰, se han realizado numerosas inspecciones que tiene como fin regularizar la situación del personal trabajando en las explotaciones y a la vez multar a quienes no lo hayan hecho. Esta campaña está fuertemente relacionada con las diversas medidas que se han tomado con fines de aumentar las recaudaciones fiscales en los últimos tiempos, sumado al enfrentamiento con diversos sectores de la economía, y con mención especial el sector agropecuario. En este sentido declaraba un empresario del sector ajero (EMP): *“El gobierno no quiere las cooperativas de trabajo, porque las cooperativas de trabajo no aportan a sindicatos, es toda una parte gubernamental que no ve una moneda viste. No hay ningún tipo de aporte a sindicato, obra social y esas cosas. Sí tienen un pequeño aporte a la ANSES”*⁷¹.

Es interesante la mirada que tiene la óptica empresaria sobre el asunto de la regulación y le atribuye el interés del Estado a esta problemática por la necesidad de cobrar impuestos y participar de alguna manera de los negocios que representan estas cooperativas que escapan al control incluso de los sindicatos. Hasta ahora, según esta teoría, no hay una participación efectiva del Estado en los recursos que representa la explotación de todos estos trabajadores.

2.3.2-Los sindicatos y las cooperativas de trabajo agrícola

En este punto daremos cuenta de la postura y del accionar de los sindicatos respecto a las cooperativas de trabajo y de sus trabajadores. Para lograrlo hemos recurrido a las entrevistas realizadas a diversos informantes y a notas periodísticas. Los principales

⁷⁰ La campaña emprendida por el gobierno contra el denominado “trabajo esclavo” en el sector agrícola comenzó a fines del año 2010 y se extendió hasta mediados del año 2012. Se trató de una gran campaña con mucha difusión en los medios que ponía al “descubierto” las malas condiciones laborales y la existencia de trabajadores “en negro” en el sector. La misma buscaba la regularización del trabajo en el agro. Se dio luego del conflicto que enfrentara al gobierno con sectores del agro en torno a las retenciones a la exportación en el año 2008

⁷¹ Entrevista realizada por Eliana Canafoglia en el año 2009 a un empresario del ajo. Consideramos valiosa esta entrevista dado que fue hecha en una fecha donde aún no explotaba mediáticamente la problemática de las cooperativas de trabajo. Los intentos nuestros por conseguir una entrevista con un empresario o dirigente de cooperativas se han encontrado con la persistente negativa de los mismos.

sindicatos existentes en la provincia que nuclean a los trabajadores agrícolas son UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores) y SOEVA (Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines), también encontramos otros sindicatos para algunas actividades específicas como el de frutas frescas y hortalizas, el de la aceituna, etc. No haremos distinción entre los mismos, salvo cuando sea mencionado por el informante, dado que se han presentado posturas similares en los aspectos que afectan este trabajo.

A lo largo de este trabajo hemos podido delinear dos posturas distintas de los sindicatos en torno al fenómeno de las cooperativas de trabajo agrícola pero que resultan coherentes con un mismo objetivo.

Por un lado pudimos observar que existe un enfrentamiento de los sindicatos hacia las modalidades de contratación de trabajadores por medio de cooperativas de trabajo. Esto queda demostrado ya que en muchos de los casos son los sindicatos los que radican la denuncia para que se realicen inspecciones en determinados sitios donde se conoce que se utiliza esta modalidad. Esto nos lo informó el inspector de la Subsecretaría de Trabajo (ISUB):

“Entrevistador: ¿Y ustedes por qué caen a esos lugares? ¿Los llaman, viene gente de allá a quejarse?”

Entrevistado: Mirá, no funciona tanto por la denuncia del trabajador en sí, funciona más por una denuncia del gremio. Acordate que el personal al estar dentro de una cooperativa el gremio no tiene injerencia. ¿En qué sentido? No cobra ni la cuota social... ni la cuota sindical, ni la obra social, entonces ellos en teoría están perdiendo aportes”.

Visto desde la situación de la recaudación que le significa al sindicato, el empresario del sector del ajo (EMP) expresaba: *“entonces hay las (sic) cooperativas de trabajo tienen millones de juicios, no pueden todavía estee voltearlas si lo queremos decir mal y pronto. Demandas de los trabajadores, del ministerio de trabajo, de los sindicatos, pero bueno, sabés cómo es esto y lamentablemente en el país que vivimos y como se manejan las cosas eh todo viste mafia... Entonces los sindicatos dejan de percibir no sé, el uno el dos por ciento de lo que cada trabajador está haciendo. Vos imaginate que **son fortunas lo que se mueven en mano de obra en el ajo, pero fortunas.** Entonces el dejar de percibir esa parte a ellos no les significa si si si nada simpático”* (resaltado nuestro).

Esta perspectiva desde el sector empresario se ve complementada, sin embargo, desde la misma posición que sostienen públicamente los sindicatos. En una entrevista realizada por Sebastián Cominiello a Gerónimo Venegas, dirigente de la UATRE a nivel nacional, el último dejaba clara esta posición:

*“Como frutilla del postre, Venegas conocía y conoce bien el tema de las tercerizadas. En 2003 le preguntaron sobre la modalidad de tercerizar la contratación de mano de obra: “Muchas empresas emplean trabajadores a través de contratistas para evadir responsabilidades. Nosotros luchamos para que el contratista blanquee a sus empleados. Pero sabemos que el dueño del campo es responsable solidario y va a tener que ayudar a resolver la situación”. Es decir, como mucho Venegas podía reclamar por el blanqueo de los tercerizados, pero no combatir la modalidad de contratación en sí misma. Desde 1991, década de mayor expansión de las tercerizadas, hasta la actualidad Venegas apañó la expansión de esta forma de contratación sin mostrar ningún cambio”.*⁷²

Como surge de estas declaraciones, vemos claramente que la postura no es combatir la tercerización de los trabajadores, sino que los mismos sean registrados, con lo cual se garantizarían los ingresos por cada trabajador registrado al sindicato. Esta posición entra en conflicto con las cooperativas de trabajo, pero no así con las empresas de prestación de servicios eventuales. Pero, como veremos más adelante, ninguna de estas dos modalidades cumple con la figura bajo la cual debería contratarse a un trabajador agrícola temporario, para lo cual en el Nuevo Estatuto del Peón Rural existe la figura de “trabajador permanente discontinuo”.

Por otro lado, pero a la vez complementando lo anterior, la postura hacia los trabajadores agrícolas es distinta y en los casos relevados se ha manifestado un desligamiento de los sindicatos hacia los trabajadores, como así también representar intereses contrarios a los mismos.

De las entrevistas realizadas surgieron casos que van desde no tenerlos en cuenta y no mantener relación alguna, pasando por no representar los intereses de los trabajadores como expresaba el encargado de bodega (ENC): *“hay excepciones en calidad de reclamos del empleado al empleador a través del sindicato, ahí sí el sindicato si no estás afiliado a determinado sindicato que es el de empleados de vides y bodegas, que es SOEVA, SOEVA es la que nuclea a la mayor cantidad de empleados vitivinícolas, si una persona no está asociado a ese sindicato por ahí uno pierde algunos beneficios pero no son*

⁷² Cominiello, Sebastián. “El guardián del campo. Historia sindical de Gerónimo “Momo” Venegas”. 2011

fundamentales” (...) “Un sindicato como estos que ahí negocian mucho con el empleado. O sea, hay muchos casos que el empleado a veces sale perjudicado siendo de un sindicato, o sea estando asociado a un sindicato” (...) “Porque a veces según el sindicato que sea, en este caso este sindicato SOEVA, ha ocurrido que, por ahí, no pelea a favor del empleado”.

También el desligamiento del sindicato con trabajadores en conflicto como lo expresaba una trabajadora de una cooperativa (TC3) en un galpón de ajo:

“Entrevistador: ¿Cómo era el tema con los sindicatos relacionados a la actividad agrícola como SOEVA, UATRE o algo así?

Entrevistada: Está todo relacionado con el conflicto que tuvimos, porque ahí pudo verse... sacó a la luz como es la relación también con el sindicato que tendría que ser representante de todos esos trabajadores, que es el sindicato de frutas y hortalizas de cuyo. Bueno se organizó después de esa represión ir a la legislatura. El sindicato organizó... estuvo ahí presente. Se realizó una gran marcha con todos los trabajadores de la cooperativa y todos los que no eran de cooperativas, o sea empleados en blanco, una movilización que paralizó el sector durante un día. Y fueron a una conciliación obligatoria y, bueno la falta de experiencia en el sector, es un sector que nunca había participado en un conflicto, que nunca se había levantado, hizo que estos delegados que habían sido elegidos así muy espontáneamente muchos se asesoraran con el sindicato y otros no, o sea eran independientes del sindicato. La gran mayoría independientes del sindicato. El sindicato trataba de convencerlos de que acepten todas las propuestas que les hacía la empresa, cuando en realidad después de un ir y venir en las negociaciones en la Subsecretaría de Trabajo..., bueno propuesta que hacía la empresa, propuesta que el sindicato decía que acepten. Se llegó a la conclusión que no termina en nada, y lo que si dictaminó la Subsecretaría de que el sindicato de hortalizas y frutas frescas no tiene competencia porque son asociados de una cooperativa, no son empleados ni son afiliados a ningún sindicato”⁷³.

O directamente estar en contra de los trabajadores defendiendo los intereses de la patronal. Así lo expresaban un trabajador del Valle de Uco (TC4): “...y si no te echan.

⁷³ El 29 de noviembre del 2007 en la empacadora de ajo “Campo Grande”, ubicada en Rodeo del Medio, del departamento de Guaymallén, se produjo una protesta de los trabajadores originada en un nuevo intento de cambio de nombre de la cooperativa de trabajo en la que se encuadraban, con la cual perderían la antigüedad en la misma. A esto se sumaban reclamos sobre condiciones de trabajo y salariales. Durante el conflicto los trabajadores fueron duramente reprimidos por la policía causando la muerte de uno de ellos.

Como que no tenés un respaldo. El sindicato, sabemos el sindicato de la industria alimenticia que es STIA juega para las empresas digamos. Cuando nosotros necesitamos hacer medidas de fuerza, para que nos suban la hora o para que nos paguen un montón de cosas que no nos pagan, tenemos que hacerlo ahora en enero cuando empieza la temporada del durazno que tiene fuerte enero, febrero, que es el fuerte digamos de la fruta, no, nunca vos vez que hacen paro en esa época, vienen a hacer paro en marzo, abril que ya no les calienta”.

En los mismos términos Ricardo Nacif expresaba que hasta incluso puede existir una estrecha relación entre organizaciones sindicales con algunas cooperativas: *“...en algunos casos con complicidad de los sectores sindicales también, que el sindicato mira para el costado o, no lo puedo afirmar taxativamente, pero hay versiones importantes, indicios importantes de que representantes sindicales forman parte de las cooperativas. Hubo un caso importante que es el de Campo Grande en Rodeo del Medio donde quedó en evidencia algo de esto” (...)* *“los propios trabajadores afectados decidieron formar su propia asociación sindical porque denunciaban que la agrupación sindical no los representaba y que tenían intereses en común con las cooperativas”.*

Es decir que frente a la tarea de defender los intereses de los trabajadores los sindicatos se muestran poco dispuestos a afrontar estas tareas sino reciben a cambio un beneficio económico. Y como vemos a menudo el beneficio que puede otorgarles los acuerdos con el mismo empleador es más grande que lo que puede representar los ingresos por trabajador registrado o afiliado.

2.4-El nuevo estatuto del Peón Rural

A continuación haremos un breve repaso sobre las últimas tendencias en cuanto a reformas institucionales que redefinen el marco regulatorio a que están sujetas las cooperativas de trabajo. Para ello es central una breve reseña de la nueva ley de trabajo y sus consecuencias a futuro sobre el trabajo rural. Se citan entrevistas a informantes claves de relevancia en la temática propuesta.

Dentro de las leyes que regían el trabajo agrícola se encontraba la ley 22.248 sancionada durante la dictadura militar y que hasta el momento había regulado el trabajo en

el ámbito agrícola. Así a finales de 2011 se sancionó el Nuevo Estatuto del Trabajador Rural, que se presentó como la respuesta al trabajo en negro, precarizado y las paupérrimas remuneraciones.

El proyecto surgió en un contexto de enfrentamiento entre las patronales agropecuarias con el gobierno, en el que no parece haber mejoras sustanciales con respecto a la ley de la dictadura y donde el fondo de la lucha parece ser por apropiarse de la caja que genera el trabajo agrícola a cargo del RENATRE (Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Estibadores), un ente autárquico de Derecho Público no estatal. El mismo está dirigido por 4 representantes del sindicato y cuatro de las asociaciones patronales. Dicho organismo maneja una gran masa de dinero *“De acuerdo a los datos reflejados en los Boletines Mensuales de Seguridad Social emitidos por la AFIP, el RENATRE recibió en 2010 107.554.000 de pesos, producto de la recaudación de los aportes patronales”*⁷⁴.

El conflicto que plantea esta reforma es que estos fondos pasan de ser manejados del RENATRE a un ente que depende del Ministerio del Trabajo llamado RENATEA (Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios) en cuyo directorio está contemplada la participación del Poder Ejecutivo en la designación del director y subdirector por sugerencia del Ministerio de Trabajo. Julia Egan aclara: *“Es decir, se pelean por quién se apropia del trabajo de los obreros, que en ambos casos va a hacer usado para la caja política patronal.”*⁷⁵

El fin último de esta reforma no parece ser la búsqueda de mejorar la situación de los trabajadores del campo que siguen viviendo y trabajando en pésimas condiciones. Una breve revisión de la nueva ley de trabajo agrario nos sirve para analizar con un poco más de precisión lo que se ha modificado y reconocer que influencia puede tener en el trabajo agrícola y sobre las cooperativas de trabajo del sector.

El texto de la “nueva” ley contiene muchas similitudes con la ley de la dictadura, por ejemplo, se acepta el pago por trabajo a destajo. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario es la que regula lo que estipula dicha ley y que en la práctica ya ha demostrado tener escasa efectividad. También se establece el salario mínimo vital y móvil (art. 32) que ya estaba fijado en la anterior ley. Otra similitud es la relacionada con el trabajo infantil,

⁷⁴ Egan, Julia. **“Todo por la caja. Oficialistas, opositores y la regulación del trabajo rural.”** 2011. Pág. 2 y 3.

⁷⁵ *Ibíd.* Pág.3.

donde se autoriza el trabajo de adolescentes a partir de los 16 años y de los 14 años en caso de que el joven trabaje en la explotación de su familia. Lo cual continúa permitiendo la explotación del trabajo infantil en el ámbito agrícola.

Entre las novedades que encontramos en la nueva ley están: la creación de la nueva figura del trabajador permanente discontinuo, que se da cuando un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador consecutivamente para tareas estacionales, adquiere entonces los mismos derechos que un trabajador permanente. Al respecto dice Julia Egan: *“Ésta figura habilita la posibilidad de que aquellos trabajadores empleados durante una gran parte del año y que se encontraban bajo un contrato permanente sean encuadrados bajo esta nueva forma contractual.”*⁷⁶ Así, la nueva ley contribuye aún más a la precarización de trabajadores que figuran como permanentes y que ahora cambiarán de categoría.

Esta ley va en sintonía con lo que nos señalaba el empresario ajero acerca de la intención del estado nacional de regular para participar en las ganancias del sector. No se busca una mejora de la situación del trabajador agrícola sino una participación en el dinero generado por la actividad desde la nueva ley. Una vez más, gane quien gane el que pierde es el trabajador agrícola, que no verá mejoras sustanciales ni en las condiciones de trabajo, ni tampoco mejoras económicas.

No obstante esta intención por parte del Estado Nacional de regular el trabajo agrícola, la temporalización de las tareas y los volúmenes de mano de obra requerida en períodos puntuales del año como la cosecha o el raleo es tan dramática que no se avizora una mejora al momento de registrar el trabajo en la actividad. Desde la sanción de la nueva ley, se hace manifiesto la intención de la misma y sus fines impositivos dada la poca correspondencia de la ley con las condiciones reales del mercado de trabajo.

2.5-Conclusión del capítulo

En el presente capítulo pudimos ver la utilización de las cooperativas de trabajo agrícola como herramienta por parte de las empresas para contratar mano de obra. Estos

⁷⁶Egan, Julia. “Farsa sobre farsa. El nuevo estatuto del trabajador rural y la realidad del discurso kirchnerista.” 2010. Pág. 1.

emprendimientos con ayuda de la aplicación de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo provocaron una mayor estacionalización de las tareas del agro disminuyendo la cantidad de trabajadores permanentes en las explotaciones. Este proceso influyó en la urbanización de la mano de obra agrícola, lo cual implicó un cambio de estrategias por parte de las empresas para proveerse de mano de obra.

Entre estas estrategias el fenómeno de tercerización existente ya anteriormente adoptó nuevas configuraciones, ahora bajo la forma de empresas de servicio eventuales y cooperativas de trabajo que dan respuesta a dos cuestiones fundamentales. Por un lado, conseguir gran cantidad de mano de obra cuando las empresas lo dispusieran y por otro lado, permitir a las empresas evadir las responsabilidades legales al disolver la relación directa entre empleador y el trabajador.

Pero para que esto ocurriese era necesaria la complicidad tanto del Estado como de los sindicatos. Desde el Estado se dieron casos de complicidad, como así también vacíos legales que fueron aprovechados por las falsas cooperativas. En el caso de los sindicatos su accionar es descripto en las entrevistas como de colaboración con la patronal. Además en ambos casos el crecimiento del fenómeno de las cooperativas y el cambio de orientación política ha renovado la presión sobre las pseudo cooperativas debido a los importantes aportes económicos que evaden y que significan ingresos perdidos para estos dos sectores.

En el próximo capítulo veremos como estas políticas y las leyes analizadas tuvieron como consecuencia en la realidad la utilización fraudulenta de las cooperativas de trabajo agrícola en Mendoza.

Capítulo 3. Las cooperativas de trabajo agrícola en Mendoza, sus orígenes y formas de operar.

En el siguiente capítulo realizaremos un análisis detallado de las formas de operar de las cooperativas de trabajo agrícola y los diversos tipos de fraude en que incurrir. Además se muestra la evolución y el reciente proceso de transformación de las cooperativas como así también de las causas de los mismos. Este desarrollo va acompañado de un breve apartado referido a las dificultades que genera poner en evidencia esta realidad.

Creemos conveniente señalar que el cooperativismo surge fuertemente influenciado por el socialismo utópico del siglo XIX, cuenta entre sus antecedentes a Robert Owen y a Charles Fourier entre otros que intentaban, (a diferencia del anarquismo o del marxismo que buscaban el cambio revolucionario de la sociedad), conciliar el desarrollo capitalista con las ideas socialistas y lograr así *“La transformación global de la sociedad, no a través de la fuerza sino de un cambio progresivo que se lograría por la multiplicación de asociaciones y gremios que colaborando entre sí formarían una sociedad democrática en lo político y en lo económico.”*⁷⁷ Esta impronta que le deja el socialismo utópico seguirá al día de hoy marcando cierta tendencia dentro del movimiento cooperativista.

Desde sus orígenes el capitalismo fue dejando en su marcha un gran cúmulo de sectores pauperizados que no podían subsistir en el nuevo patrón de acumulación y a las nuevas pautas de producción impuestas por el mismo. El cooperativismo tuvo desde sus comienzos en el siglo XIX una finalidad solidaria que le permitió defender a diferentes grupos como por ejemplo los trabajadores o pequeños campesinos que no podían resistir o competir en condiciones dignas las pautas impuestas por el capitalismo. Se encargó así de actuar en los lugares donde el capitalismo no procedía por falta de rentabilidad, con una política de equidad que satisficiera las necesidades de alimentación, salud, vivienda, etc. de sus asociados.

No obstante es importante señalar que, más allá de la voluntad solidaria, las cooperativas se encuentran en el mercado con empresas capitalistas y deben competir con ellas. Por lo que sus ámbitos se ven limitados a aquellos emprendimientos que no necesiten

⁷⁷ Dirección de Cooperativas y Mutuales del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Mendoza. *¿Qué...Quién...Como...Cuando...en el cooperativismo.* 2007. Pág. 13

una gran capitalización y que les reporte al asociarse alguna producción de escala que como productores individuales no podrían realizar. Siguiendo a Marta Vuotto:

“Las iniciativas recientes indican la singular vocación de la cooperativa de trabajo en coyuntura de crisis económica. Estas organizaciones son, en general, empresas de pequeñas y medianas dimensiones y, por consiguiente, ofrecen relativamente pocos empleos, aunque se ubican frecuentemente en sectores de actividad que incorporan una tasa comparativamente importante de mano de obra en el valor agregado producido. Por otra parte, son fácilmente desarticuladas por avances tecnológicos que implican a la vez una rápida obsolescencia del equipamiento y una descalificación persistente del empleo o incluso la simple desaparición”⁷⁸.

De lo contrario deben incurrir en una “autoexplotación”, es decir que para suplir la falta de capital o escala productiva, sus trabajadores terminan cubriéndola con su fuerza de trabajo. En otras palabras, suplir el bajo rendimiento del trabajo con jornadas intensivas o baja remuneración para poder permanecer en el mercado.

3.1-Una aproximación al concepto de cooperativa de trabajo agrícola. ¿Qué es y qué no es?

Para seguir avanzando es necesario precisar qué es una cooperativa de trabajo, cabe aclarar que en la vasta bibliografía revisada no hemos podido encontrar una definición certera de las cooperativas de trabajo agrícolas por lo que decidimos exponer en las siguientes líneas la definición de cooperativa de trabajo y reconocer que mucho de lo expuesto coincide con lo que ocurre y rige en el trabajo agrícola. Se expondrán entrevistas que nos especificarán aún más el caso.

El Dr. Pablo Farrés⁷⁹ dice al respecto de la cooperativa de trabajo que es:

“una organización empresaria circunscripta a las pautas del derecho cooperativo, mediante la cual sus asociados procuran para sí la oferta de su trabajo, en forma individual o articulada colectivamente con sus pares o con otros individuos o productos, materializando una fuente ocupacional, permanente o eventual, y obteniendo como beneficio patrimonial, un retorno inordinado a la deducción que del precio de su servicio o bien colocado en el mercado, se haga teniendo en cuenta los costos y reservas signadas

⁷⁸ Mirta, Vuotto; “El desempeño organizacional del cooperativismo de trabajo”. 2009. Pág. 4

⁷⁹ Pablo Farrés: abogado referente en materia de legislación sobre cooperativas de trabajo.

por la ley o el estatuto, y, proporcionalmente a la cantidad y condición en que se haya ocupado su tarea laboral con la entidad o a través de ella”⁸⁰.

La cooperativa busca desprenderse de la acción de intermediarios y prestar sus servicios de manera asociada para lograr que el mismo escape de la explotación y el lucro de terceros. Farrés dice que la misma tiene: *“el ideal de suprimir el trabajo, sea en la condición de físico o intelectual, de un asalariado dependiente del tercero propietario de la empresa y reemplazándolo por el de un asociado a ella, que participa plenamente en su organización*”⁸¹.

Este punto sugiere que en la cooperativa de trabajo, sus asociados participan en las decisiones acerca de la forma en que se prestarán sus servicios y en donde la supervisión sobre tiempos y modos en que se hará un trabajo están bajo su control. Como contrapartida el cooperativista recibe la contratación de su fuerza de trabajo. Con esto se busca satisfacer necesidades de índole económica pero también de tipo social y cultural.

Jorge Muñoz dice al respecto: *“Las cooperativas de trabajo, dada su naturaleza, son empresas sin fines de lucro, es decir, la empresa como entidad no espera obtener ganancias de la producción del trabajo de sus integrantes colaboradores*”⁸².

Esto último también es central en la comprensión del fraude de las cooperativas. Al respecto escribe el vicepresidente del Colegio de Graduados en Cooperativismo y Mutualismo, Eduardo Fontenla:

*“Conciente que no necesariamente las cooperativas se constituyen para beneficio de sus asociados, el actual presidente del INAES, Patricio Griffin, expresó en el Primer Encuentro Nacional de Cooperativas de Trabajo: “Detrás de una cooperativa fraudulenta siempre hay una empresa que se beneficia. Es necesario poner en marcha un proceso de -separación de la paja del trigo- a fin de terminar con diversas experiencias que vienen de la década pasada, tales como el fraude laboral y el aprovechamiento de las cooperativas con fines espurios”. Para ello entonces, comprometió al organismo que preside como el que se encargará de controlar “El INAES no va a permitir que se expropie la plata de los trabajadores por vía de estos mecanismos. La política del INAES es la recuperación tanto del trabajo como de la cultura cooperativa”*⁸³.

Cuando comenzamos a describir a las cooperativas de trabajo mostramos que son la reunión de un grupo de trabajadores de cualquier profesión para producir un determinado

⁸⁰ Muñoz, Jorge; **“El problema de las falsas cooperativas”**. 2011. Pág. 44 y 45

⁸¹ *Ibíd.* Pág. 45

⁸² *Ibíd.* Pág. 46

⁸³ Fontenla, Eduardo; **“Seudocooperativas. Cooperativas que son pura apariencia”**. 2010.

bien o servicio donde los asociados cooperan para realizarlo y se manejan los supuestos de horizontalidad y de aprendizaje mutuo de métodos y técnicas que faciliten la concreción del mismo. No obstante, Fontenla nos advierte con respecto a esto que:

“Cuando la forma cooperativa es utilizada como pantalla, es decir, utilizan sólo el nombre, los trabajadores, supuestos asociados suelen llamar “dueño (s) o patrón (es) de la cooperativa”, a la (s) persona (s) que la (s) maneja (n) y los explotan.

Así lo relataba un cosechero, en el año 2003, de la zona de Concordia, Provincia de Entre Ríos: “Ahora las cooperativas te hacen firmar un papel para que no haya problemas (...) un papel como diciendo que yo permito lo que me van a pagar. Por ejemplo que se les exceptúe de todo lío que se le pueda hacer. Como una declaración jurada, uno se está cavando la fosa”⁸⁴.

Claramente en la práctica cotidiana nos encontramos con lo opuesto a los principios cooperativos donde muchas veces se manejan a las mismas de una manera verticalista y donde además los “jefes” son anónimos y el trabajador no participa en ninguno de los aspectos referidos a la planificación de la producción.

Ahora bien profundicemos acerca de las cooperativas de trabajo. Como es una cooperativa de servicios, sus asociados se unen a la misma con el fin de acceder a un servicio del cual individualmente les sería muy complicado lograrlo. En la cooperativa de trabajo agrícola se da una situación particular, que el servicio del que se proveen sus asociados es la ocupación de su fuerza laboral. Siguiendo a Jorge Muñoz debemos sostener que *“una cooperativa de trabajo es, básicamente, una cooperativa de servicios cuyo servicio es el de la ocupación de la fuerza laboral de cada asociado”⁸⁵*

Esto implica que en una cooperativa de trabajo todos los asociados trabajan y todos los que trabajan son asociados. Es decir, que no se admite en el funcionamiento de una cooperativa la existencia de un socio capitalista que no trabaje y que sólo provea capital. A su vez solo en excepciones se puede tener personal dependiente que no esté registrado como socio.

La idea de no actuar como una empresa común que recibe aportes de terceros que no trabajan y especulan con la producción de la empresa queda claramente expresada por Muñoz:

“Una cooperativa de trabajo está organizada y dirigida por sus asociados, como un acuerdo, basado en la ayuda mutua y el esfuerzo propio en vistas de satisfacerse las

⁸⁴ *Ibíd.*

⁸⁵ Muñoz, Jorge: **“El problema de las falsas cooperativas”**. 2011. Pág. 47

distintas necesidades personales (económicas, sociales, culturales, etc.) de la vida cotidiana a través del aporte organizado y en común de la fuerza laboral de cada asociado”⁸⁶.

Es preciso hacer una primera distinción con respecto a las mismas. El capital con que se conforman influye, a nuestro entender, en la posibilidad que la cooperativa se preste para una situación de fraude o no. Es decir, una cooperativa de trabajo recién constituida que no posea un gran capital y que posea solamente la fuerza de trabajo de sus asociados, difícilmente pueda subsistir sin contratarse a un tercero que posea el capital. Desde las normativas cooperativas no existen exigencias en cuanto al capital que deben poseer las cooperativas para establecerse como tales. Así lo relataba el funcionario de la Dirección de Cooperativas (DCOOP): *“Toda persona, de hecho, toda persona jurídica necesita un capital para su existencia. Entonces toda cooperativa sea de trabajo o no debe conformar un capital. El capital mínimo para conformar una cooperativa es desde un peso en adelante...”*.

Una segunda distinción importante a realizar para nosotros es la referida a la actividad que se realiza. Las cooperativas que se enfocan en la producción de un bien para luego ubicarlo en el mercado constituyen un caso más preciso de lo que sería una cooperativa de trabajo según la propuesta de la economía social y lo que plantean los organismos que fiscalizan y controlan a las cooperativas. Mientras tanto que las cooperativas de trabajo que se orientan a los servicios es más difícil que respeten los parámetros cooperativistas. ¿Cómo hace una empresa de servicios para lograr autonomía si debe contratarse a un tercero? Además ¿Cómo puede controlar el proceso de trabajo si en cierta forma su trabajo debe responder a las necesidades de este “jefe” tercero?

El cuestionamiento al principio de la autonomía e independencia es fundamental en estas dos distinciones mencionadas. Las palabras de un funcionario de la Dirección de Cooperativas y Mutuales (DCOOP) nos aclaran sobre esta situación. Cuando se le preguntó acerca de la forma de distinguir una cooperativa de trabajo que funcionara de manera clara: *“Vamos con lo que mencionaste sobre la autonomía. Estamos hablando del cuarto principio cooperativo. La autonomía determina la independencia de gobierno de la cooperativa, es decir, que sus asociados puedan tomar su decisiones, ajenos a cualquier*

⁸⁶ *Ibíd.* Pág. 47

otro agente externo. En este caso, un tercero que tenga un capital. A ver, un mal ejemplo, un ejemplo de lo que no debe ser, es cuando eh tenemos eh un empresario que es propietario del espacio físico y de la maquinaria y tiene cooperativizada toda la mano, la mano de obra. Que estoo, de esto van a poder encontrar información en los diarios cuando era el conflicto de los ajeros y toda la parte agropecuaria y toda la cuestión.”

El que el funcionario de la Dirección de Cooperativas y Mutuales no nos pudiera dar un ejemplo claro de cómo funciona una cooperativa de trabajo que brinde un servicio, nos parece también profundizar en el sentido ya expresado de distinguir en una primera instancia a las cooperativas que producen algún bien para el mercado de las que brindan solamente un servicio. En este último grupo se hallan las situaciones más irregulares, lo que no impide que en las otras también suceda.

Podemos sintetizar el trabajo en una cooperativa de la siguiente manera: en primer lugar, la cooperativa brinda su servicio de provisión de empleo a sus asociados, quienes producen de manera conjunta un determinado bien que es colocado en el mercado. Nótese que no se menciona en este caso los servicios. En segundo lugar, como es una cooperativa de trabajo lo que pondrá el asociado como aporte es su conocimiento y capacidad de trabajo que está desde entonces, puesta a disposición de la cooperativa. En tercer lugar, el asociado recibe al terminar el mes o la quincena un adelanto monetario en concepto de retorno por la futura venta del producto elaborado. Este adelanto es una paga proporcional al trabajo realizado cooperativamente por el trabajador. Para la cooperativa dicho adelanto es contabilizado como un costo de producción. En cuarto lugar, una vez cerrado el ejercicio anual, los excedentes producidos por la venta de los productos se reparten de manera proporcional al trabajo realizado entre los asociados a la cooperativa. El excedente se determina previo el descuento de los costos de producción y las reservas de fondos obligatorias para educación, acción asistencial, laboral y reserva legal, así como de otras deducciones estipuladas en la legislación. Este reparto no es una renta al capital sino que tiene que ver con la revalorización del trabajo en el acto cooperativo.

Teniendo en cuenta el proceso descrito anteriormente se ve claramente la finalidad auténtica de una cooperativa de trabajo. Esta intenta sacarse de encima la intermediación de terceros en la ocupación de la mano de obra. No obstante esto, las cooperativas de trabajo

agrícola se han convertido en la actualidad en una de las formas de intermediación más frecuentes en la agricultura provincial.

A partir de los grandes problemas que tuvimos para encontrar definiciones acerca de lo que es una cooperativa de trabajo agrícola creemos conveniente especificar qué actividades estarían delimitando el trabajo agrícola. Dichas actividades se encuentran citadas en el artículo 7 de la nueva ley de trabajo rural sancionada a fines del 2011 y dice lo siguiente:

“Estarán incluidas en el presente régimen siempre que no se realicen en establecimientos industriales y aun cuando se desarrollen en centros urbanos, las siguientes tareas: a) La manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios; b) Las que se prestaren en ferias y remates de hacienda; y c) El empaque de frutos y productos agrarios propios”⁸⁷.

Debemos entonces decir que las cooperativas de trabajo agrícolas realizan cualquiera de las actividades definidas por dicho artículo. Las similitudes con el resto de las cooperativas de trabajo se hallan en que todas tienen las mismas finalidades y principios. Para finalizar, vale decir que los límites entre las actividades a las que se dedican ciertas cooperativas de gran cantidad de miembros es bastante impreciso dado que pueden desempeñarse en actividades agrícolas como en actividades de índole más urbana.

3.2-El papel de las pseudo cooperativas de trabajo agrícola en Mendoza en el reclutamiento de mano de obra.

Según los datos proporcionados por la Dirección de Cooperativas y Mutuales de la Provincia de Mendoza las primeras cooperativas de trabajo agrícola se inscribieron en 1989 bajo esta figura específica. La inscripción de la mayoría de este tipo de cooperativas se realizó promediando la década del 90 y en menor medida durante la década pasada. Encontramos inscriptas bajo esta forma aproximadamente 15 cooperativas, sin embargo a lo largo de las entrevistas realizadas encontramos que funcionaban como tales otras cooperativas que no tenían especificada su actividad principal. Lo cual marca lo difuso y

⁸⁷ Ley 26.727. “**Régimen de Trabajo Agrario**”. Título I Disposiciones Generales. Sancionada el 21/12/11 y promulgada el 27/12/12.

complejo al momento de identificar y cuantificar la cantidad de cooperativas que se desenvuelven en esta actividad, por no hablar del número de afiliados de las mismas. También durante el desarrollo de las entrevistas pudimos ver que existían cooperativas que ni siquiera estaban inscriptas en la Dirección de Cooperativas y Mutuales ni en el INAES.

Solo de las cooperativas de trabajo agrícolas identificadas como tal y las que fueron nombradas durante las entrevistas como ejerciendo esta función presentamos datos generales del número de afiliados declarados entre los años 2003 y 2010. Pero hay que tener en cuenta que de aproximadamente un tercio de las cooperativas identificadas no se disponían datos, y no influyen en los totales generales. Por esta razón las cifras son muy limitadas y resulta difícil conocer el verdadero número de trabajadores bajo esta modalidad. Solo aportan una base mínima en función de lo que las cooperativas declaran en sus ejercicios anuales, que ronda aproximadamente los 10.000 a 15.000 trabajadores inscriptos bajo esta modalidad que, en su mayoría, están asociados a 5 o 6 grandes cooperativas, las cuales a su vez han ido cambiando de nombre a lo largo del tiempo.

Como vimos en el apartado anterior las cooperativas de trabajo agrícola no solo se desempeñan en las explotaciones agropecuarias, sino que también realizan actividades en tareas de manipulación y empaque de productos agropecuarios. Y es en estas áreas en las que podemos ver una fuerte participación y extensión de las mismas. Como lo expresa Bendini:

“Esta modalidad de precarización del contrato de trabajo que se pone en auge en nuestro país a inicio de los años noventa y aparece muy vinculada al desarrollo de nuevas áreas productivas, en especial en el sector de la agroindustria de frutas, presenta un significativo desarrollo en zonas como la de San Pedro en la provincia de Buenos Aires, la citrícola de Tucumán, la de Mendoza y más tardíamente en la cuenca del río Negro”⁸⁸.

⁸⁸ Bendini, Mónica; Gallegos, Norma. “Nuevas formas de intermediación en un mercado tradicional de trabajo agrario”. 2002. Pág. 8

Tabla 5. Cantidad de asociados por Cooperativa de Trabajo Agrícola

Coop. de Trabajo Agrícola	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003
SE.TRA.MAIPU								
ARROYO LOS LUMES								
EL PEHUENCHE								
LA CARRIZALINA								
COLONIA BARRAQUERO								
SUMA								
HEFARCOOP								
PASO DEL INCA								
CIMENTAR								
GUAYTAMARI								
TABOLANGO								
FUTURO								
LAS YARETAS								
LATINOAMERICANA								
ECO-AGRO								
Total	2154	4274	4395	387	12684	12891	13668	13091
No especificadas como coopertivas de trabajo agrícolas, pero que funcionan como tales								
CAPILLA DEL ROSARIO								
ARGENTA								
ASOCIADOS DEL ESTE								
LA RAMADA								
LOS PIBES								
GUALTALLARY								
EVENTUR								
CORDON DEL PLATA								
HUENTALA								
PIONEROS								
Total	2619	7113	5559	5336	2926	2937	3585	55
TOTAL GENERAL	4773	11387	9954	5723	15610	15828	17253	13146

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por la Dirección de Cooperativas y Mutuales

En ciertos casos han sido creadas por gente que ya se desempeñaba en la actividad. Algunas bajo formas que respetaban los principios cooperativistas pero que luego han derivado en un funcionamiento propio de una empresa, esto mismo nos lo confirmaba un inspector de la subsecretaría de trabajo de Mendoza (ISUB): *“¿Qué hicieron? Eran encargados de algún galpón o lavadero que conocía mucho el rubro entonces empezó a armar algo, y armaron esto. Pero le vieron el fin lucrativo, vos como asociado... en realidad todos los asociados no tienen sus aportes reales, ninguno”*.

Para el caso de las labores llevadas a cabo en las explotaciones, su origen podemos encontrarlo en los antiguos cuadrilleros, que pasaron de esta manera a ser un “empleado” más de la cooperativa, dedicado a las tareas de reclutamiento, transporte, inscripción o al

pago de los salarios, convirtiéndose en la única cara visible de la cooperativa para el trabajador. Este tema es aclarado en la entrevista a Ricardo Nacif al preguntarle sobre cómo funciona en la práctica una cooperativa: *“Y las cooperativas tienen un directorio que se maneja con poquitas personas que son los que hacen el manejo financiero digamos de la empresa, y no la cooperativa, es una empresa, es una asociación y en algunos casos es una asociación ilícita. Manejan lo financiero y manejan los vínculos con los estudios contables, porque a veces contratan por los estudios contables y a veces directamente. Y para abajo lo que tienen son cuadrilleros que se encargan de proveer el personal. Entonces el reparto es en función de los roles que se cumplen dentro de la estructura, obviamente que los principales se llevan la tajada más grande y hacia abajo se les va proporcionando de acuerdo a las funciones que cumple. Para que sea eficiente hay cuadrilleros que son los encargados de reclutar y de llevar a la finca”*.

En la misma entrevista Nacif planteaba la posibilidad de que en muchos casos las cooperativas han nacido en complicidad con sectores empresarios, basándose sobre todo en el capital inicial necesario para poner en pie una cooperativa de trabajo. En algunos casos habrían sido fundadas por grupos que conocían la legislación, pero que necesitaban de un capital inicial para ponerla en funcionamiento sobre todo para hacerse cargo del pago de sueldos en un primer momento, en ese momento entran en juego los empresarios financiando el funcionamiento de las cooperativas de trabajo.

Las tareas de manipulación y empaque de frutas y hortalizas son actividades muy extendidas en la provincia y donde se halla firmemente establecida la presencia de las cooperativas de trabajo. Como señala un inspector (ISUB): *“...las cooperativas de trabajo en el Valle de Uco con mayor preponderancia la Gualtallary que trabaja... o sea se dedica a los galpones de empaque con el tema del ajo y con empresarios brasileros. Esta Gualtallary también está acá en Mendoza y está más... sigue en los galpones. Siempre estamos hablando de que estén en los galpones. Y está acá en Mendoza en todo lo que es la parte de Maipú”* (...) *“Todo lo que son los lavaderos de zanahoria tenés a la Asociados del Este, esa es otra cooperativa que trabaja mucho y está nada más que en los lavaderos”*.

Para estos casos, en una de las entrevistas realizadas, nos decían que las cooperativas se convirtieron en la forma habitual de contratación en los galpones ya existentes por medio de ofrecerles dinero a los trabajadores, o a través de presiones sobre

los mismos para pasarse a la cooperativa. Como lo expresaba una trabajadora de un galpón de empaque (TC3): *“Mi familia siempre ha trabajado en el sector del ajo y... o sea estaban en blanco, con recibo de sueldo. O sea que comenzó en la década de los 90, no te sabría decir en qué año, esta aparición de las cooperativas. Directamente lo que hacían era ofrecerles ser socios de la cooperativa, darles plata por los años que tenían y convenciéndolos también con el tema de que van a tener AFJP, que no tienen descuentos, que es mucho más práctico. Y no sé por qué la gente..., o no tenía opción o... entonces hacían este tipo de arreglos. Arreglaban y pasaban a la cooperativa.”*

La misma entrevistada (TC3) nos mencionó también que en ocasiones se intentó obligar a los trabajadores a pasarse de una cooperativa a otra cuando las mismas cambiaban de nombre, práctica al parecer corriente por parte de las mismas para evitar complicaciones. Y para el caso específico ella nos expresó que este fue el detonante del conflicto de Campo Grande, durante el cual los trabajadores fueron duramente reprimidos por la policía, así lo relataba: *“El conflicto del 2007, a finales del 2007 surgió de eso, era una situación que ya no se aguantaba más, mujeres que habían trabajado desde hace diez años ahí con la misma situación, les quisieron cambiar a esta cooperativa y ellos veían que se iban a perder todos los años de antigüedad que pudieran tener, con esta cooperativa. Entonces surgió en Campo Grande... esa represión fue producto de que la gente se indignó tanto que salió a movilizarse, a luchar. Hubo varios paros adentro de la empresa en ese momento y lo que querían hacer era obligarlos directamente, sin ninguna consulta, a que cambien a esa denominación”.*

En estos casos, los galpones se encuentran situados en áreas urbanas o próximas a ellas, donde tienen facilidades para proveerse de trabajadores. Este es un factor importante ya que estas actividades demandan grandes cantidades de mano de obra y también están sujetas a los factores estacionales propios del ciclo de los cultivos. Para tener una idea del volumen de personal que implican estas actividades, citamos al empresario del sector ajero (EMP): *“no, nosotros en cantidad no queremos crecer, queremos crecer en calidad, en algún tipo de valor agregado si hay algo más, si algún cliente lo demanda eeh en eso sí pero en cantidad no, en cantidad no porque como te digo los volúmenes son muy violentos nosotros empezamos la cosecha y acá entran 50, 60 camiones de ajo, chasis de ajo por día y tenés 40, 50 personas acomodando ajo, acomodando ajo, dejando de un día para el otro,*

no terminan eso y yo les estoy metiendo otros 50, 60 camiones de nuevo y acá es una cosa brutal. Un día a la semana estamos acá sentados los 2 y nadie más, no hay más nadie acá. Mañana de repente entran 50 camiones de ajo 60 camiones de ajo y el personal que viene a trabajar y ayer estábamos nosotros dos solos ¿me entiendes? Es muy violento, y los volúmenes son terribles...”

Una cooperativista de Guaymallén (TC3) nos decía en cuanto a los volúmenes que se manejaban en el galpón donde ella trabajaba: *“habrá sido una cantidad muy chica de personas que estaban en blanco, en definitiva, así registrados. Ponele que hayan sido de 400 personas trabajando para un establecimiento, diez personas les habían dado de alta en los 90 ponele, con antigüedad que hayan quedado registrados. Todos los demás eran por cooperativa.”*

Tal es la importancia económica que implica el uso de mano de obra barata que en algunos casos los galpones de ajo trasladan la producción cientos de kilómetros desde las explotaciones hasta la ciudad, en lugar de relocalizar los galpones cerca de las explotaciones y utilizar cierta mecanización. Nos dice el citado empresario ajero al respecto (EMP): *“...y hoy nosotros tenemos un grave problema que estamos a 120, 150 kilómetros de la zona productiva, que bueno, que es lo que José Luis siempre habla de los fletes muertos de traer la mercadería hasta acá, este cuesta una fortuna, una fortuna”*. No obstante el costo del flete, se sigue movilizand o la producción hacia los centros urbanos debido a que la mano de obra disponible para ocuparse temporalmente y a bajo costo continúa arrojando ganancias. Salvando todas las diferencias existentes, esto es un ejemplo más que contradice las teorías de escalamiento industrial, quedando en evidencia que los empresarios solo aprovechan con la tercerización el disponer de mano de obra barata.

Por otro lado podemos ver que, aunque estos trabajadores se desenvuelven en un ambiente urbano se hallan sometidos a condiciones propias de la estacionalidad de los cultivos y de forma similar a aquellos que realizan sus actividades en las fincas se trata de actividades de muy baja productividad, con bajos salarios y malas condiciones laborales. Este tema será desarrollado con profundidad a lo largo del capítulo 4.

El fenómeno de las cooperativas de trabajo “truchas” alcanzó grandes proporciones en la provincia, cuyo caso más relevante fue el de Colonia Barraquero que llegó a tener entre 17000 y 20000 “asociados” para el año 2008. La noticia fue publicada en los

principales medios de información nacionales generando una gran controversia, se pudo saber además que Mendoza lideraba el ranking de pseudo cooperativas, así lo decía un funcionario del gobierno al diario La Nación: *“Adaro aseguró que, por la actividad de esta supuesta cooperativa, Mendoza ostenta un triste liderazgo en la materia. “Es exportadora al resto del país de know how [conocimiento de cómo se hace] de cooperativas que hacen fraude laboral”, afirmó”*⁸⁹.

En el mismo sentido, y confirmando la expansión de este tipo de empresas traspasando las fronteras provinciales, el ministro Mario Adaro Subsecretario de Trabajo de Mendoza en 2007 en el contexto de explosión mediática del caso Colonia Barraquero decía para el diario La Nación: *“Si bien Colonia Barraquero tiene su principal actividad en Mendoza, realiza contratos con firmas del sector agropecuario y comercial de San Juan, Catamarca, La Rioja, Neuquén y Río Negro, entre otras provincias.”*⁹⁰. Tal fue el crecimiento del fenómeno de las pseudo cooperativas de trabajo en la provincia.

3.3-Cooperativas de trabajo agrícola como forma de fraude

Dice en el cuadernillo de capacitación que provee la Dirección de Cooperativas y Mutuales de la provincia de Mendoza:

*“Las cooperativas son organizaciones con fines sociales que realizan actividades basadas en la cooperación, con la finalidad esencial de proveer bienes y servicios a sus asociados para que puedan mejorar su calidad de vida. De esta manera poniendo la economía al servicio del hombre, promueven la creación de fuentes de trabajo y son impulsoras del desarrollo económico y social”*⁹¹.

Se puede ver claramente en el texto antes citado que los objetivos del cooperativismo están orientados hacia el bienestar de sus asociados que son la razón de ser de la misma, pero con una fuerte referencia hacia lo social.

La Alianza Cooperativa Internacional definió a la cooperativa en 1995 como: *“una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a*

⁸⁹ *Ibíd.*

⁹⁰ Rebossio, Alejandro. *“Sancionarán a una cooperativa falsa con 17000 empleados.”* 2008.

⁹¹ Dirección de Cooperativas y Mutuales. *“Cuadernillo de capacitación. Organización y Administración de una Cooperativa”*. 2010. Pág. 5

sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada”⁹².

En esta definición se observan claramente dos características que van a diferenciar a las cooperativas de cualquier otro tipo de empresa. La primera característica es la propiedad conjunta de la empresa y la segunda se refiere al control democrático de la misma, esto hace referencia a que cada asociado posee un voto que sirve en la asamblea general o extraordinaria para decidir democráticamente el rumbo a seguir por la cooperativa.

La experiencia recogida en las entrevistas a los trabajadores está muy lejana a los principios declarados. No pudimos observar ningún caso donde las cooperativas de trabajo agrícola aplicaran alguno de estos dos principios fundamentales que al no cumplirse veremos como impiden a los restantes principios cooperativos hacerse posibles.

Dice una trabajadora de una cooperativa de trabajo agrícola de Guaymallén (TC3) en cuanto al manejo democrático: *“Yo en el tiempo que estuve por mi experiencia lo puedo decir nunca escuche una reunión de asociados, una asamblea o cosas como lo haría una cooperativa...nada de capacitación. Trabajo en negro...disimulado.”*

También queda claro en los relatos de los distintos trabajadores que entrevistamos a lo largo de la investigación la inexistencia de algún tipo de capacitación como así también de asambleas dentro de la cooperativa.

Con respecto al nivel de participación en las decisiones sobre la producción, tanto de lo que se hacía y en el cómo se hacía, queda muy bien expresado en el siguiente fragmento de la entrevista a la cooperativista del galpón ajero cuando se le preguntaba sobre si se decidía en grupo como se iba a trabajar (TC3): *“No, no, no, había un encargado en el sector”*.

El control democrático de la cooperativa de trabajo que impediría el uso fraudulento de las mismas y que permitiría una utilización un tanto más cercana a los principios, en general es inexistente. Este funcionamiento de las cooperativas lleva a que el trabajo en las mismas sea prácticamente igual o más precario aún que el “trabajo en negro”. Así nos decía la cooperativista de Guaymallén (TC3):

“Entrevistador: ¿Y ustedes por ejemplo conocían a la gente que dirigía la cooperativa? No, yo nunca vi a un director o algún administrador de la cooperativa.

⁹² *Ibíd.* Pág. 5

Entrevistado: Si habían empleados que por ejemplo eran los que pagaban. Los recibos de sueldo venían de afuera digamos, nada dentro del mismo establecimiento, venían de afuera con el sobre y los recibitos para el cobro, te dejaban un papel.

Entrevistador: ¿y ese encargado de quién recibía las ordenes entonces, que les decía a ustedes qué iban a hacer, cómo lo iban a hacer?

Entrevistado: Y eso todo era directamente de la empresa, había un encargado general y encargado del sector y hasta el patrón directamente iba y estaba ahí en la empresa, nosotros veíamos pasar al patrón con los encargados, osea todo relacionado con la empresa.”

Cabe mencionar que las cooperativas y mutuales se insertan dentro de la lógica de la economía social en contraposición a la hegemónica economía capitalista. La diferencia entre ambas radica en que la Economía Social trata de humanizar la economía y darle un carácter más social generando inclusión y menos marginación. José Luis Coraggio define a la Economía Social como: “*un sistema que se da una comunidad o una sociedad de comunidades e individuos para definir, generar y administrar recursos a fin de determinar y satisfacer las necesidades legítimas de todos sus miembros*”⁹³. La comprensión de este punto es importante dado que muchas de las cooperativas de trabajo agrícola llevarán adelante actividades totalmente funcionales a los requerimientos de los grandes emprendimientos productivos instalados en el campo, de acuerdo a las exigencias del capitalismo a nivel mundial.

Para continuar con la descripción de una cooperativa haremos un repaso de algunos principios que tienen las mismas y que nosotros juzgamos de relevancia pues su accionar real resulta contradictorio a los declarados por la Economía Social. Los principios se encuentran todos en el cuaderno técnico de conformación de una cooperativa y han sido seleccionados por ser los que revelan el manejo empresario de las cooperativas de trabajo⁹⁴:

Primer principio: adhesión abierta y voluntaria. Este principio hace referencia a que las cooperativas son organizaciones abiertas donde uno puede entrar si está dispuesto a aceptar las responsabilidades que asume como asociado, recibe a cambio por su asociación la posibilidad de utilizar los servicios de la cooperativa.

⁹³ Muñoz, Jorge. “**El problema de las falsas cooperativas**”. 2011. Pág. 21

⁹⁴ Dirección de Cooperativas y Mutuales. “**Cuadernillo de capacitación. Organización y Administración de una Cooperativa**”. 2010. Pág. 5y 6

“Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que asumen con la condición de asociado, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religioso”⁹⁵.

Pudimos detectar que tal adhesión a las cooperativas de trabajo agrícola era muy relativa dado que se han producido casos en los que los trabajadores fueron asociados sin su consentimiento y no lo sabían, como también el registrar los trabajadores de manera compulsiva si quieren trabajar en una determinada finca. El Valle de Uco no está exento de dicha estrategia, así lo afirmaba un técnico del INTA (INTA2): *“En el caso de las cooperativas muchas veces engañando a la gente porque al obrero le dicen vení inscribite acá que vas a laburar con nosotros. Y resulta que ahí lo están inscribiendo socio de la cooperativa. Y él ni sabe que es socio de una cooperativa. Se cree que es un cuadrillero de los comunes, tradicionales. Después se encuentra cuando trabajo 4, 5, 6 años o 10 en la cooperativa por temporada en distintos lugares que va y pide aportes y no tiene aportes jubilatorios, porque en una cooperativa el aporte lo tiene que hacer propiamente en la figura cooperativa digamos, uno es socio de la empresa y tiene que hacer uno su aporte claro es casi, no es un monotributista es dueño de la empresa digamos no? El cooperativista es dueño de su empresa. En una cooperativa de trabajo el cooperativista lo que pone es su mano de obra pero él tiene que hacerse cargo para atrás de lo que sea jubilación y esas cosas entonces se encuentra por ejemplo con eso que no tiene los aportes entre otras cosas no?”*

En la entrevista al empresario del sector ajero (EMP) podemos observar la inscripción compulsiva a las cooperativas: *“Nosotros estamos bueno con la cooperativa de trabajo, la cooperativa de trabajo todos los meses antes de que nosotros le paguemos, con la condición de que le pagamos, traenos la factura como corresponde y la lista con los aportes de toda la gente que está trabajando con nosotros y toda la gente que paso por el galpón tiene que estar inscripta en la cooperativa, dada de alta y tiene que tener sus aportes hechos del mes anterior, entonces bueno nosotros una forma de más o menos estar controlándoles a ellos que le hagan los aportes a la gente para que bueno la gente no se quede en banda y ellos estén haciendo lo correcto porque después... indirectamente soy solidariamente responsable”*

⁹⁵ *Ibíd.* Pág.5

Al empresario dicha inscripción le es necesaria para tener una cobertura aunque sea mínima en caso de cualquier problema. Así se asegura tener en sus manos un papel que dice que ese trabajador no es empleado de la empresa ante posibles accidentes y desviarlos al ámbito de la cooperativa.

Segundo principio: control democrático de los miembros. Siendo uno de los principios que menos se respeta por parte de las pseudo cooperativas de trabajo es central para comprender la lógica y el funcionamiento de las mismas como meras empresas de recursos humanos. Dice al respecto el cuadernillo técnico:

“Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones a través de las Asambleas. Un asociado es igual a un voto, por lo tanto cada uno tiene derecho a voto y participar en las decisiones de esta empresa. Las operaciones deben ser administradas por asociados elegidos democráticamente por sus pares. Éstos en carácter de consejeros, deben rendir cuenta de sus acciones en reuniones mensuales de Consejo, que quedan registradas en actas ante el síndico, o en Asambleas, convocadas fehacientemente o bien en reuniones informativas. En este último caso se debe recordar que tiene carácter informal”⁹⁶.

Pudimos detectar también un funcionamiento empresarial en nuestras entrevistas, donde los trabajadores nos manifiestan la inexistencia de asambleas o reuniones, en cambio las respuestas nos remiten a la idea de un empleado convencional y precario de cualquier empresa o finca del sector. Nos dice al respecto la cooperativista del galpón ajero (TC3): *“Yo en el tiempo que estuve por mi experiencia lo puedo decir nunca escuche una reunión de asociados, una asamblea o cosas como lo haría una cooperativa.”*

Una pregunta de la misma índole a los trabajadores del Valle de Uco nos da la pauta que el funcionamiento es similar en distintos lugares del agro mendocina:

“Entrevistador1: ¿Y dónde se hacían las asambleas?”

TC4: Ahí, en el lugar donde teníamos que ir a cobrar que era en Tunuyán, en el centro...

Entrevistador1: ¿Te quedaba incómodo?”

TC4: Sí, pero es que nunca se hacían, o sea fuimos un par de veces con un amigo que cargábamos ahí y no se hicieron las asambleas. Y no nos querían dar tampoco la renuncia porque nosotros le decíamos “¿de qué invitación me estás hablando y de qué laburo me

⁹⁶ *Ibíd.* Pág. 6

estás hablando? si yo no laburo más con ustedes, estuve laburando pero no laburo más” y no me querían dar la renuncia.”

El fraude anula cualquier posibilidad de democracia al interior de la cooperativa, esto se logra mediante el ocultamiento de información por parte de los dirigentes de las cooperativas como así también por la aceptación pasiva de algunos trabajadores que están un poco más informados. Muchas veces los asociados de las cooperativas no tienen ni noción de estos principios, es decir para ellos solo existe una relación laboral.

Tercer principio: participación económica de los miembros. En el fondo del complejo fraude laboral que realizan las “cooperativas truchas” se encuentra la posibilidad para las empresas de obtener una cantidad suficiente de mano de obra en los momentos críticos de la producción a un costo bajo y con una mínima protección o cobertura. Ese bajo costo por supuesto corre por cuenta de los trabajadores, es decir, precarizando su situación laboral. Al respecto vemos lo que dice dicho principio:

“Los miembros participan en la actividad económica que la cooperativa genera. Los retornos determinados en base a los excedentes que resulten de las operaciones realizadas pertenecen a los asociados sí o sí y pueden tomar dos caminos: 1° distribuirse proporcionalmente según las operaciones realizadas o el trabajo personal aportado a la cooperativa, de manera que uno no gana a expensas del otro ó, 2° capitalizar a la cooperativa. En tal caso figurará la capitalización equitativa de los asociados en el Libro de Registro de Asociados donde se asientan las correspondientes capitalizaciones en forma individual. En algunos casos puede haber una conjunción de ambas opciones si la Asamblea Ordinaria aprueba así el Proyecto de Distribución de Retornos”⁹⁷.

Por supuesto que este punto también presenta serios problemas cuando ya se ha quitado el control democrático de la cooperativa. Los trabajadores manifiestan en general desconocer a cualquier tipo de autoridad de la cooperativa, mucho menos participar de una asamblea. El reparto “equitativo” al que hace referencia este principio es de muy difícil cumplimiento cuando no están garantizados ninguno de los principios fundamentales. De hecho la distribución de los retornos se decide sin participación de los cooperativistas. Nos comentaban los trabajadores del Valle de Uco cuando se les preguntó si conocían a dirigentes de las cooperativas en las que trabajaron:

“TC4: En la que estaba trabajando yo, en la última que trabajé que era Huentala, que no se si seguirá funcionando...”

⁹⁷ *Ibíd.* Pág.6

TC5: *Sí, con otro nombre, no me acuerdo como...*

TC6: *Terrasol, lo han dividido, se han dividido.*

TC4: *Estábamos cargando camiones en la fábrica y los tipos solamente venían a traerte la plata digamos. La fábrica no te... eso es aparte del laburo digamos que te contrata la fábrica para la temporada, es carga, es aparte como una changa. Entonces en vez de la fábrica contratarte a vos directamente, contrataba a la cooperativa y la cooperativa nos pagaba a nosotros, pero ponele teníamos que hacer una carga para ellos, la cuenta que sacábamos era que cargábamos un camión por semana para ellos. Y lo único que hacían era ir a pagarnos, sin decirnos a donde teníamos que ir a cobrar.”*

No se aprecia en dicha relación una diferencia con la clásica relación laboral en negro. Aquí no hay distribución de retornos entre afiliados a la cooperativa sino que se les paga a los “asociados” bajo distintas modalidades aún en la misma cooperativa, ya sea a destajo, por horas, por objetivo, etc. y con una completa ignorancia por parte de los asociados de cuáles son los excedentes de la cooperativa. Esta falta de unificación de criterios en la forma de pagos no es menor ya que evidencia que no hay deliberación alguna en las cooperativas acerca de cómo se les paga a sus asociados. Nos dice el trabajador de San Carlos (TC1):

“Entrevistador 2: ¿Y eso con quién te manejas vos de la cooperativa? ¿Conoces a alguien de la cooperativa?”

Entrevistado: Y viene (nombre de la persona) se llama, es el que viene siempre a y con... de acá del (finca donde trabaja) el xxx el que está a cargo de nosotros, el jefe, él es el que le pasa los días, habla con él todo.

Entrevistador 2: ¿Y el vago este de la cooperativa que es lo que hace?

Entrevistado: Viene y nos paga así... y firmamos los recibos y nada más.

Entrevistador 2: A él viene a pagar nomás no tienen ningún trato más con él.

Entrevistado: A pagar nomás viene con un sobre y nos paga y... no, no, no.”

En la forma de pago se ve claramente la utilización de esta figura como una simple fachada que encubre la relación laboral directa. Le permite al contratante desligarse de inconvenientes legales externalizándolos en esta figura.

Cuarto principio: autonomía e independencia. Siendo uno de los principios que asegura la posibilidad de existencia de los restantes principios. Delata con su

incumplimiento la utilización de las cooperativas de trabajo como meras agencias de colocación de personal. Dice el texto referido al principio:

*“Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros. Si entran en acuerdos con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa”*⁹⁸.

El manejo de la cooperativa como una empresa convencional donde sus trabajadores además deben hacerse cargo de ciertas cargas sociales que en una empresa tradicional las paga el patrón, son indicios de que el poder de decisión sobre el rumbo de la cooperativa no es manejado por sus asociados democráticamente. En este punto coincidimos con lo expuesto por Ibarlucía: *“en la casi totalidad de las cooperativas que proveen mano de obra a terceros se verifica fraude laboral”*⁹⁹. Dado que una cooperativa sin capital ni producción específica propia solo cumple a nuestro entender un papel de gestionar mano de obra para los diferentes empresarios del medio agrícola. Este funcionamiento en la práctica resulta un manejo empresarial de la cooperativa al momento de la organización de las tareas y del proceso de trabajo, esta situación la describían los obreros del Valle de Uco:

“Entrevistador1: ¿Los cuadrilleros trabajaban para la cooperativa, así era?

TC4: Claro. Sí.

Entrevistador1: ¿Y ellos a los cuadrilleros hacían un control mientras ustedes trabajaban, algo así?

TC4: Claro el tipo que maneja la cuadrilla él está como encargado de la gente. Él va y controla que hagas tu laburo digamos y él se dedica a hablar con el encargado de la finca, con el patrón o con el ingeniero, porque a veces no... en la mayoría de los casos las empresas grandes no ves al tipo, digamos al dueño, hay un ingeniero que el ingeniero es el que se encarga de todo.

Entrevistador2: Ah! supervisa a los cuadrilleros.

TC4: Claro.”

⁹⁸ *Ibíd.* Pág.6

⁹⁹ En Bendini, Mónica; Gallegos, Norma. **“Nuevas formas de intermediación en un mercado tradicional de trabajo agrario”**. 2002. Pág. 10

En la ya comentada entrevista al empresario ajero nos aclara sobre la autonomía de las cooperativas al dejar implícito que en realidad no existe tal independencia del dueño, sino que es más bien el sistema legal que elaboraron dichas empresas para desligarse de toda responsabilidad patronal. Nos dice lo siguiente cuando se le pregunta sobre las responsabilidades legales de los trabajadores del galpón de ajo (EMP): *“No, no, no, hay todo un contrato hecho ehh yo la parte de empaque se la tengo alquilada a la cooperativa, viste hay todo una forma legal esteeee hecha como corresponde, real para que estee sea este lo más transparente posible viste entonces hoy las cooperativas de trabajo tienen millones de juicios no pueden todavía este voltearlas si lo queremos decir mal y pronto.”*

La gestión de la mano de obra parece ser la principal tarea de las cooperativas. Ciertas garantías legales llevan a los empresarios a usar esta modalidad de manejo de la mano de obra. Un aspecto importante a tener en cuenta es que muchas veces las empresas hacen figurar que les alquilan a las cooperativas el lugar físico donde se desarrolla la actividad económica, (por ejemplo el caso del galpón de ajo a la cooperativa de trabajo) pero es solamente para cubrir ciertos requerimientos legales. En realidad el que maneja la mano de obra, sus tiempos, lo que se produce, como se produce y las ganancias producidas por dicho negocio sigue siendo el empresario.

En concordancia con este punto vemos como Ricardo Nacif da cuenta de dicho fenómeno en el que se ve claramente como esta autonomía es inexistente, describiendo la estrecha vinculación que tienen las cooperativas con grupos económicos importantes, siendo a estos intereses a los que responden las cooperativas:

“Entrevistador 2: ¿y esto era muy frecuente el uso de trabajadores de cooperativas en la finca?”

Entrevistado: A ver cuando nosotros empezamos aquí hace cuatro años era absolutamente frecuente porque también gozaban de total impunidad. El estado no había avanzado decididamente sobre eso...”

Entrevistador 1: ¿y el fenómeno de las cooperativas acá en el valle de Uco más o menos cuando abra empezado?”

Entrevistado: Y hace casi 10 años más o menos y hace 6, 7 años ya eran una puesta importante. A ver y todo esto se va, porque es como todo lo que actúa en la clandestinidad. Porque en definitiva son clandestinos. Son ilegales y van metamorfoseando, cuando los

atacas por un lado van modificándose para el otro porque obviamente generalmente de tras de estas cooperativas hay algunos poderes económicos importantes o a veces grandes poderes económicos donde tienen equipos jurídicos de peso y donde van... cuanto estamos tardando para la aplicación de la ley de medios gracias a que tienen millones de argucias legales y logran buscarle la vuelta a la aplicación de la ley. Bueno con el tema de la legislación laboral cuando hay corporaciones y grupos económicos hay equipos jurídicos que están todo el tiempo pensando cómo dar vuelta la cosa y además como la justicia no tiene fallos inmediatos sino que demora mucho tiempo por diversas circunstancias también eso les da tiempo que cuando algo quedó afuera ya está pensado como reemplazarlo por otra cosa. Entonces nosotros vimos que habían muchas cooperativas de trabajo. Es fundamental que para que disminuyan hayan acciones del estado. Estas acciones del estado se han realizado. Ha disminuido la cantidad de fraude laboral utilizando la figura cooperativa pero ahora ha surgido también otra forma de fraude laboral utilizando la figura de la empresas de servicios eventuales.”

Continuando con la entrevista al empresario ajero (EMP) nos quita cualquier duda acerca de quién es el que maneja todo el proceso productivo. Además vale aclarar que el encargado del galpón es un trabajador no de la cooperativa sino de la empresa y es el encargado de supervisar a los cooperativistas:

“Entrevistadora: ¿Y ustedes en algunos casos tienen que dar como una capacitación básica o eso se encarga el mismo encargado?”

Entrevistado: Ehhh, no, no, a veces o sea nos juntamos o yo o mi papá con el encargado y las 4,5 personas que vayan a hacer el trabajo y bueno dar algunas mínimas directivas de lo que uno quiere.

Entrevistadora: Claro

Entrevistado: Peroooo no son grandes, este, grandes cosas viste no, no

Entrevistadora: O sea se manejan con la experiencia que ya hay en los trabajadores.

Entrevistado: yyy ya hay una experiencia exactamente conocen bien el trabajo, no va variando año tras año. Uno a veces puede exigir un poquito ehh en alguna mercadería bueno “no lo pelen tanto” , “pélenlo un poquito más” o “el corte este no me gusta” o “la clasificación no está bien hecha” o ir a las ristras y bueno “no me gusta” o “este ajo no lo tendrían que haber puesto” estoo viste va haciendo un controlcito de calidad mi viejo y yo

o sea a grosso modo te digo que es lo que hacemos cada uno, él está en la parte comercial y yo en la parte producción.”

Claramente se deja entrever la lógica y conveniencia de esta forma de reclutamiento de la mano de obra para las empresas agrícolas que exportan al exterior, pudiendo así obtener un margen aún mayor de ganancias basado, en parte, en la rentabilidad de esta modalidad de contratación de los trabajadores agrícolas.

Quinto principio: educación, entrenamiento e información. En esencia las cooperativas deben difundir el espíritu solidario y el compromiso social entre sus asociados y también en la comunidad circundante. Para ello el principio de educación es necesario en base a capacitar a los socios para que el cooperativismo cuide justamente de no desviarse de sus fines. Pero también dicho entrenamiento se enfoca en cuestiones operativas, en el caso de las cooperativas de trabajo, relacionadas con la producción a la que se dedica la misma. Este principio al que debe dedicarse un porcentaje fijo anual es una de las herramientas fundamentales de las que se vale el cooperativismo para que sus asociados estén informados acerca de cómo debe funcionar una cooperativa y no sea manejada verticalmente por un grupo de oportunistas que quieren lucrar con el trabajo de las personas. El principio dice lo siguiente:

“Las cooperativas deben incentivar actividades de educación y entrenamiento entre los asociados, dirigentes, empleados y público en general sobre los principios y métodos relacionados con aspectos económicos, organizativos y doctrinarios. Por ello deben destinar el 5% de los excedentes operativos o distribuibles a tal fin (Fondo de Educación cooperativo).”¹⁰⁰

No se le da al trabajador ninguna capacitación, lo único que se les indica son cuestiones puntuales acerca de la tarea a realizar que no tienen en sí ningún fin formativo. Una cooperativista de San Carlos (TC1) nos relata cómo esta instrucción no se acerca para nada a lo expresado por el principio cooperativo acerca de capacitación doctrinaria, organizativa o económica:

“Entrevistador1: tiene idea si ahí en la cooperativa hacen capacitación o algo así?”

¹⁰⁰ Dirección de Cooperativas y Mutuales. **“Cuadernillo de capacitación. Organización y Administración de una Cooperativa”**. 2010. Pág. 6

Entrevistada: no, no porque en realidad uno va y cortar ajo o pelar ajo no es difícil, únicamente por ahí conocer que número yo por ahí es 9 y para mí todos los ajos son iguales y viste que hay 4, 5 chico, 5 grande, 6,7...”.

La educación en los principios cooperativos no es difundida entre los asociados a las cooperativas de trabajo. No es contradictorio con la lógica empresarial con que son manejadas las mismas. Destinar dinero “extra” para capacitación en principios y métodos económicos, organizativos y doctrinarios no resulta necesario para una empresa que se maneja verticalmente. Además enseñar los principios cooperativos a los asociados podría generar conflictos con los directivos de las cooperativas ya que los mismos sabrían cómo se gestiona una cooperativa, de las asambleas y de la distribución equitativa de los ingresos.

En conclusión el incumplimiento de estos principios básicos nos indican cuando estamos frente a una cooperativa o no, aunque en su razón social figure como tal. *“Es imprescindible tener presente que, a medida que, en nuestro obrar cooperativo, nos alejemos de estos principios, más distantes estaremos de que esta actividad sea genuina y corresponda al ámbito cooperativo”.*¹⁰¹ Por supuesto el fondo de este trabajo no se agota en investigar sólo la forma en que se violan los principios cooperativos pero son un dato más que da cuenta de la forma en que se amparan este tipo de fraudes en la legislación existente.

Así pues los principios determinan, de cierta manera, los objetivos de las actividades de las cooperativas dado que están orientados no al lucro, propio de la empresa capitalista, sino al bienestar de sus miembros. Es decir, que buscan el beneficio mutuo entre los asociados en contraste al beneficio individual de la lógica capitalista.

3.3.1-El manejo empresarial de las cooperativas.

La utilización de las cooperativas de trabajo por parte de distintas empresas como medio para sustraerse de ciertas obligaciones con sus trabajadores es relativamente nueva, es decir, podemos rastrear su auge en la Argentina y más específicamente en Mendoza a partir de la década del 90'. Lo que no quiere decir que no hayan existido antes cooperativas de trabajo agrícola.

¹⁰¹ Muñoz, Jorge. “El problema de las falsas cooperativas”. 2011. Pág. 17

Si tuviésemos que hacer un esquema de las diferentes funciones que se cumplen dentro de una cooperativa tendríamos que hacer el siguiente esquema “provisorio” acerca de los sujetos que participan en la producción. Tales figuras deben ser tenidas en cuenta solo de manera relativa dado que muchas veces las funciones o actividades puede cumplirlas una misma persona.

Una de las figuras necesarias y que se ubican en la base jerárquica del funcionamiento de las cooperativas son los trabajadores, que se ocupan de producir justamente el bien o producto al que se dedica la cooperativa o brindan el servicio directo.

Otros actores dentro de las pseudo cooperativas son los supervisores o encargados, que pueden ser de la cooperativa pero que generalmente trabajan para el dueño “real” de la empresa. Se ocupan de supervisar el proceso de trabajo y llevar adelante el control de la producción a pedido del dueño o según su criterio y experiencia. Es quién dirige la producción en sus aspectos más generales como pueden ser; que van a producir, cómo y en qué plazos. También puede sumar exigencias en cuanto a calidades requeridas. Bendini y Gallegos nos advierten sobre esta figura:

“De hecho, los capataces o supervisores son puestos por los empresarios contratantes de las cooperativas. Los sindicalistas visualizan estos y otros aspectos semejantes como fraude a la legislación laboral y previsional. Opinan que “No son los trabajadores los que se están cooperativizando, sino son los empleadores los que se están cooperativizando”¹⁰².

Los capataces son uno de los rostros más visibles dentro del trabajo agrícola dado que es el encargado de la disciplina y el control en la labor concreta. En general todo pedido o reclamo recae en su persona por ser muchas veces la única figura de autoridad visible.

Otra figura que aparece recurrentemente en las entrevistas es la de los dueños “reales” de las empresas, que se encargan muchas veces de la comercialización y pueden esporádicamente hacer supervisiones de personal y producción.

Uno de los miembros más anónimos dentro del funcionamiento de una cooperativa de trabajo agrícola son los directivos de la cooperativa. En general los cooperativistas no conocen a sus directivos, también llamados dueños, existe un gran anonimato en torno a

¹⁰² Bendini, Mónica; Gallegos, Norma. “Nuevas formas de intermediación en un mercado tradicional de trabajo agrario”. 2001. Pág. 9

estas o esta figura. La ignorancia acerca de quiénes son los dirigentes de las cooperativas de trabajo contribuyen en desviar la conflictividad, dado que no permite a los trabajadores tener una cabeza visible para presentar sus reclamos y demandas.

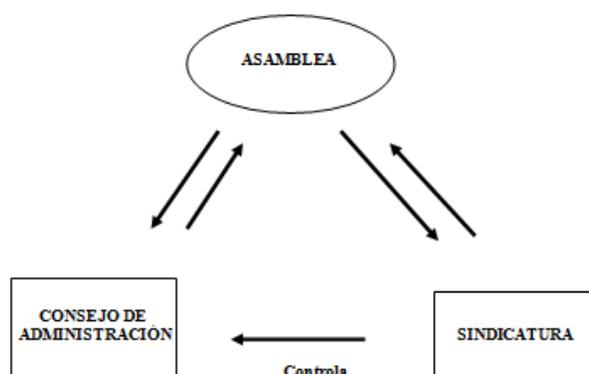
La única cara visible de la cooperativa que hemos podido rastrear, además del cuadrillero, es la del pagador que se encarga de llevar el sobre con la paga a los cooperativistas. Aparte de realizar el pago a los trabajadores, los mismos no saben que otra actividad realiza en la cooperativa y cuál es su rango dentro de la misma. También se sospecha de si realmente trabaja para la cooperativa.

Podemos citar por último dentro de los actores que modelan el problema de las cooperativas de trabajo a los enganchadores o cuadrilleros. Figura tradicional que existe en las relaciones laborales agropecuarias mendocinas históricamente. Su función no ha sido descartada en la nueva forma de organizar el trabajo, sino que por el contrario ha sido absorbida por la nueva modalidad.

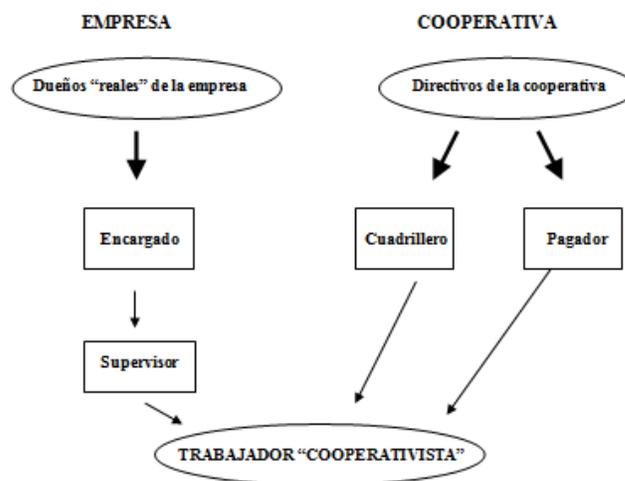
En los casos analizados pudimos observar la repetición de este patrón de organización en los actores implicados en la problemática de las pseudo cooperativas. A continuación incluimos un cuadro que sirve para contrastar el funcionamiento real de las cooperativas “truchas” con el que deberían tener de acuerdo a lo establecido por el INAES.

Cuadro 2. Organigramas sobre la organización de las cooperativas de trabajo

Organigrama formal de una cooperativa



Organigrama real de una “cooperativa”



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico de la izquierda se busca mostrar cómo es la organización de una cooperativa en términos formales. En el organigrama la Asamblea es el órgano de autoridad máximo y está compuesto por la reunión de **TODOS** los asociados. El consejo de administración es el grupo de personas designada **POR LA ASAMBLEA** para administrar la cooperativa. Este consejo rinde cuentas a la asamblea general. Por último, existe un órgano de control del consejo de la administración que es designado por la asamblea llamado Sindicatura.

El gráfico de la derecha muestra la organización vertical que adoptan en la realidad las cooperativas de trabajo agrícola fraudulentas. Vale aclarar que muchas de las figuras expuestas pueden cumplir más de una función. Este esquema no es exhaustivo sino que representa las situaciones más clásicas dentro del funcionamiento de una cooperativa. En la base de dicha estructura se encuentran los “cooperativistas”, es decir, los trabajadores que realizan todas las actividades.

3.4 La invisibilización. Ocultando y disciplinando.

Por las características dinámicas del trabajo agrícola, tanto espaciales como temporales, resulta difícil poder hacer un seguimiento o cuantificar a los trabajadores del sector, como así también el control y cumplimiento de las reglamentaciones laborales. Lo cual a su vez facilita y encubre la falta de compromiso de los diversos sectores que deberían controlarlo.

Entre sus características espaciales y temporales podemos mencionar las dificultades que genera el ámbito en el que se desarrolla esta actividad, nos referimos con esto al hecho de que los trabajadores se hallan dentro de las fincas, en lugares poco accesibles y visibles para la población en general. A su vez, al haberse transformado la mayoría del trabajo agrícola en actividades temporarias, los trabajadores realizan sus labores no solo espaciadas en el tiempo, sino que también rotan por varias fincas en los momentos de mayor demanda de mano de obra, lo que dificulta aún más cualquier posible seguimiento de su actividad.

Podemos ver que el empleo agrícola se encuentra ya de por sí inmerso en un ámbito propicio para su invisibilización. Pero este panorama no estaría completo si no

mencionamos la intencionalidad existente para que estas dificultades se transformen en un ocultamiento.

El término invisibilización lo utilizaremos en adelante para hacer referencia a esta intencionalidad de ocultar las relaciones laborales hacia el exterior y a su vez disciplinar a los trabajadores a través de la extorsión por medio de la pérdida de su trabajo o alguna otra consecuencia aún más grave como la retención de documentación, violencia física, etc.

Muchas veces estas prácticas de invisibilización que existen en el trabajo agrícola llegan a puntos muy violentos. Es ilustrativo el caso de los periodistas de canal 7 Mendoza que a finales de 2011 fueron secuestrados y amenazados por el dueño de una finca y su hijo al ir a cubrir una nota sobre explotación laboral en la zona de Corralitos, Guaymallén.¹⁰³

No solo esta actitud de violencia se manifiesta sobre los trabajadores o sobre periodistas que investigan los hechos, sino que incluso ha llegado al caso de desatarse sobre personal del Estado cuando se han querido realizar inspecciones sobre los establecimientos, nos referimos al caso de una agresión sufrida por uno de nuestros informantes, Ricardo Nacif en enero del 2013 por parte de los dueños de una finca en el Valle de Uco¹⁰⁴.

Casos como estos son ejemplo del “empeño” de algunos empresarios para invisibilizar las relaciones laborales y las pésimas condiciones de trabajo a las que someten a los trabajadores. Se conocen situaciones en las que se les retiene documentación a los trabajadores hasta terminar la temporada, o se les impide con gente de seguridad salir de los galpones de ajo hasta terminar con las partidas, entre otros mecanismos que utilizan para disciplinar a los trabajadores.

También la relación paternalista con el cuadrillero sigue funcionando. Existen casos en que los trabajadores piden dinero a cuenta a los mismos para pagárselo en épocas de trabajo, esta acción de endeudarse funciona como medida disciplinaria sobre el trabajador y asegura al cuadrillero la fidelidad del empleado y también lo cubre contra posibles reclamos por parte del mismo.

Por último es de destacar la poca cobertura mediática cuando se hallan irregularidades en la contratación o en las condiciones laborales de los trabajadores, como

¹⁰³ Diario Uno.com.ar. “Agredieron a un periodista y un camarógrafo de Canal 7 en Los Corralitos”. 29 de diciembre del 2011.

¹⁰⁴ Diario Los Andes. “Golpean a un funcionario durante una inspección en el Valle de Uco”. 5 de enero del 2013.

así también en los casos en los que ocurren accidentes laborales, en los cuales no se habla de culpables, sino que se considera como algo habitual o que está dentro de las posibilidades, siendo que en su mayoría son producto de las deficientes condiciones en las que deben trabajar. Este tema solo ha mejorado desde la mencionada campaña contra el “trabajo esclavo” impulsada desde el gobierno, a partir de la cual han cobrado una difusión adecuada.

Sin embargo aún es llamativa la reserva de identidad que realizan los grandes medios, en la mayoría de los casos, del empleador que incumple con la legislación, cuando para cualquier otro delito es habitual identificar a los culpables. Al respecto se aprobó el 22 de febrero del 2012 una modificación a la Ley Provincial 8.374¹⁰⁵ que establece que la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia remita mensualmente la nómina del Registro de Infractores Laborales a los organismos públicos y privados que lo requieran, y que esa lista sea publicada en medios de circulación masiva de Mendoza, de la misma forma que ocurre con los deudores alimentarios. Esta última lista es publicada mensualmente en los diarios, pero en el caso de la primera aún no ha aparecido.

3.4.1-Invisibilización en las cooperativas de trabajo agrícola

Como hemos mencionado anteriormente, la utilización de métodos fraudulentos para la contratación de trabajadores fue en aumento durante la década de los 90’ amparados por medidas tendientes a la flexibilización laboral y a lograr una considerable reducción de los costos laborales. De esta manera buscaban atraer y favorecer inversiones, protegiendo al capital ante cualquier “riesgo” que le presentara la relación laboral.

Sin embargo a comienzos de la presente década los cambios en la política económica volvieron a colocar a estas medidas bajo cuestionamiento ya que privaban al Estado de una importante fuente de recaudación. Así es como durante el año 2011 se colocaba en el centro de la escena al denominado “trabajo esclavo”, cuyo desenlace fue la nueva “Ley de trabajo agrícola”. Bajo estas políticas se comenzó a cuestionar los mecanismos más fraudulentos de contratación de mano de obra en el agro, sobre todo aquellos que evaden la mayoría de los aportes que debe realizarse al Estado. Estos hechos

¹⁰⁵ Ley Provincial 8374

profundizaron aún más el hermetismo en torno al tema de las cooperativas truchas del medio.

A continuación haremos una descripción de algunas de las formas que adopta este hermetismo encontradas en el transcurso de este trabajo teniendo en cuenta que, en la época de realización del mismo, se dio de manera mucho más estricta por el alto grado de mediatización que tomó el fraude laboral en el agro. Las cooperativas de trabajo agrícolas son la punta de lanza de dicho hermetismo, pues se trata de una de las figuras más conflictivas al momento de ocultar la precarización laboral bajo una forma legal.

Una experiencia que nos permitió ver el disciplinamiento al que están sometidos los trabajadores rurales fue en febrero de 2012 en el Valle de Uco. En el curso de la misma fuimos enviados por informantes claves a la barriada ubicada en San Carlos conocida como “El Esfuerzo”. La modalidad fue golpear puerta a puerta buscando testimonios de trabajadores rurales. El trato en casi todos los casos era amable, sólo cuando se mencionaba el tema del trabajo o de las cooperativas de trabajo la situación cambiaba. La primera reacción fue de desconfianza y preguntar acerca de la institución de la que veníamos y que es lo que buscábamos con las preguntas. Nos encontramos en más de una ocasión en la situación incómoda de asegurar el anonimato de las entrevistas y la duda de los entrevistados en responder a pesar de confirmarnos que sabían “algo” sobre el tema pero que preferían no hablar sobre ello. En casi todos los casos no llegamos ni a encender la grabadora. Esta actitud resulta un fiel reflejo del disciplinamiento al cual nos referimos y la muestra clara de la incomodidad y el temor a hablar del tema por parte de los trabajadores para evitarse posibles sanciones o represalias.

Otra muestra del hermetismo sobre el tema, en este caso desde el sector empresario surgió en una entrevista realizada a una encargada de recursos humanos de una importante bodega de la zona de Maipú. En numerosas ocasiones durante la entrevista nos encontramos con barreras a las preguntas referidas a la cantidad de la mano de obra que utilizaban en las explotaciones. La respuesta habitual a estas preguntas era que ese tipo de información no la podían dar. También resultó evidente la incomodidad al preguntarles si utilizaban cooperativas de trabajo para contratar personal, a lo que respondió que no estaba al tanto, pero sí que el personal temporario se contrataba por medio de empresas consultoras.

La invisibilización a la que está sometida el trabajo agrícola y sus aspectos más conflictivos se imponen a los trabajadores de una manera constante mediante diversas formas de disciplinamiento, que a su vez contribuyen a eliminar de manera temprana los posibles “focos de conflictividad”. En una entrevista realizada a un sociólogo que ejerce como profesor de la zona de Tupungato (SOC1) nos decía lo siguiente: “...*hay muchas estrategias desarrolladas desde la empresa para visualizar enseguida quienes son los que están instalando el tema y se toman represalias enseguida...*”.

Un caso concreto y hasta paradigmático en Mendoza fue el conflicto de Campo Grande. Pudo verse abiertamente en este caso la complicidad de las instituciones estatales contribuyendo al disciplinamiento de los trabajadores. Sobre este tema una comunicadora social de la zona de Tupungato (CS), que realizó un documental sobre lo sucedido en Campo Grande, nos decía: “...*y nada era gente trabajadora del galpón de ajo*” (...) “*bueno ahí nos fueron contando y la verdad que si estaban como muy asustados, estaban como muy shokeados por toda la situación. Ellos nunca habían tenido un conflicto de este tipo y también muy movilizados por todo el aparato institucional que avaló esta situación que yo les contaba por teléfono esto de que una jueza autorizó la represión, o sea, autorizó a la policía para que les pegara. Habiendo niños, mujeres embarazadas, fue como así muy terrible para ellos enfrentarse a esa situación...*”

Por otro lado la comunicadora social (CS) contaba acerca de dos trabajadores que fueron reincorporados luego del conflicto y los métodos que utilizaban como castigo por su accionar en el conflicto. Nos decía lo siguiente: “...*dos al menos de ellos los reincorporan al galpón eeh de ajo pero los reincorporan, lo que te decía es que los reincorporaron, bueno a los trabajos más pesados, dentro del galpón los pusieron a estos dos y en horarios dispares digamos no estaban nunca juntos ellos dos, o sea, era re sistemático todo. Ponele uno hacia horario de noche y el otro de día, no se cruzaban y los ponían a hacer las peores tareas siempre como para cansarlos, para que se fueran en definitiva...*”

Luego de la gran explosión mediática que tuvo este conflicto los directivos de la empresa decidieron que no se hablara más sobre el tema. Así lo relataba la comunicadora social (CS): “...*nosotros intentamos pero no pudimos hablar con la gente del galpón, digamos, los dueños del galpón. Y no, no nos quisieron dar entrevistas, nos dijeron que estaban como muy hartos de la mediatización que había pasado a partir de esto y que para*

ellos no era importante digamos hablar de estas cuestiones. No quisieron darnos esta entrevista. No pudimos tener como la voz de los tipos así hablando”.

3.5-Mutación y transformación. Andá a cobrarle a Magoya...

En primer lugar hemos de observar que desde sus inicios, las cooperativas como una forma de fraude en el agro se hallan vinculadas a un ambiente general, alentada incluso desde el gobierno, tendiente a abaratar los costos laborales. En este sentido el presidente del INAES Patricio Griffin refiriéndose al fraude de las cooperativas afirmaba: *“No nacieron de casualidad. Son parte del modelo de los ’90, que al favorecer la tercerización y la precarización utilizó estos instrumentos como contrapartida a las exigencias de reducción de personal” (...)* *“Pasó también en el Estado”*¹⁰⁶.

Esta utilización se amparaba en las ambigüedades existentes en la legislación, a lo que se fue sumando con el tiempo una indefinición en las instancias legales acerca de la validez de la utilización de las cooperativas como una forma de tercerización. Así lo expresaba Ricardo Nacif: *“De hecho el tiempo se los iba como corroborando porque no le iba pasando nada, nosotros aplicábamos infracciones, las cooperativas que hacía, apelaba esas infracciones, las llevaba a la máxima instancia judicial y mientras tanto iban pasando años en que el empresario no tenía ninguna repercusión. Entonces el empresario también tenía el convencimiento de que estaba por el buen camino”.*

Las notables demoras en las decisiones acerca de su legalidad, en conjunto con la vinculación de las cooperativas a “buffets” de abogados y de la recomendación de estudios contables que fomentaban su utilización favoreció la difusión de este tipo de contratación.

El caso de la ventaja económica y de aparente cobertura legal que otorga la figura de la cooperativa para el empleador son factores que resultaban muy atractivos al momento de su utilización. Acerca de los costos laborales que implica la contratación de un trabajador por este medio un inspector de la Subsecretaría (ISUB) de trabajo nos comentaba: *“el uso de una cooperativa en función de lo que te sale registrar un*

¹⁰⁶ Granovsky, Martín. “El cooperativismo es condición de viabilidad nacional”. 2012

trabajador, en libros un promedio del 50%, según el convenio y en cooperativa te sale un 28%.”

Estos costos laborales resultan mucho menores que los que debería pagar si fueran trabajadores registrados, entonces los empresarios optan por “tomar ciertos riesgos” al momento de contratar cooperativas de trabajo, tomando en cuenta por un lado que no todos los trabajadores hacen juicios, así lo explicaba Nacif: *“Lo establecen fríamente, de 10 trabajadores que están bajo fraude laboral muy pocos reclaman, dos reclaman, uno reclama, entonces deciden pagar juicio por ese número que reclaman y no todos los impuestos y acuerdos que hubiesen correspondido por los 9 restantes...”*. Es decir que esto en la práctica se calcularía como un costo más y se encuentra estimado algún gasto en juicios como nos decía el inspector de la Subsecretaría de Trabajo (ISUB): *“...y bueno y si viene un juicio, si viene un juicio laboral o de algo puntual, viene en función de...estará amortizado dentro de lo que tenga la empresa, sabe que puede venir, entonces como que algo amortizará en algún momento...”*.

Sin embargo, la situación legal de la contratación de trabajadores a través de cooperativas fue aclarándose y se fue restringiendo su accionar. De a poco los juicios, cuya resolución se había extendido en el tiempo, han ido teniendo una resolución favorable a los trabajadores, lo cual significa que el empleador real y la cooperativa de trabajo son solidariamente responsables y deben hacerse cargo de lo que se les reclama. Además no solo se ha dispuesto que resulta un fraude hacia el trabajador, sino también contra el Estado al no pagar los impuestos que la relación laboral implica.

En la mayoría de los casos resultaba muy difícil que la cooperativa se hiciera cargo, ya sea porque habían dejado de existir mutando y cambiando su nombre o porque se declaraban insolventes. Así lo expresaba el inspector de la Subsecretaría de Trabajo (ISUB): *“Cuando nosotros hacemos la inspección en el galpón, sigamos con el caso de Juan Perez, si está la cooperativa X que dijimos acá, va a quedar demostrado el fraude laboral. Entonces el trabajador viene y demanda a la cooperativa pero, entre que la demanda y el proceso que es lento en sí de la justicia, cuando llega probablemente a cobrar algo la cooperativa en realidad no deja ganancias. O sea los tipos actúan como que todo lo que hay... para que no quede ganancias. Entonces cuando vos llegás a juicio a pagarle o lo que fuere actúa casi como una persona insolvente”*.

Se da en muchos casos que las cooperativas al ir acumulando conflictos laborales directamente cambian de nombre para evitar complicaciones, Bendini y Gallegos mencionan:

“la estrategia que estas cooperativas de trabajo utilizan para eludir las normas vigentes: la fusión y creación de nuevas cooperativas o grupos de cooperativas. Esta constante “mutación” que les permite operar un tiempo y luego desaparecer, para reaparecer bajo otra denominación”¹⁰⁷.

Esta situación nos fue mencionada por una trabajadora de una cooperativa (TC3), ella nos decía: *“En el 2010 que fue el último trabajo que hice en el ajo fue para la cooperativa Capilla del Rosario, también en las mismas condiciones. Creo que en ese momento esta misma cooperativa con otros nombres, digamos como pantalla, se llamaba Los Pibes”*. De acuerdo a los datos facilitados por la Dirección de Cooperativas el último balance disponible de la Cooperativa Capilla del Rosario pertenecía al año 2009, y la Cooperativa de Trabajo Los Pibes figura inscripta a partir del 2010.

En algunos casos las cooperativas fueron sancionadas y se les prohibió seguir operando como son los de las Cooperativas Huentala y Colonia Barraquero, que como mencionamos anteriormente esta última llegó a tener hasta 17.000 cooperativistas. Esta situación se presentó sobre todo desde el momento en que se mediatizó la lucha contra el denominado “trabajo esclavo” en el año 2010¹⁰⁸.

Pero incluso después de estos hechos las cooperativas de trabajo no desaparecieron, por ejemplo aparecieron cooperativas que ni siquiera estaban inscriptas, es decir cooperativas fantasma, uno de los sociólogos de Tupungato (SOC2) nos decía al respecto: *“Muchas de las cooperativas son directamente..., no solo son truchas porque no funcionan como deberían sino que ni siquiera están inscriptas, ni en el INAES, ni en Nación, ni en Provincia, son fantasmas directamente. Pero la mayoría de la gente no lo sabe, si el otro día tratamos de averiguar la mujer de X, la X, nos trajo un número, todo y no existía, era truchísima, era..., directamente no existía”*.

También fueron mencionados casos en que las cooperativas mutaron hacia empresas de servicios agrícolas, en las cuales muchas veces los trabajadores no se encuentran

¹⁰⁷ Bendini, Mónica; Gallegos, Norma. **“Nuevas formas de intermediación en un mercado tradicional de trabajo agrario”**. 2002. Pág. 10

¹⁰⁸ Pág. 55 de este mismo trabajo.

registrados ni se les realiza ningún aporte, así lo relataban unos trabajadores agrícolas del Valle de Uco:

“TC4: “Las que eran cooperativas acá ahora son sociedades anónimas” (...) “En realidad eran solamente una sola cooperativa, que eran los tres socios” (...)

“Entrevistador2: ¿Cómo se llamaba la cooperativa?”

TC4: Argenser. Y después se separaron y ahora están las sociedades anónimas como Serviagro que también está en Ugarteche” (...) “Pero los que eran acá, después Amaya S.A. y después el mismo Argenser que se llama creo El Nuevo Crecer Argentino y también es sociedad anónima.

Entrevistador2: ¿Y eso no sabés cómo los hacen figurar a los trabajadores?”

TC4: Mirá cuando yo he ido a laburar te hacen firmar como un contrato así por tres meses.

Entrevistador2: ¿Ah un contrato de prueba, algo así?”

TC4: Claro pero vos laburás con ellos digamos, de ahí te llevan tres días a una finca o una semana a una finca o un mes, después vas a otra. No trabajás nunca en una sola finca.

Entrevistador2: ¿Y te hacen algún aporte, algo?”

TC4: Supuestamente tenés que cobrar el salario y todo el tema pero no, cuando hemos ido a averiguar, que anduvimos un tiempo averiguando en la AFIP o en el ANSES no teníamos aportes”.

TC5: No, ni siquiera obra social...”.

Estas mutaciones o transformaciones reflejan que las cooperativas realizan funciones más allá de bajar los costos laborales u ofrecer coberturas legales al empleador, este tipo de agentes vincula a las grandes y medianas empresas agrícolas con los trabajadores. Organizan y a menudo transportan los grandes contingentes de trabajadores que demandan las mismas. Pero no se trata de una demanda estable, sino que es altamente temporaria de acuerdo a las tareas o al volumen de producción. Lo cual genera una fuerte presión al momento de reclutar la mano de obra necesaria en los plazos requeridos, volviéndose así una tarea clave que no se deja librada al azar, pero que no vincula duraderamente en ningún caso al trabajador con el empleador. Esto vale para el caso de las agroindustrias y de las explotaciones agrícolas, las que realizan sus actividades empleando al personal solo por los tiempos requeridos.

Pero emplear trabajadores en estas condiciones solo es posible si se trata de sectores que se encuentran en fuertes condiciones de “subempleo”, alternando periodos de desocupación, empleo y trabajos por cuenta propia. Este punto será desarrollado en profundidad en el siguiente capítulo. Es decir es necesario que existan este tipo de trabajadores, sin muchas más opciones que las de emplearse en esas actividades y condiciones laborales.

Esta temporalidad del empleo agrícola le otorga casi el carácter de una “*changa*”, lo que sumado a las malas condiciones de trabajo terminan provocando una irregular asistencia a los puestos de trabajo, ya sea porque los trabajadores consiguen alguna otra actividad temporal mejor pagada o en mejores condiciones, o porque simplemente se cansan de las condiciones laborales y deciden no asistir.

A su vez estas condiciones afectan al empleador, quien no tiene asegurada la provisión de mano de obra. Si sumamos a las características anteriores la búsqueda de reducir costos por parte del empleador, el registro de los trabajadores con todos sus trámites burocráticos se vuelve un tema complicado. Pero no hay que confundirse ya que esto solo constituye un efecto cuyo principal causante son las estrategias patronales que generan una nula estabilidad y malas condiciones tanto laborales como salariales.

Debido a estos factores las estrategias de tercerización se convirtieron en el instrumento ideal para proveerse de trabajadores en el ámbito agrícola, ya que la función de reunir la cantidad de trabajadores necesarios y la responsabilidad del vínculo laboral deja de ser tarea del empleador y pasa a ser de un tercero, tanto en el plano administrativo como en los aspectos legales, al menos hasta que algún fallo judicial diga lo contrario. Y encontramos aquí uno de los principales motivos de la persistencia de las estrategias de tercerización en el agro. Es decir, estos agentes que actúan como proveedores de mano de obra brindan la flexibilidad que requieren las estrategias de contratación de las empresas agrícolas o agroindustriales tanto en tiempo como en costo, haciéndose cargo, al menos en parte, de la responsabilidad legal sobre los trabajadores. En este sentido un inspector de la Subsecretaría de Trabajo declaraba (ISUB): “...*el día que va cobra, el día que no va no cobra, entonces lo que buscás vos... o sea busca una empresa con la cooperativa es tener mano de obra sí o sí todo el tiempo que pueda, o sea que no tenga... y cuál es el tema. Eso por un lado en cuanto a las cargas patronales y por otro es la registración en sí, porque*

hay empresas que están completamente regularizados, que están registrando. El sistema de dar de alta y de baja de una empresa por la ley de contrato de trabajo, la alta, la baja, la carta documento si viene o no viene, es tan engorroso y tan largo, es un proceso tan largo que por la temporada y por el tiempo en que vos estés trabajando a veces ocupas un trabajador por dos o tres días, entonces cómo haces cuando el tipo viene dos o tres días y ya no lo necesitas más? Sí no te vino a firmar el bono de sueldo, no te vino a firmar el libro, tenés que mandarle carta documento, o sea todo ese proceso el tipo se lo evita al estar en una cooperativa”.

Es interesante ver como describía esta situación de primera mano para el caso de la liquidación de sueldos un empresario del ajo (EMP): “...*acá hay una persona permanente estee que es de la cooperativa y está asociando a esteee empleados nuevos y dándole de baja a empleados que no trabajan más, no le encontramos nosotros, hemos tratado, o sea, muchos años nosotros hemos tenido toda la gente bajo nuestro, o sea en los libros, como empleados nuestros. La liquidación de sueldos es una cosa que es pero terrible, no, mandamos a hacer programas, por nombres, como te digo hay 100 personas cuando terminaba el mes teníamos una lista de 400 personas que habían ido rotando. Hay 100 personas pero hay 20 que se fueron 20 que entraron, 3 que vinieron un día, 3 que vinieron dos, 3 que vinieron tres una cosa que era inmanejable viste...*”.

Podemos ver que la descripción que se realiza comúnmente de las cooperativas de trabajo como una forma de reducir costos laborales únicamente, no alcanza a describir en conjunto las necesidades a las que las mismas responden y deja abierto el interrogante de cuáles serán las formas a futuro que adoptará la contratación de trabajadores en caso de desaparecer definitivamente las cooperativas. Así mismo las nuevas disposiciones del “Nuevo estatuto del Peón Rural” dejan margen de duda si podrán aplicarse, sobre todo las referidas a las condiciones laborales, sanitarias, de transporte, etc., si se mantiene el actual nivel de vida de los trabajadores agrícolas y, principalmente, las mismas estrategias empresariales.

3.6- Conclusión del capítulo

A lo largo de este capítulo hemos visto como se realiza el fraude de las cooperativas de trabajo violando los principios solidarios de la economía social y transformando esta figura en un negocio totalmente opuesto a estos principios que sirve a los intereses empresarios y que van en contra de sus “socios” trabajadores.

Como conclusión más importante podemos destacar que la figura de las cooperativas de trabajo aparece no como una forma definitiva que ocupa un lugar en el mercado, sino como una forma en permanente mutación que sirve a necesidades particulares del mercado de trabajo, en el cual las empresas han profundizado el carácter precario y temporario de las tareas. Esto resulta en una necesidad de movilizar trabajadores por cortos periodos de tiempo, a la vez que transforma la registración de los trabajadores en una tarea de difícil cumplimiento, tanto en tiempo como en dinero. A este fenómeno responden las cooperativas y sus sucesivas mutaciones y se configura como condición permanente sobre este mercado de trabajo en particular. Las consecuencias que esto genera sobre los trabajadores es el objeto del siguiente capítulo.

Capítulo 4. Los trabajadores agrícolas. Una vuelta de tuerca más en su precarización.

En este capítulo intentaremos dar cuenta de la forma en que los procesos mencionados anteriormente han afectado a los trabajadores del sector. Para ello analizaremos las características de los trabajadores agrícolas y las transformaciones a las que se han visto sometidos. Veremos además como este proceso ha afectado su vida y sus condiciones de trabajo.

Para poder dar cuenta de los fenómenos del empleo agrícola debemos necesariamente comprender qué lugar ocupan sus trabajadores en el empleo en general. Es decir que no podemos realizar un análisis únicamente partiendo de las características del trabajo agrícola, sino que debemos considerarlo como una parte de la división social del trabajo y de allí llegar al lugar que ocupan sus trabajadores en la producción. Es aquí donde se refleja que los cambios ocurridos en las últimas décadas sobre el agro han dado una nueva configuración al trabajador agrícola transformándolo definitivamente en parte del ejército de reserva estancado como lo definió Marx.

Para entender la importancia de esta caracterización es necesario explicar brevemente de que se trata la misma y como llegó Marx a su elaboración. Como afirmaba Marx, en el capitalismo:

“La fuerza de trabajo no se compra aquí para satisfacer, mediante sus servicios o su producto, las necesidades personales del comprador. El objetivo perseguido por éste es la valorización de su capital, la producción de mercancías que contengan más trabajo que el pagado por él, o sea que contengan una parte de valor que nada le cuesta al comprador y que sin embargo se realiza mediante la venta de las mercancías”¹⁰⁹.

Es decir que, como bien mencionaba Marx, la producción de la plusvalía es la ley absoluta del capitalismo y la búsqueda constante de mejorar la tasa de ganancia rige los movimientos del capital.

En el mismo capítulo Marx, caracterizando el funcionamiento del mercado de trabajo, trata a modo de supuesto el caso de un incremento del capital global, pero manteniendo constante su composición, es decir la proporción existente entre el capital constante perteneciente a los medios de producción y el capital variable destinado a la fuerza de trabajo, Marx menciona que *“cabe la posibilidad de que las necesidades de*

¹⁰⁹ Marx, Karl. “El Capital, tomo I. El proceso de producción del capital”. 1867. Pág. 767

acumulación del capital sobrepujan el acrecentamiento de la fuerza de trabajo o del número de obreros, y de que la demanda de obreros supere su oferta, a raíz de lo cual los salarios pueden aumentar”¹¹⁰. Pero esta situación solo representa una disminución cuantitativa en el trabajo impago, la cual nunca debe llegar al límite de poner en peligro el carácter capitalista del proceso de producción y de su reproducción misma.

Para este supuesto Marx señala dos consecuencias posibles. Por un lado que el incremento del precio del trabajo esté acompañado por un incremento igualmente grande o mayor de la acumulación, en cuyo caso el aumento de los salarios podría sostenerse temporalmente. Por otro lado, que el incremento de los salarios disminuya el ritmo de acumulación, ya que la ganancia se vería disminuida. Pero al disminuir la acumulación desaparecería la causa de su decrecimiento, es decir la desproporción entre el capital y la fuerza de trabajo explotable. Al reducirse la demanda de trabajadores el precio del trabajo descendería nuevamente restableciendo la tasa de ganancia.

De esto Marx concluye:

“que en el primer caso no es la reducción en el crecimiento absoluto o relativo de la fuerza de trabajo, o de la población obrera, lo que vuelve excesivo al capital, sino que, a la inversa, es el incremento del capital lo que vuelve insuficiente la fuerza de trabajo explotable. En el segundo caso no es el aumento en el crecimiento absoluto o proporcional de la fuerza de trabajo o de la población obrera lo que hace insuficiente al capital, sino que, a la inversa, es la disminución del capital lo que vuelve excesiva la fuerza de trabajo explotable”¹¹¹.

Podemos ver claramente como la existencia y el número de estos trabajadores “supernumerarios” o “sobrantes” depende en exclusiva de los ciclos de valorización del capital, lo que en algunos momentos convierte a la población existente en “insuficiente” para abastecer la demanda de trabajo y en otros momentos los convierte en población relativamente “sobrante”.

Sin embargo, el funcionamiento del capital incrementa continuamente la cantidad de capital constante incorporado al proceso de producción, debido a la incorporación de nuevos medios de producción a los ya existentes y que a su vez contribuyen a aumentar la productividad del trabajo.

Como señala Marx:

¹¹⁰ *Ibíd.* Pág. 760

¹¹¹ *Ibíd.* Pág. 769

“el grado social de productividad del trabajo se expresa en el volumen de la magnitud relativa de los medios de producción que un obrero, durante un tiempo dado y con la misma tensión de la fuerza de trabajo, transforma en producto. La masa de los medios de producción con los que opera ese obrero crece con la productividad de su trabajo”¹¹² (...) “Al aumentar el volumen, concentración y eficacia técnica de los medios de producción, se reduce progresivamente el grado en que éstos son medios de ocupación para los obreros”¹¹³.

Todo esto genera un “producto” muy particular, el incremento del capital constante y el aumento de la productividad, a la vez que produce un mayor número de mercancías, crea a la par continuamente un exceso de población que se convierte en “supernumerarios”, es decir una población obrera relativamente excedente. Como nos recuerdan Cortese y Lecaro: *“la existencia de una sobrepoblación obrera es producto necesario de la acumulación o del incremento de la riqueza dentro del régimen capitalista, y se convierte a su vez en palanca de la acumulación del capital, e incluso en condición de existencia del modo capitalista de producción”¹¹⁴.*

Según Marx esta población:

“constituye un ejército industrial de reserva a disposición del capital, que le pertenece a éste tan absolutamente como si lo hubiera criado a sus expensas. Esa sobrepoblación crea, para las variables necesidades de valorización del capital, el material humano explotable y siempre disponible, independientemente de los límites del aumento real experimentado por la población”¹¹⁵.

En otras palabras, es la creación del ejército de reserva lo que permite aumentar y regenerar la tasa de ganancia del capital, a través de la presión que ejerce sobre el ejército obrero activo.

Este ejército de reserva está integrado por aquellos obreros que se encuentran semiocupados y desocupados. Marx señala, en su teorización sobre la población en relación a su inserción productiva, tres formas de superpoblación: fluctuante, latente y estancada. La primera tipología “fluctuante” consiste en aquellos trabajadores que de forma cíclica se ven atraídos o expulsados por el capital. La segunda tipología “latente”, la cual ya comentamos en el capítulo 1, hace referencia a la población existente en el medio rural y que la

¹¹² *Ibíd.* Pág. 772

¹¹³ *Ibíd.* Pág. 781

¹¹⁴ Cortese, Carmelo; Lecaro, Patricia. **“Reestructuración en la agroindustria: su impacto en el empleo y en las condiciones de vida”**. 2003. Pág. 6

¹¹⁵ Marx, Karl. **“El Capital, tomo I. El proceso de producción del capital”**. 1867. Pág. 786 y 787

expansión del capitalismo tiende a expulsar constantemente. Por último, y es la forma que aquí nos interesa profundizar, la forma estancada:

“constituye una parte del ejército obrero activo, pero su ocupación es absolutamente irregular, de tal modo que el capital tiene aquí a su disposición una masa extraordinaria de fuerza de trabajo latente. Sus condiciones de vida descienden por debajo del nivel medio normal de la clase obrera y es esto, precisamente, lo que convierte a esa categoría en base amplia para ciertos ramos de explotación del capital. El máximo de tiempo de trabajo y el mínimo de salario la caracterizan”¹¹⁶.

La expansión de estos sectores y la proletarización de los trabajadores en la agricultura no es algo nuevo, pero se ha extendido en grandes proporciones a medida que se consumaba la separación del productor directo de sus medios de producción. Esta separación se produjo en distintos momentos de acuerdo a las características productivas de cada región, produciéndose tardíamente en aquellas zonas con cultivos de difícil mecanización como el caso de Mendoza.

Veamos como se ha dado este fenómeno en la agricultura, es decir como ocurre la producción de estos supernumerarios y bajo qué circunstancias se han visto desplazados hacia este sector del proletariado. Como vimos anteriormente esta sobrepoblación latente se ve expulsada no hacia tareas más calificadas, sino que pasan a ocupar puestos por lo general en aquellas tareas en las que es más rentable el uso de mano de obra a bajo costo, es decir actividades de muy baja productividad.

Lara Flores¹¹⁷ realiza una distinción de los periodos de desarrollo tecnológico por los que ha pasado la agricultura capitalista, menciona que el periodo que va desde el inicio del siglo XIX hasta la II Guerra Mundial puede caracterizarse como de lento desarrollo de tipo manufacturero artesanal. En las regiones de gran agricultura como la cerealera, en donde a menudo escaseaba la mano de obra comenzaron a aparecer las primeras grandes máquinas pero las mismas seguían siendo de tracción animal o en el mejor de los casos monstruosas máquinas impulsadas por vapor. Por otro lado en las zonas donde la cantidad de mano de obra no representaba un problema se desarrollaron herramientas simples cuyo objetivo era mejorar el rendimiento del trabajo.

En palabras de Lara Flores:

¹¹⁶ Ibíd. Pág. 801

¹¹⁷ Lara Flores, Sara. “Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana”. 1998. Pág. 62 y 63

*“en ese largo periodo que se extiende hasta la II Guerra Mundial por las condiciones sociales específicas de la agricultura, más que eliminar mano de obra se buscaba crear las herramientas necesarias para hacer más eficiente el trabajo, tanto para cultivar mayores superficies como para mejorar las tecnologías e incrementar los rendimientos”*¹¹⁸.

El segundo periodo que señala Lara Flores se inicia en la década de los 50' del siglo pasado y está marcado por un fuerte salto tecnológico. Por un lado la “motorización” y “tractorización” que provocó la difusión del uso de motores de combustión interna y luego los motores eléctricos, lo cual convirtió al tractor en una máquina que podía realizar una gran variedad de tareas mediante el uso de múltiples herramientas. Como señala Lara Flores:

*“La utilización de maquinaria para desempeñar una serie de tareas que hasta entonces habían sido ejecutadas manualmente, apoyándose en herramientas simples o máquinas de tracción animal, se acompañó de una nueva división social del trabajo. No solo porque se crearon nuevos puestos, sino porque ciertas tareas desaparecieron y otras se simplificaron”*¹¹⁹.

Por otro lado se fortalecieron los esfuerzos en investigación y desarrollo incorporando a las tecnologías agropecuarias conocimientos provenientes de la termodinámica, química, biología molecular, mecánica, genética, medicina, etc. *“Esa gran revolución tecnológica en el campo se conoció como revolución verde, cuyas bases fueron el uso de semillas mejoradas, el riego, los fertilizantes, los plaguicidas y el uso del tractor con sus enseres, que condujeron a la concentración y compactación de tierras”*¹²⁰. Como expresa Lara Flores en pocas décadas parecía que la agricultura podía recuperar el atraso frente a la industria.

Los cambios tecnológicos que surgieron a partir de la llamada “revolución verde” posibilitaron en gran medida una enorme reducción en el número de trabajadores permanentes necesarios para realizar las tareas agrícolas, es decir que las posibilidades técnicas que permiten separar al productor directo de la tierra ya se hallaban disponibles. La aplicación de estas técnicas sumado a las diferentes políticas que vimos a lo largo del capítulo 1 terminaron por configurar un nuevo escenario que profundizaría las ya deficientes condiciones laborales con las que convive el trabajador agrícola de la provincia.

¹¹⁸ Ibíd. Pág. 64

¹¹⁹ Ibíd. Pág. 66

¹²⁰ Ibíd. Pág. 66 y 67

4.1 Profundización de la separación del trabajador de sus medios de producción para el caso de Mendoza

Como vimos a lo largo del capítulo 1 a partir de mediados del pasado siglo la producción agrícola en la provincia sufrió un proceso de transformación que implicó a grandes rasgos el paso de una agricultura tradicional poco tecnificada en la que coexistían la gran empresa y la pequeña explotación ya fuera propia o bajo alguna otra modalidad, hacia una agricultura cada vez más concentrada, y a la vez más tecnificada e integrada a los circuitos de comercialización a nivel mundial.

La apertura comercial y la desregulación de la economía, entre otras medidas, desataron todo el peso que significa la competencia en el capitalismo sobre la producción agrícola de Mendoza, afectando principalmente a aquellos actores que estaban en peores condiciones para enfrentar las nuevas reglas económicas. Como vimos anteriormente las más afectadas fueron aquellas explotaciones con características campesinas, a las que caracterizamos de esta forma partiendo principalmente de sus técnicas de producción y en el uso de mano de obra familiar. Entre este tipo de productores no solo encontramos pequeños propietarios sino también, y esto es muy notable en la provincia, otras formas de uso de la tierra en las que, a pesar de no poseer la propiedad de la misma, el trabajador se encargaba de todo el proceso productivo, entre ellas encontramos la mencionada figura del contratista, pero también aparceros y medieros.

Es decir que en lo que respecta a la cantidad de mano de obra requerida podemos observar la influencia de dos factores principales: por un lado tenemos la difusión de las tecnologías surgidas a partir de la “revolución verde” y por otro lado la integración directa a la economía mundial, lo cual amplió enormemente la competencia a la que estaba sujeta la agricultura de la provincia fomentando cualquier medio que contribuyera a reducir los costos, entre ellos los de mano de obra.

Esta reducción de los costos de mano de obra incluyó llevar al mínimo los vínculos existentes entre el patrón y el trabajador. Y, aprovechando el uso de nuevas técnicas, una de las primeras figuras en verse afectada serían aquellas que representaban una estrecha relación como es el caso de los contratistas.

Las tareas que anteriormente debían hacerse mediante el esfuerzo humano y el uso de animales, ahora era posible realizarlas mediante el uso de tractores con sus diversas herramientas. Así lo expresaba un ex-contratista de la zona de San Carlos (TA3) *“Y lo hacían a caballo y ahora meten un tractor y usted ve un tipo sentado ahí ¿y le rinde cuánto? Antes había que hacer toda la arada a caballo, le daban a lo mejor... usted tenía diez hectáreas, le daban dos o tres animales, tenía que cuidarlos usted, le daban la comida el patrón y todo. Usted tenía un corral, llegaba del trabajo y al caballito le daba el agua, le daba el pasto, era una rutina de todos los días hasta que lo desocupaba. Tenía que cuidarlo usted. Al otro le daban tres, al otro le daban... según las hectáreas y eso se lo cuidaba el contratista. Se le enmancaba o se le enfermaba, le traían otro nuevo y así”*.

Lo mismo decía para el caso de curar las plantas:

“Entrevistador2: ¿O sea que antes era todo a mano?”

Entrevistado: Todo a mano, a caballo. Ahora el tractor entra... Hasta tenían las albardas que les ponían a las mulas arriba para curar con albardas, ¿y qué le podía rendir? Ahora agarran una máquina y van con los tractores ahí, encima saben salir tres máquinas, que allá tienen un pozo donde cargan el agua y hacen el preparado. Imagínese lo que hacen, en la noche saben curar, lo que les rinde en la noche tres máquinas curando y al otro día los relevan tres tractoristas más que tienen ahí, tienen como seis tractores guardados. Antes tenían los caballitos y con las albardas curaban, una mulita de tiro ahí...”

La tarea del riego que era otra de las tareas esenciales que correspondían a un contratista también se vio tecnificada. En palabras del ex-contratista (TA3):

Entrevistador1: Antes había regante...

Entrevistado: Sí, ahora ves que tienen riego por aspersión, por la forma es muy poco lo que hacen. No, antes tenían regador, como ser yo me tocaba esta noche por decir, regaba por decirle desde las diez de la noche hasta las seis de la mañana, después venía el otro a relevarme y yo me iba a dormir y el otro seguía hasta las dos de la tarde o todo el día, se llevaba la comidita para comer al lado del agua, ahí a la sombra.

Entrevistador2: ¿Y antes a veces también era el personal permanente de la finca?

Entrevistado: Era el mismo contratista el regador, se lo daban al mismo contratista. O regaba el hijo o regaba el padre, el mismo contratista regaba. Cada contratista se regaba su viña, ahora no, ellos tienen el goteo” (...) *“Ahora un solo tipo... un solo tipo es el*

encargado del riego, que tienen por goteo ve. Ese está encargado para eso, él le programa el riego para ese cuadro, mañana lo programa para el otro”.

La mecanización de la agricultura aumentó en gran medida la productividad del trabajo humano y redujo la necesidad de tener trabajadores de forma permanente en la explotación. La aparición de estas técnicas de producción permitió, bajo el capitalismo, profundizar la separación del productor directo de sus medios de producción, en este caso de la tierra, transformándolo en un asalariado temporario. Observamos aquí como la producción de supernumerarios se ha dado en la agricultura produciendo trabajadores sobrantes, pero que a su vez esta producción de supernumerarios “libera” trabajadores que a un menor costo pueden llevar a cabo aquellas tareas que no han podido mecanizarse o que no resulta económico mecanizar en comparación a continuar utilizando trabajadores.

4.1.1 La subsistencia: del campesino al asalariado

Este fenómeno tuvo un doble efecto sobre el trabajador agrícola, no solo se convertía en un asalariado temporario sino que también al no vivir en la explotación perdía la capacidad que poseía anteriormente de producir para su subsistencia. Esta consecuencia produjo una considerable pérdida en el ingreso real del que disponía el trabajador agrícola, dependiendo en la actualidad únicamente de los empleos temporarios a los que pueda acceder. Citando nuevamente al ex-contratista (TA3):

“Entrevistado: Aparte que en la finca usted tenía lugar para criar un animalito, un chanchito para carnear en el invierno, que una ovejita, que unas gallinas, hasta cien gallinas he tenido, que tiene los huevitos, que tiene la gallina para carnear, un chanchito para carnear en el invierno, se hace unos chorizos, unos jamones. Y era la manera de vivir antes ve. Sí, la verdura, se hacía una huerta, aparte si no sacaba en la chacra tenía la huerta más temprano.

Entrevistador2: Claro, vivía de lo que usted producía

Entrevistado: Y ahora no, estoy aquí, ¿qué siembro? Sí tengo para poner un poquito de leña ahí atrás y listo. Y ahora aquí no tengo una gallina y yo cuando me vine del Cepillo allá teníamos 70, 80 gallinas. Carneábamos, que en invierno usted sabe que tiene un carneo, tiene los chorizos, tiene la panceta, tiene los salames, tiene los jamones y después

va... Y que le cayó un pollo a la señora y ya te hizo un guisado y comiste. Hacen dos surquitos de papa y ya tenías la papa, y la cebolla la colgaba, el ajo lo guardaba y ahora no...”.

Como mencionamos en el capítulo 1, también significó la pérdida de la casa que se le facilitaba por el hecho de ser contratista, que se incorporan como otro de los gastos que debe enfrentar el trabajador y su familia. En su mayoría los trabajadores agrícolas han pasado a vivir principalmente en aglomerados rurales o en zonas urbanas. Así lo describían unos trabajadores agrícolas del Valle de Uco:

“Entrevistador1: ¿En los últimos diez años ha cambiado?

TC4: Sí, casi nadie tiene contrato, de esos contratos que te decía por porcentaje, casi nadie tiene. Raro que te encuentres con eso.

TC6: Claro, empezó eso de la tercerización y ahí fue el boom. Todos empezaron a hacer cooperativas truchas, entonces el patrón se lava las manos porque le paga un poco más a la cooperativa y...

TC4: Y no te tiene que dar casa, nada. Los que tenían mucha gente allá en caso donde yo vivía, que era tipo estancia allá arriba, que era la estancia La Pampa habían como treinta familias viviendo allá adentro, ahora si hay tres es mucho. Toda la gente vive ahora en estos lugares o en pueblos. Y sí o sí tenés que vos salir a laburar digamos, en cambio ahí, estando vos ahí en la finca tenés, como te decía antes, para criar algo para hacer algo diferente digamos y cambia la economía”.

Es lo que Poblete llama la ruptura de la unidad casa/trabajo que había implicado el estatuto del contratista, el cual no solo funcionaba como forma de organización y regulación del trabajo, sino también como un elemento de fidelización de la mano de obra; como lo afirma la autora, llegando los trabajadores a identificarse con la finca a la que “perteneían”. La autora además señala que:

“Hasta ese momento los cambios de propietarios sólo habían generado una cierta rotación en el espacio, pero nunca el desempleo, desempleo que ponía en riesgo su permanencia en la región. Lo que parecía incomprensible para nuestros interlocutores era el hecho que no hubiera lugar para ellos en ese nuevo modelo de organización del trabajo. La automatización de algunas tareas o la voluntad de reducir los costos laborales fijos no

*aparecían en el discurso de los entrevistados como factores explicativos de los despidos. El primer criterio que evocaban era la edad*¹²¹.

Además, el desplazamiento de los trabajadores agrícolas hacia aglomerados significó una mayor precarización de sus condiciones de vida, ya que sumado a los bajos salarios que ganan, este tipo de barrios a menudo poseen condiciones deficientes de habitabilidad. Un sociólogo de la zona de Tupungato (SOC1) nos comentó que van generándose contextos de hacinamiento en los alrededores de las fábricas, en los cuales la gente se instala en espacios urbanos con poca planificación: *“la gente que vive ahí en forma permanente en barrios que son en el ámbito rural pero con una organización y una distribución del espacio tipo urbano. Donde los lotes son de 10 por 30 y con el cambio generacional se suman a vivir ahí otras familias. Donde vos miras de arriba el barrio y es todo un techo. No tienen espacio para sembrar nada, para tener animales tampoco porque es un espacio urbano metido en medio del campo”*.

4.1.2 El trabajo agrícola como “changa”

La gran reducción en la cantidad de personal permanente necesario para llevar adelante las labores agrícolas ha facilitado la implementación de estrategias que reducen al mínimo el tiempo de contratación de trabajadores temporarios, contratándolos solo en periodos puntuales a lo largo del año. Si sumamos a esto la propia temporalidad de las tareas agrícolas que dependen de los ciclos biológicos de los cultivos podemos decir sin lugar a dudas que el empleo agrícola ha profundizado su carácter de *“changa”*, volviéndose para la mayoría de los trabajadores del sector un trabajo temporario, que puede variar desde algunos meses si se trata de trabajadores de un galpón o fábrica, hasta alternar entre finca y finca cada pocos días si se trata de trabajadores que se desempeñan en las explotaciones, lo cual sumado a los bajos salarios del sector genera una gran incertidumbre acerca de la reproducción misma de su vida diaria y de sus familias.

Pero no solo la temporalidad del trabajo contribuye a que este tipo de tareas sean consideradas como una *“changa”*, sino también las duras condiciones laborales y los bajos

¹²¹ Poblete, Lorena. **“De trabajadores inamovibles a trabajadores móviles. El caso de los contratistas de una región vitícola de Mendoza, Argentina”**. 2012. Pág. 12

salarios del sector provocan el abandono de las tareas a la menor oportunidad de encontrar un trabajo algo mejor. Ante la pregunta sobre que consideraban un trabajo mejor la respuesta es definitiva, esto declaraban los trabajadores de la zona del Valle de Uco:

“Entrevistador1: ¿Y trabajo bueno, bueno en la zona, el trabajo que todos quieren?”

TC6: Encargado, ja, ja. (Irónicamente)

TC5: Todos quieren ser jefe ja, ja

TC6: No, no sé, en los supermercados creo que es lo que más... cosas así.

TC4: Y si no tenés que estudiar... y si no laburito en la municipalidad...”

También ante la alternativa de trabajar en las explotaciones o en algún galpón o fábrica quedaba de manifiesto la dureza de las tareas agrícolas, así lo expresaban:

“Entrevistador1: ¿Y nunca intentaste hacer así como algún trabajo fuera de la zona?”

TC5: Y el laburo este, que para salir de la finca lo que hice fue entrar a la fábrica. Y ahí, ahí es distinto a la finca, porque por lo menos hay muchos puestos que estás en la sombra y ya eso es una ventaja, a la par de estar al sol, que acá en verano 40 grados en la cabeza te mata, te mata el sol, capaz que el laburo no es tanto, pero el solazo”.

Queda claro que los mismos trabajadores tienen presente estas condiciones y que tan solo el hecho de no estar expuestos a las inclemencias climáticas ya es considerado un avance, pero la necesidad de obtener un ingreso aunque sea bajo los lleva a continuar empleándose en estas labores. En este sentido uno de los trabajadores del Valle de Uco (TC6) decía: *“La mayoría de qué se yo, de los compañeros que han tenido hijos... y eso es un gran problema porque vos cuando vas a tener un hijo no podés decir no hoy no voy a trabajar con ellos, no podés decir así porque al otro día no le vas a poder dar de comer a tu hijo, entonces te la tenés que bancar. Y la mayoría de la gente pasa lo mismo, tenés que ir a laburar porque si no no comés”.*

4.2 El obrero agrícola: “El máximo de tiempo de trabajo y el mínimo de salario”

Como dijimos anteriormente la creación constante de un ejército obrero de reserva le significa al capital disponer de grandes cantidades de mano de obra a costos reducidos. Debido al lugar que ocupan estos trabajadores en la división del trabajo la vida misma y las alternativas que disponen para asegurar su sustento se ven condicionadas en general. Vale

recordar lo que decía Marx acerca de las condiciones laborales del ejército de reserva latente, “*el máximo de tiempo de trabajo y el mínimo de salario la caracterizan*”¹²².

Teniendo en cuenta esto último, a lo largo de este apartado veremos las duras condiciones laborales a las que se hallan sometidos regularmente estos trabajadores, en muchos casos en tareas para las cuales se dispone de alternativas que reducen la carga de trabajo humano necesario, pero que quedan descartadas si existe la posibilidad de realizarlo mediante el esfuerzo de un trabajador a un menor costo. En muchos casos este costo menor se logra además reduciendo al mínimo los gastos en lo que se refiere a seguridad y salubridad de los trabajadores, a través de extensas jornadas de trabajo o incluso con trabajo infantil, esto sin mencionar las diversas modalidades de contratación que violan lo establecido por ley.

Pero además Marx describía a esta fracción del proletariado diciendo que “*su ocupación es absolutamente irregular*”¹²³, esto tiene una doble consecuencia por un lado esta temporalidad genera grandes dificultades al momento de conseguir un ingreso que garantice la reproducción de su vida y de su familia en el día a día, y por otro lado las actividades en las que se ocupa alternativamente poseen por lo general una gran semejanza en lo que se refiere a las deficientes condiciones de trabajo. Estas características son consecuencia de la baja productividad de las tareas que desempeñan en la división social del trabajo. A las que se ven sometidos por el funcionamiento del capital que necesita constantemente regenerar y aumentar su tasa ganancia, proceso en el cual, como vimos anteriormente, la creación de un ejército obrero de reserva juega un rol central.

4.2.1 Condiciones de trabajo. Enfrentando la dureza a diario.

Cuando hablamos de condiciones de trabajo estamos haciendo referencia a la dureza de las labores en que se emplean estos asalariados. Resulta interesante lo mencionado por Neffa sobre las “condiciones y medio ambiente del trabajo” (en adelante CYMAT) que, aunque desarrollado para trabajos del ámbito urbano, sirve para aportar claridad sobre el tema. Las CYMAT intentan dar cuenta de la relación compleja que existe entre la actividad

¹²² Marx, Karl. “El Capital, tomo I. El proceso de producción del capital”. 1867. Pág. 801

¹²³ Ibid. Pág. 801

laboral y la salud de los trabajadores que la realizan. Los elementos que constituyen a los CYMAT serían los siguientes:

*“Tenemos por una parte la carga física del trabajo y el esfuerzo muscular que requiere el ejercicio de la actividad; por otra parte, los problemas de **higiene** (...) y de **seguridad en el trabajo** (...) (riesgos físicos, químicos, biológicos, o provocados por factores tecnológicos y de seguridad del medio ambiente de trabajo o por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos). Estos dos grupos de factores son los más conocidos e identificados por sus repercusiones directas sobre la salud, de acuerdo con el tiempo de exposición a los riesgos, la intensidad en si misma y la existencia o no de medidas de prevención.*

*Pero el proceso laboral se desarrolla en un contexto dado por las **condiciones de trabajo**; estos son factores de otra naturaleza, debido a que se refieren a formas institucionales, a las relaciones sociales de producción, a los modos de organización de las empresas u organizaciones (la duración y configuración del tiempo de trabajo, el contenido y organización del trabajo, las formas de gestión de la fuerza de trabajo, la ergonomía, la transferencia de tecnologías, los sistemas de remuneración, las posibilidades de participar en el mejoramiento de las CYMAT, los servicios de bienestar accesibles a los trabajadores) ”¹²⁴.*

Entre las consecuencias que generan las CYMAT en el colectivo de trabajo de manera diferencial se encuentran las siguientes; fatiga fisiológica y patológica, deformaciones fisiológicas, perturbaciones permanentes y no reversibles sobre el cuerpo, envejecimiento prematuro, reducción de la esperanza de vida, accidentes de trabajo y en algunos casos la misma muerte entre otras consecuencias.

Si bien las malas condiciones del trabajo agrícola son históricas, es necesario ver cuáles son las nuevas modalidades de precarización en el actual contexto de la agricultura de la provincia. Por ello mostrar estas características sirve para realizar un enfoque más global de una situación que no sólo afecta al trabajador físicamente, psicológicamente, etc., sino que genera una serie de complicaciones en su entorno familiar y social.

También estas condiciones, como ya dijéramos, se ven expresadas en el trabajo infantil que se da sobre todo en las zonas agrícolas dado lo dificultoso que es controlarlo en el campo, esta situación también es histórica pero ha significado para las empresas y dueños de explotaciones mayores esfuerzos en ocultarlos.

Muchas veces la no registración lleva a que no se cuente con ningún tipo de seguro médico, obra social o aseguradora de riesgo del trabajo, un aspecto que es de gran

¹²⁴ Neffa, Julio César. “**Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores**”. 2001. Pág. 26

importancia dado los ritmos de trabajo y los ámbitos donde se desarrollan las actividades que estos trabajadores temporarios realizan.

Respecto de los seguros de trabajo observamos que en general los trabajadores que entrevistamos no los tenían o desconocían si se los pagaban, nos encontramos con relatos donde las empresas acudían a instituciones públicas en casos de accidentes de trabajo. Con el agravante de que las instituciones de salud públicas ubicadas en zonas rurales, como pueden ser salas de salud u hospitales, muchas veces no cuentan con los insumos necesarios para atender apropiadamente a sus pacientes. Esto nos comentaba un trabajador de la zona del Valle de Uco al respecto a esta situación:

“Entrevistado2: Ni siquiera obra social. Ahí es más, si te llega a pasar algo, lo que hacen te traen a la sala.

TC4: Acá hay un hospital público.

TC5: No hace mucho le había picado una araña a un pibe que yo conocía, al “Salta” le picó una araña y se desmayó viste y lo agarraron y lo trajeron al hospital y lo dejaron ahí.”

También se ha comentado en las entrevistas que algunas empresas de mayor capital han incorporado como un “logro de la responsabilidad social empresaria”, médicos que son pagados por ellos para que realicen los controles a los trabajadores. Lejos de ser una garantía de salubridad dentro de la fábrica se convierte en un factor disciplinario más. Esto nos contaba el Sociólogo de la zona de Tupungato (SOC1) respecto de las condiciones de trabajo: *“En estas empresas en particular hablo de ALCO que de eso tengo información precisa. El control de salud lo hace una médica contratada por la misma empresa. Y cuando las chicas entran con un nivel de estrés muy alto porque duermen de forma irregular trabajan horario corrido en una cinta que se maneja con vapor de agua. Entonces el ámbito de trabajo es muy denso. Se descomponen, se desmayan. Entonces viene la médica los revisa y ella decide si están en condiciones de seguir trabajando o no. Si la chica dice no me quiero ir porque me siento mal que se yo. Bueno un día descontado y una sanción porque estas en condiciones de seguir trabajando. Tomate un refrigerio que se yo y volvé a la cinta. Si ella se van y vienen con un certificado de un médico de hospital público no es válido....”*

Este último fragmento nos remite a otro de los factores que afecta al trabajo agrícola y que se relaciona con lo intensivo que son los ritmos de trabajo en los momentos críticos de la producción. Sobre todo en la cantidad de horas a las que muchas veces se ven obligados a trabajar, así como la falta de regularidad de los turnos que deben respetar. En este sentido uno de los trabajadores del Valle de Uco nos relataba que cumplía turnos de 12 horas en la fábrica de forma alternativa empezando en ocasiones a las siete de la mañana hasta las siete de la tarde o viceversa.

Muchas veces, como ya comentamos, los trabajadores son obligados a continuar en sus puestos de trabajo hasta cumplir con los pedidos que tienen las empresas. Estas situaciones se dan sobre todo en los galpones de empaque. La amenaza de perder el trabajo si no continúan es suficiente para lograr que la mayoría de estos se queden. Así lo relataba la Cooperativista de Guaymallén (TC3): *“Las horas eran, ponele desde las siete de la mañana hasta las doce y media del mediodía y de catorce a veinte, veintiuna. Entonces cuando había que terminar una carga había que quedarse ponele hasta las diez con el tema de que... el agravante de que si vos te querías irte... no te dejaban ir. Llegabas a la puerta y te tenían que quedar sí o sí hasta que terminaban todo.”*

La situación de estar una gran cantidad de horas fuera del hogar se agrava cuando los que trabajan son mujeres con niños, como ya expresáramos esto genera dificultades en la vida familiar y presenta aún más complicaciones para estas trabajadoras, así lo expresaba el sociólogo de Tupungato (SOC1): *“bueno en algunos casos ahora las cámaras frigoríficas son inmensas entonces posibilita asegurar el trabajo un poco más organizado con jornadas de 8 horas pero en los casos en los que no tienen cámaras tan grandes o no quieren invertir en cámaras los ciclos de trabajo son muy intensivos con la fruta o cuando hay que exportar y trabajan turnos de 12 horas en horarios rotativos. Que tienen una irregularidad en la cuestión de dormir comer organizar su vida cotidiana porque un día entran a las 4 de la mañana, a las doce del mediodía o a las 6 de la tarde. Siendo mujeres, la mayoría con niños, desorganiza mucho su vida cotidiana y genera un nivel de estrés muy alto”.*

Estas condiciones que impone el capital exigen una organización de la vida cotidiana diferente a la del modelo previo que no sólo se ve reflejada en el estrés que pueda sufrir el trabajador de manera particular, sino que además presenta perjuicios de índole

familiar y social muchos más profundos, continuando con el relato del sociólogo de Tupungato (SOC1): *“...y eso deriva también y se pueden hacer entrevistas a los médicos de las salas de ahí del Cordón del Plata de cómo el índice de situaciones de violencia, abuso y maltrato en menores coincide con los periodos de mayor intensidad de trabajo en la fábrica, porque es cuando las madres están como agobiadas, entran en cualquier horario salen en cualquier horario y más del 70% son mujeres”*.

Con respecto a los menores no sólo están estas situaciones de violencia hacia ellos sino que, a pesar de las denuncias de los medios de comunicación en relación al trabajo infantil, esta situación seguiría vigente. Continuando lo expresado en la misma entrevista (SOC1), nos decía: *“ha hecho un montón de denuncias en este último periodo sobre trabajo esclavo en la zona de ahí del Valle de Uco con los talleres ahí de ajo, con empresarios tipo vitivinícolas de primera gama como Salentein, con trabajadores menores de edad que los pasan a buscar en la mañana y los dejan a pata después, se vienen sin comer a las 7 de la tarde caminando por la orilla de la ruta, una empresa de nivel... empresas que están subsidiadas por el estado en el desarrollo de infraestructura en insumos de compra para materiales de riego y de prevención de granizo y de energía también la tienen subsidiada...”*

Vemos también en la cita anterior, que las malas condiciones de trabajo no sólo incumben a los productores medianos y pequeños sino que está difundida también entre algunas grandes empresas dedicadas a la comercialización en el mercado internacional.

Dentro de las condiciones de trabajo en que se encuentran estos obreros observamos también las deficiencias en el transporte. Si bien la nueva ley de trabajo rural menciona condiciones muy específicas de transporte de estos trabajadores, vimos que estas en general no se cumplen. Nos decía un trabajador del Valle de Uco (TC4) sobre la manera en que los trasladan: *“Ahí también las condiciones de transporte, digamos que te llevan como ganado digamos, porque vas ahí amontonado detrás de una camioneta, a veces tenés un banquito para sentarte y sino vas ahí todo amontonado, entre toda la gente que va a laburar más los bultos que vos llevás, herramientas también a veces”*.

Estas condiciones de transporte cuentan como un riesgo más de trabajo a cargo de los obreros, dado que no sólo no están debidamente acondicionados para llevar gente sino

que muchas veces no cuentan con los elementos de seguridad necesarios para circular en rutas. Nos aclara uno de los trabajadores del Valle de Uco:

“TC4: Hay traffics, algunos que tienen traffics o tienen un bondi para ir, pero la mayoría tienen las camionetas y las acondicionan más o menos como pueden viste.

Entrevistador2: ¿Y vas en la caja?

TC4: Claro en la caja atrás. Te hacen con una carpita, en el mejor de los casos una cúpula y si no así nomás”.

Como dijéramos previamente estos trabajadores se desempeñan en actividades para las que ya existen alternativas de mecanización pero que los empresarios optan por seguir explotando mano de obra dado el bajo costo de la misma, lo cual en general logran reduciendo al mínimo tanto los salarios, como las cuestiones relativas a la seguridad de los trabajadores. Esta situación puede observarse, por ejemplo en la provisión de implementos necesarios para realizar las diversas actividades agrícolas. Los mismos corren por cuenta de los trabajadores así como los riesgos en caso de no contar con los mismos. Es decir, que los trabajadores ponen incluso algunos medios de producción para poder llevar a cabo su tarea. Esto lo vemos expresado en el siguiente fragmento de una de las entrevistas a los trabajadores del Valle de Uco:

“TC5: Sí, no te dan ni siquiera... no te dan guantes, no te dan protección.

Entrevistador2: ¿Y lo tenés que llevar vos a esas cosas?

TC4: Y sí, según el laburo que estés haciendo, lo que necesites, ponele podés estar haciendo un laburo en la viña que necesitas un guante de cuero o, ponele, antiparras y eso. Bueno antiparras raro que alguien use, a no ser que te lo suministren. Y si no guantes tenemos que... por lo menos nosotros en la fábrica nos dan esas cosas y siempre tenemos algún guante y nos abastecemos con eso digamos.

TC5: Tampoco ropa, no dan botines de seguridad nada de eso”.

La misma situación también se ve reflejada en las condiciones sanitarias en las que desarrollan su actividad, por ejemplo en la forma en la que se alimentan mientras están trabajando, en lugares donde muchas veces no cuentan con sombra y donde los baños para el personal son inexistentes. Esta situación no es menor dado que muchas veces no sólo trabajan hombres sino que también lo hacen mujeres y niños. Esto expresaba un trabajador del Valle de Uco sobre esta situación:

“TC4: No te dan ni siquiera un lugar para comer y comés tirado ahí a la orilla de la viña, a la orilla de lo que estés trabajando, debajo de la planta del durazno, comés ahí como un perro digamos. Tirado ahí, y te llevas lo que... a veces ni sombra. A donde vamos a laburar ahora no tenemos ni sombra. Es viña pero es bajita y las plantas del durazno son nuevitas, son chiquitas. Y a la hora que vas a comer, siempre es al mediodía que el sol...

Entervistador2: ¿Y baño tenés?

TC4: No, no tenés nada. Casi en todos lados es así”.

Lo mismo nos comentaba la Cooperativista de Guaymallén (TC3) y agregaba la situación dada en explotaciones que no contaban con agua potable donde pudiesen higienizarse los trabajadores, y por supuesto tampoco beber: *“Sí, las condiciones de nosotros fueron precarias, en el establecimiento no tanto, ponele yo trabajaba bajo un techo, había baños, pero sí en el sector de las chacras donde trabajaba la gente que cortaba ajo ahí se trabaja al rayo del sol, ahí si encontrabas más precariedad, no tenían baños, no tenían agua, o sea que la gente que va a cortar hasta ahora debe llevarse el bidón de agua, no sé cómo se las arreglarán para...”.*

Las características del trabajo en sí son bastante rigurosas por las posiciones en que se realizan y los esfuerzos que requieren. Recordemos además que en general estos trabajadores no cuentan con seguros de ninguna clase. Así lo relataban los trabajadores del Valle de Uco:

“TC4: Después durazno, no sé si ustedes han estado alguna vez, pero te ponés un recolector que se llama, que te cruzás unas correas acá atrás y tenés un tacho acá (a la altura del pecho) que es de aluminio así y ahí una carpa, y bueno ahí vas poniendo la fruta, después lo sacas de ahí, lo desenvolvés y lo echas al bin. Y tenés que andar con eso, más la escalera y más un calor que se caga la nena.

TC5: Más la pelusa del durazno que le vas echando y te da...(en la cara)”.

También sucede algo parecido con el cultivo del ajo:

“Entervistador1: ¿Han arrancado ajo alguna vez?

TC4, TC5 y TC6: Sí yo sí.

Entrevistador1: Terrible eso ah?

TC5: Te mata la... tenés que ir en esta posición (está de pie, pero encorvado hasta el suelo) así, así tenés que ir todo el tiempo”.

No sólo existen muchas causas para hacer del trabajo agrícola una actividad insalubre, sino que muchas veces las tareas que implican el cuidado de los cultivos hacen un tanto más precario algunas de las mismas, sobre todo en actividades referidas a la aplicación de los agroquímicos que requieren las plantaciones. Esto nos decían los trabajadores del Valle de Uco:

“TC4: No, y el ROUNDUP¹²⁵ (desmalezador) también, que vas con la mochila de 20 litros con ROUNDUP ahí, imaginate chorreando, y después si no tenés todo bien los elementos de seguridad... también tenés las manos, te lo aspirás...”

TC5: Eso te tienen que dar por lo menos un barbijo.

TC6: Sí, ajá (irónicamente) ya te van a dar”.

Dentro de las actividades que se realizan durante la temporada baja de los cultivos, existen hortalizas que si bien podría mecanizarse su recolección se continúa haciendo con trabajadores. Por ejemplo las condiciones de recolección de la papa son unas de las más exigentes y hay que contar entre estas condiciones la época del año en que se realiza (invierno) como la zona donde se realiza, esto nos comentaba un trabajador de la zona del Valle de Uco:

“TC4: Pero la papa es más feo, porque la papa es un disco así, que va pasando por abajo digamos, pero es una nube de tierra.

Entrevistador1: Ah, ¿y vos vas atrás?

TC4: Cuando terminas te ves los ojos y los dientes nomás.

TC5: Y vas con la misma posición (del ajo) ¿o no?

TC6: También, pero con la bolsa ahí.

TC4: Peor todavía.

TC6: Los horarios son feos, porque por ahí terminás a las 3 o 4 de la tarde y tenés que esperar el camión...

TC4: Y en invierno imaginate, allá al pie de la montaña, al pie del cerro digamos.

Entrevistador1: ¿Ah, tienen que irse allá, para allá para la papa?

TC5: Sí es más lejos.

¹²⁵ Herbicida no selectivo de amplio espectro patentado por la firma Monsanto. Consiste en mezclas de glifosato con diferentes coadyuvantes (sustancia "auxiliar" que se agrega para aumentar la efectividad del ingrediente activo).

TC4: Yo fui una semana y no fui nunca más. Se me congelaba la comida, estaba todo congelado así.

Entrevistador1: Ah es bravo bravo.

TC5: ¡Que horrible la papa esa!

Entrevistador1: ¿Esa es una de las changuitas del invierno digamos?

TC4: Sí te pagan mejor, siempre te pagan mejor pero se te sacan la bosta”.

Si bien las situaciones mencionadas en este apartado no realizan una descripción exhaustiva, si trazan un perfil sobre las condiciones que deben afrontar los trabajadores agrícolas transitorios que se desempeñan en el agro mendocino. Las duras condiciones de trabajo en el agro son históricas, pero las mismas han ido cambiando y donde más duramente se ve reflejado este fenómeno es en las consecuencias que acarrea sobre los trabajadores temporarios.

4.2.2 Disciplinamiento de la fuerza de trabajo

La dureza y la temporalidad de las tareas agrícolas le otorgan un carácter de “changa” a estas labores, lo cual no crea ningún vínculo entre trabajador y empleador más allá del día trabajado, apenas finalizan o baja la intensidad de las tareas requeridas el trabajador necesita buscar algún otro empleo que le asegure su sustento.

Para el trabajo en las explotaciones esto no presenta mayor desafío de lo normal, es decir que para la mayoría de las tareas se recurre a trabajadores temporarios. Sin embargo, para el caso de los galpones del sector agrícola sus actividades presentan picos de producción con ciertos momentos en que la demanda de trabajo cae pero no desaparece. Para poder asegurarse que contarán con la cantidad de trabajadores necesarios, además de la tercerización, las empresas han adoptado otras estrategias para atar a los trabajadores a la misma, a fuerza de emplearlos con una gran irregularidad en lo que a tiempos se refiere. Así se ha convertido en una práctica frecuente el informales casi sobre la hora los horarios de trabajo, evitando de esta manera que ese trabajador pueda buscar algún otro empleo. Esto se realiza bajo la amenaza de que si no se presenta a trabajar cuando ellos lo requieren directamente les dan de baja. Una comunicadora social (CS) de la zona de Tupungato expresaba: *“En la época de producción fuerte, por ahí por ejemplo que se yo, los llaman a*

hacer cuatro... ellos les pagan por hora, entonces ponele hacen cuatro horas en la fábrica por día a veces, a veces hacen ocho o a veces hacen dos, entonces como que están atados toda la temporada a la fábrica pero no les rinde digamos porque es como que... y tampoco se van a hacer otros laburos porque si los llaman... y les llaman ahí, o sea les llaman diciendo bueno a las cuatro de la mañana tenés que hacer el turno hasta tal hora, porque la fábrica no para, entonces depende de la producción... ”.

No solo se les informa sobre la hora, sino que en algunos casos donde el transporte lo realiza la empresa, los trabajadores deben esperar estos transportes y, si la empresa ese día no necesita tanta mano de obra, el transporte no pasa y nunca se le avisa al trabajador. Así nos relataba esta situación el sociólogo de Tupungato (SOC1): *“Como también un logro de lo que es la responsabilidad social empresaria pusieron el transporte para ir a buscarlos a las casas. Eso implica que si un día ellos no demandan de mucha mano de obra el micro no pasa. Ellos están ubicados en el medio del campo, muy próximos ahí a la industria, el micro no pasa, no pasa a las siete, son las ocho, son las nueve, salir de ahí con el transporte público es muy difícil, o sea terminan buscando alguna posibilidad de trabajo cerca del mediodía, que en el ámbito rural al mediodía ya está todo organizado. (...) Y si no pasa el micro tampoco les avisan el día antes, como una estrategia de que ellas tampoco puedan insertarse en otros espacios laborales, como ser una changa diaria de poda, de atada de viña, descanutar ajo, o lo que sea”.*

Esta situación genera que el trabajador nunca sepa cuantos son los días que realmente va a trabajar, y que además tampoco pueda buscar otras tareas los días en los que la fábrica no los necesita. Es decir el trabajador se halla en una situación de gran incertidumbre económica y a su vez atado a la fábrica como principal fuente de empleo, pero que sin embargo no le garantiza su subsistencia.

De la misma manera se utilizan las cuestiones burocráticas de la empresa, esto afirmaba en la misma entrevista con la comunicadora social un sociólogo de la zona de Tupungato (SOC2): *“Pero igual es re duro, acá se nota mucho la época esa que no hay laburo y, no sé, los grandes tipo ALCO calculan para que vos estés siempre ahí pendiente, no te vayas a hacer otra cosa, porque por ejemplo recién ahora los están llamando para los controles médicos y firmar no sé qué huevada, hasta hoy creo que era, entonces como que se van asegurando eso, que no te agarres otra cosa, te tienen ahí, entonces decís por*

ahora me conviene, gano un poquito más, pero después te clavaste unos cuantos meses que no sé, por ahí agarraste la desbrotada o alguna cosa pero... ”.

Por otro lado, la dureza de las tareas sumado a los bajos salarios del sector genera condiciones propicias para el surgimiento de conflictos laborales, sin embargo en este punto el disciplinamiento es muy fuerte sobre todo por la facilidad que existe al momento de reemplazar un trabajador por otro, tanto por la disponibilidad de trabajadores parados como por las mencionadas formas de contratación que logran desvanecer el vínculo laboral.

Si a lo dicho sumamos la complicidad de los sindicatos con los empleadores, que vimos a lo largo del capítulo 2, comprendemos la dificultad de los trabajadores para poder desarrollar cualquier reclamo y que el mismo se vea satisfecho. Esto no significa que no existan este tipo de reclamos pero ante la alternativa de ceder a alguno de ellos, lo cual seguramente le generará al empleador un incremento en los costos, existe sobre todo en las agroindustrias una fuerte estructura jerárquica que se ocupa de disciplinar a los trabajadores al respecto y de reducir los posibles focos de conflicto.

Resulta interesante el trabajo de María Alfaro sobre los espacios de negociación laboral en el mercado citrícola tucumano en el que menciona que: *“Disciplinar la mano de obra significa lograr que ésta internalice ciertas normas que inhiban la posibilidad de protesta, lo cual supone no sólo bajar la conflictividad sino también restarle recursos para la negociación”*¹²⁶ Este disciplinamiento representa otros beneficios para los empresarios con respecto a sus trabajadores ya que: *“las estrategias de disciplinamiento adquieren también otro sentido: el de entrenar coercitivamente a los trabajadores en determinada modalidad de trabajo, lo que los lleva a aceptar las reglas de juego que la empresa impone”*¹²⁷.

Ante la pregunta realizada a los trabajadores del Valle de Uco (TC4) sobre que actitudes exigen los empleadores al trabajador nos respondieron: *“Y básicamente que no rompas las pelotas, que no exijás ponele que te den un zapato, que está malo, que te hace doler el pie, que que se yo, bueno es el que hay. Ya si empezás a hinchar las pelotas ya como quedás medio fichado, van a decir este quiere guantes, quiere esto, quiere lo otro, viste”*.

¹²⁶ Alfaro, María Inés. **“Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana: Actores y estrategias. Disciplinamiento, conflictividad y resistencias”**. 1999. Pág. 48

¹²⁷ *Ibíd.* Pág.49

Más aún si se desata un conflicto la respuesta no se hace esperar, así nos contaban los entrevistados las consecuencias de una de las protestas en una conocida agroindustria en las que participó uno de ellos (TC5): *“Nosotros hicimos uno, paramos. (...) Así que nos paramos ahí, nos juntamos todos, agitamos un poco para que la gente también se prendiera, y bueno empezaron a salir muchas cosas, porque habían muchas cosas que nosotros no sabíamos de compañeros que también habían reclamado y que los habían tratado mal. Por ejemplo hay uno que se llama Juan Reveco que es el director de RRHH, no me acuerdo, y bueno y saltó una mina que lo había tratado mal, que cuando había ido a hablar con él le había tirado la carpeta así fuerte en la mesa, que le gritaba, que se yo. Fue una de las pocas mujeres que paró así y le dijo todo lo que le tenía que decir y al poco tiempo la echaron”*.

Sin embargo no es necesario que se llegue a una protesta para ser despedido, en la misma entrevista ellos nos contaban acerca de los motivos de las sanciones y de cómo las mismas sirven además para intimidar al personal que sigue trabajando en la empresa:

“TC5: Sí, dicen que hay una nueva idea de que quieren renovar personal, así que están echando personal enfermo y conflictivo.

TC4: Claro, vos no te podés enfermar tampoco, vos ya pasás un parte de enfermo es porque sos conflictivo, entendés. No te podés enfermar, tenés que estar siempre ahí al pie del cañón.

TC5: Así que están ahí arreglando, están indemnizando gente, lo echan, los indemnizan, los llevan con seguridad hasta la puerta y se van. Muchísimos, ha habido muchos...

TC4: Claro, los sacan con seguridad...

Entevistador1: Ah bien escrachado.

TC4: Bien intimidante.

TC5: No se si le dejan sacar las cosas del casillero, no se. El gordo creo que me decía que no había podido sacar nada. Que lo sacaron así nomás, lo llamaron, le dijeron y lo sacaron ahí nomás, se lo llevaron con seguridad para allá. Hay muchísimos casos últimamente, no se, han echado a un montón”.

No es usual que se den grandes conflictos organizados en el sector, sino que la mayoría son espontáneos y surgen por reclamos puntuales. Este fue el caso del galpón de ajo Campo Grande que resalta por la gravedad que asumió la respuesta a sus reclamos ya

que, como vimos previamente, incluyó la intervención del Estado reprimiendo la protesta con graves consecuencias. La comunicadora social (CS), que trabajó sobre el caso decía: *“Entonces empezaron como a quejarse, a quejarse y las personas que se estaban quejando les pidieron adentro del galpón una lista con esas personas, digamos como referentes de los grupos que estaban trabajando y después a esas personas el día del conflicto no las dejaron entrar a trabajar. Entonces bueno ahí todos los trabajadores y trabajadoras se solidarizan con ellos y, bueno, y no entra nadie al galpón. Y no hicieron más que eso, o sea quedarse afuera y pedir que a los compañeros que no los dejaban entrar que los dejaran entrar a trabajar. Y bueno ahí es que se armó todo el lío y llamaron a la policía y que se yo. Entonces fue así como muy fuerte para ellos y bueno yo les contaba también, no me acuerdo bien el nombre creo que era Juan Carlos Erazo el hombre que falleció, si quieren ya lo buscamos bien, producto de los golpes de ese día, el tipo estuvo internado un par de días y después falleció”*¹²⁸.

La misma entrevistada (CS) nos contaba que luego de la protesta se logró que se reincorporaran algunos trabajadores *“Sí, dos al menos de ellos los reincorporan al galpón de ajo pero los reincorporan, ponele, a los trabajos más pesados dentro del galpón los pusieron a estos dos y en horarios dispares, digamos no estaban nunca juntos”*.

Todo lo anterior se complementa con el trato diario que existe entre el trabajador común y el personal jerárquico de las empresas encargado de supervisar y controlar las actividades de los trabajadores. Al respecto los trabajadores del Valle de Uco (TC 4 y 5) nos contaban que es frecuente que los jefes y encargados sean personas muy prepotentes y que frecuentemente los maltratan y le gritan a los trabajadores. Además nos contaban que si un trabajador les reclama algo queda identificado como conflictivo.

4.2.3 Una vida inestable. La reserva del ejército industrial.

Como ya anticipáramos al comienzo de este apartado, las condiciones laborales de estos trabajadores transitorios pueden entenderse en relación al lugar que ocupan en el proceso de producción y al estado de la lucha de clases. La misma temporalidad que se da

¹²⁸ Los Andes On Line. **“Murió uno de los obreros del ajo reprimido cuando pedía por sus derechos”**. 9 de abril del 2008.

en las actividades agrícolas y que se han ido profundizando lleva a que se vean obligados a vender su fuerza de trabajo a muchos patrones en el trayecto de un año o a quedarse sin trabajo. Esto va en sintonía con lo que Engels establecía cuando hablaba de la diferencia entre el sistema esclavista y el sistema capitalista de producción. Caracterizando al sistema capitalista dice Engels que el capitalismo no puede asegurarle la subsistencia al obrero:

“Pregunta: ¿En qué se diferencia el proletario del esclavo?”

Respuesta: El esclavo es vendido de una vez para siempre. El proletario debe venderse por hora o por día. Cada esclavo, siendo propiedad directa de su amo, tiene su existencia asegurada, por más que sea una existencia miserable, si le interesa a su dueño.

Cada proletario, que es propiedad, por decir así, de toda la clase burguesa y que vende su trabajo sólo cuando lo necesita la clase propietaria, no tiene ninguna seguridad en la vida. La existencia sólo le es garantizada a la clase obrera en su conjunto... ”¹²⁹.

Si bien durante las temporadas de cosecha esta mano de obra tiene una cierta continuidad en cuanto a la posibilidad de trabajar, aunque no lo haga sólo para un patrón, la situación cambia cuando llega el invierno, en ese momento la demanda de mano de obra decae en gran medida hasta la próxima temporada. Esta gran cantidad de trabajadores, generalmente y cuando lo consigue, debe emplearse en peores condiciones que durante la temporada alta y a un precio también menor.

La mano de obra excedente que no puede ser absorbida por el trabajo existente en el agro queda entre las posibilidades de parar o emplearse en otros sectores productivos. En este sentido, es necesario hacer una distinción antes de continuar.

Existe una diferencia entre los trabajadores agrícolas temporarios que viven cerca o en conglomerados urbanos, ejemplos de estos encontramos sobre todo en los galpones de ajo o en los lavaderos de zanahorias. Y por otro lado están los trabajadores temporarios que viven en aglomerados rurales, es decir, barrios que se encuentran enclavados en el campo. Las actividades en las cuales se pueden ocupar los que viven en centros urbanos son más diversas e incluyen desde servicios hasta trabajo en el sector de la construcción. Tienen una amplia gama de trabajos precarios que se realizan en las ciudades, lo que relativamente es una ventaja con respecto a los que viven en ámbitos rurales, dada la capacidad de los centros urbanos de absorber cierta cantidad de este excedente de mano de obra. Los trabajadores que están establecidos en el campo tienen una alta probabilidad de quedar

¹²⁹ Engels, Federico. “**Principios del comunismo**”. 1847.

desocupados o trabajar en tareas que requieren mayor esfuerzo físico y peores remuneraciones que durante la temporada. Esto lo hacen casi siempre continuando en labores agrícolas, lo que no quita que prueben oportunidades en los centros urbanos.

Las actividades en los servicios o la construcción en las zonas cercanas a los centros urbanos, la venta minorista como autónomos y una amplia gama de trabajos artesanales u oficios son las labores a las que se dedican durante los meses en que las actividades agropecuarias están casi paralizadas y sólo queda un pequeño plantel de personal que realiza pequeñas tareas de mantenimiento en las explotaciones agrícolas.

Hay que mencionar que dentro de la gran masa de trabajadores del agro los trabajadores agrícolas temporarios son los que se encuentran en condiciones más desfavorables en cuanto a condiciones laborales y de vida. En esta categoría se encuentran afectados sobre todo los jóvenes, es decir, que estos trabajadores se incorporan al mundo laboral en condiciones precarias. Al respecto dice Víctor Rau:

“La edad mediana de los trabajadores agrícolas en la Argentina se ubica en el orden de los 36 años y su promedio etario en 39. El tramo modal se localiza entre los 20 y 24 años (INDEC, 2001). Los datos de las ENVP –que permite diferenciar las categorías de trabajadores transitorios asalariados (TTA) y asalariados permanentes (en adelante TPA)-muestran que la participación de los trabajadores más jóvenes tiende a aumentar en la categoría de los TTA en relación con los asalariados permanentes (Neiman et. al. 2006 51 y 52).”¹³⁰

Decíamos que estos trabajadores transitorios tenían la necesidad de ocuparse en muchos trabajos y para muchos patrones si querían asegurar su subsistencia, en el siguiente cuadro tomado del texto de Víctor Rau queda claramente expresado:

¹³⁰ Rau, Víctor. “La situación de los trabajadores agropecuarios transitorios en Argentina”. 2009. Pág. 3

Tabla 6. Distribución de asalariados transitorios según cantidad de ocupaciones desempeñadas durante el año, por provincia y área, en porcentajes.

Provincia	En áreas rurales "concentradas"				En áreas rurales "dispersas"			
	1 Ocupac.	2 Ocupac.	+ de 2 Ocupac.	Total	1 Ocupac.	2 Ocupac.	+ de 2 Ocupac.	Total
Misiones	92,0	8,0	-	100,0	75,0	13,9	11,1	100,0
Salta	88,7	11,3	-	100,0	75,7	20,6	3,7	100,0
Mendoza	29,9	34,1	36,7	100,0	34,3	35,4	30,3	100,0
Río Negro	47,8	28,5	23,7	100,0	44,2	32,2	23,5	100,0
Santa Fe	50,2	36,0	13,8	100,0	39,3	49,2	11,5	100,0
La Rioja	75,5	18,3	6,2	100,0	82,7	17,3	-	100,0

Fuente: Neiman, *et. al.* (2006: 57), según datos de las ENVP-PROINDER (1996/2000/2002).¹³¹

Vemos que el 30% de los trabajadores temporarios agrícolas tienen sólo un trabajo siendo que el restante 60% necesita 2 o más ocupaciones para poder lograr su subsistencia.

La cantidad de ocupaciones que deben realizar estos trabajadores para poder sustentarse encuentran un dato más que muestra lo difícil que es para estos obreros conseguir un trabajo continuo, pues no obstante conseguir 2 o más trabajos, en general en épocas de baja producción agrícola muchos de los trabajadores transitorios quedan desocupados de uno a tres meses hasta que se restablezca la temporada, lo que es una clara muestra de la precariedad a la que se ven sometidos.

Toda esta inestabilidad no funciona como una estrategia deliberada y racional de los trabajadores sino que son condiciones que deben enfrentar para lograr la subsistencia.

Aparicio y Benencia en un estudio sobre empleo rural en Argentina comentan lo siguiente: " *La multiocupación aparece como una característica dominante en términos de las estrategias de sobrevivencia de las familias de asalariados y de pequeños productores (Giarraca, N. y Aparicio, S., 1991)*"¹³² El plantear esta ocupación inestable para diversos patrones como una estrategia podría remitirnos a la idea de un acto voluntario, planificado y hasta beneficioso para los trabajadores. Con dicha terminología se pierde a nuestro entender el enfoque global de ver al trabajo agrícola temporario actual como una consecuencia de la búsqueda de los empresarios de valorizar su capital a través de reducir los costos de mano de obra.

¹³¹ *Ibíd.* Pág. 9

¹³² Aparicio, Susana; Benencia, Roberto. "El empleo rural en la Argentina. Viejos y nuevos actores en el mercado de trabajo". 1997. Pág. 50-51

Podemos ver entonces que este tipo de trabajos que realizan durante todo el año que lo mantienen al trabajador como nos diría uno de ellos “en la rueda”, no le representan bajo ningún aspecto un objetivo deseable sino que se ven empujados a dichas ocupaciones que son muchas veces percibidas como “*changas*” por los trabajadores hasta que puedan insertarse en el mundo laboral de manera estable. Por supuesto y ya veremos más adelante que este escenario amenaza constantemente a estos trabajadores en volverse permanente al no ser tan fácil salir de tal situación de precariedad.

Se le atribuye al concepto de pluriactividad por otro lado el dar cuenta más claramente del proceso de desagrarización de la mano de obra agrícola, es decir, que muestra como la población que trabaja en el campo procede de ámbitos urbanos o que si bien vive en el campo, lo hacen en barrios que tienen características urbanas y que han perdido las características tradicionalmente campesinas. Así lo relata Lara Flores:

*“Un nuevo tema resulta de la pluriactividad de los trabajadores agrícolas, que por el carácter precario del empleo en la agricultura se ven obligados a aceptar estos trabajadores. La diferencia actual, con lo que se observaba en décadas anteriores en donde las actividades pecuarias, artesanales y de pequeño comercio eran típicas de la economía campesina, es que dicha pluriactividad hoy está vinculada a la desagrarización. Esto es, a actividades en otras ramas de la economía, e integradas frecuentemente a procesos de subcontratación de la industria o los servicios”*¹³³.

Existen dos situaciones que merecerían ser aclaradas con respecto a la cita arriba mencionada, por un lado, la idea de pluriactividad deja de lado, a nuestro entender el lugar de producción que ocupan estos trabajadores en el marco del empleo general dado que la pluriactividad nos remite a un continuo pasaje de una actividad a otra. Por otro lado hemos expuesto ya cómo el concepto de Marx sobre el ejército industrial de reserva también daba cuenta de este proceso en que estos trabajadores justamente tenían la característica de ser explotable tanto por la industria y la agricultura, y que son explotables temporalmente en momentos de crecimiento de la actividad. En las dos situaciones expresadas el concepto de pluriactividad no refleja el pasaje que realizan estos trabajadores de una subocupación a la desocupación según las necesidades del capital.

¹³³ Lara Flores, María. “El trabajo en la agricultura. Un recuento sobre América Latina”. 2006. Pág. 505

Nos decía un obrero de la zona del Valle de Uco con respecto a los trabajos que se realizan en invierno donde, a diferencia del verano que pueden elegir entre diferentes ocupaciones, deben aceptar cualquier tipo de trabajo aunque las condiciones sean peores:

“Entrevistador1: ¿Y el resto del año, por ejemplo cuando trabajabas en la bodega qué hacías cuando ya están en temporada baja o cuándo no hay producción?”

TC4: Y ahí el laburo que hay en invierno, como te decíamos, bueno no hablamos de laburo de invierno, pero el laburo de invierno es podar, enmaderar. Enmaderar es que armás la viña, viste, ponés los palos, después tirás los alambres y tenés que cuadrarlos, es mucho laburo ahí. ¿Qué más? Bueno, la poda, que es poda de viña, poda de durazno, de manzana, manzana queda poco, pero durazno mucho.

TC6: Y es refeo, te hace doler las manos...”

En los lugares urbanos la situación es diferente en cuanto a las ocupaciones a las que se pueden dedicar estos trabajadores temporarios, nunca abandonando los grandes esfuerzos físicos y los salarios bajos. Como lo expresa un trabajador de la zona de El Sauce (TA2):

“Entrevistador2: ¿Y tenés alguna idea de cómo los consiguen a los trabajadores para el tema de la cosecha?”

TA2: Y lo que pasa es que, no es que los consiguen, lo que pasa es que claro son de la zona entonces la misma gente sale a buscar trabajo. Más que acá es una zona viste, que no hay mucho trabajo.(...) . Y entonces los jóvenes tanto como la gente grande busca esa temporada, ya después de esa temporada tiene que salir a buscar afuera, el que no tiene un trabajo estable. Por ejemplo a mí en ese sentido me ha pasado a mí, cuando yo no he tenido un trabajo estable he tenido que salir a buscar afuera, se termina la cosecha de uva, bueno salir a buscar afuera cosecha de aceituna o de tomate y terminando eso y bueno a buscar otro trabajo. Yo por ejemplo este año terminé la cosecha y me fui a trabajar albañilería, no me gusta, pero acá al no haber nada tenés que trabajar”.

Pudimos confirmar lo que ya vimos en la introducción a este apartado, cuando la temporada alta termina el “excedente” de mano de obra tira a la baja los salarios de los que pueden seguir ocupados, esto nos decía los trabajadores del Valle de Uco cuando se les preguntaba si era mucho el tiempo que estaban sin trabajo:

“TC6: Y hay un tiempo así como dos o tres meses que están feos así, que conseguís laburo pero tenés que aguantártela como sea.

TC4: Claro capaz que te han estado pagando cien mangos y en esa época te dicen los vagos: y no te vamos a pasar ochenta o noventa. Y no te queda otra”.

Como ya expusimos dentro del grupo de los asalariados temporarios los que viven en zonas cercanas a las ciudades cuentan con una pequeña ventaja derivada de esa situación que es la posibilidad de emplearse o autoemplearse en una diversidad de trabajos informales que no necesariamente deben ser agrícolas. En el campo esta posibilidad es menos frecuente y los trabajadores tienden a seguir ocupados en las explotaciones. Así nos muestra una cooperativista de San Carlos (TC2) su “circuito” laboral dentro de las actividades agrícolas:

“Entrevistador2: ¿Qué meses trabajan?

Entrevistada: en realidad se empieza ahora en octubre más o menos octubre, noviembre hasta junio, julio.

Entrevistador2: ¿y esos meses que paran te dedicas a otra cosa?

Entrevistada: si trabajo en otro lugar, en realidad yo trabajo en una esparraguera también y bueno ahora frene allá y me mandan acá al galpón de ajo.

Entrevistador1: a va combinando esas dos

Entrevistada: claro voy todas las temporadas y después que ya no hay trabajo más o menos me consigo trabajo en “Casas Viejas” que es un galpón de empaque de frutilla también trabajan la frutilla viste. Allá pagan o sea todo en blanco te blanquean todo, las cooperativas por lo general no”.

La comunicadora social (CS) de Tupungato nos daba la pauta de la diversidad de “changas” que realizaban estos trabajadores en las épocas de temporada baja en aglomerados tanto urbanos como rurales:

“Entrevistador2: ¿Y a qué se dedican por ahí cuando están parados?

Entrevistada: Pequeños comercios, kiosquitos, producción de cosas pequeñas ponele que se yo algunos hacían panes, hacían como... o se ponían sus pequeños negocitos en su casa, algunos tenían oficios entonces...”.

La misma comunicadora (CS) junto con el sociólogo (SOC2) de la zona de Tupungato describen el panorama de las actividades a las que se dedican durante el año los

asalariados temporarios agrícolas, en este caso pertenecientes a una zona urbana como es la ciudad de Tupungato:

“Entrevistada: Y bueno y los trabajos de temporada rurales, o sea lo que haya durante el año para hacer, con eso va changueando digamos la gente.

Entrevistado: Los partideros de nueces (...)

Entrevistada: Claro, que los partideros en algunos casos son galpones donde la gente va y labura ahí y en otros casos te llevan la nuez a tu casa, entonces vos la partís en tu casa y vos la llevás.

Entrevistador1: ¿Ah te llevás el trabajo a tu casa?

Entrevistado: Claro, sí sí. Te vas a dar cuenta, vas a pasar por las casas acá y se escucha “tuc, tuc”. Y eso se los llevan mucho a la gente de los barrios, viste a la gente que saben que no tiene laburo, entonces laburan por menos, porque la gente lo toma como una changuita. La nuez vale fortunas, con la nuez pelada hacen fortunas, pero se los llevan a la gente que saben... o sea familias en el Lote Moyano, Barrio Club, o sea donde saben que la gente no tiene laburo.

Entrevistada: Claro ayer, por ejemplo hablaba con una chica que trabajaba en un galpón de ajo pero tiene una bebé entonces me decía eso que quería conseguir nuez para partir en su casa para poder estar con su bebé. O sea como eso que en realidad no le pagan... le pagan re mal y todo pero a veces la gente lo prefiere porque bueno está en la casa, puede ver a los chicos, cosas así que yendo a otro lugar tenés que estar todo el día tirado con los niños”.

Esta precariedad que venimos caracterizando se ve claramente en la recurrente necesidad de estos trabajadores de buscar un empleo que le represente mejores perspectivas en cuanto a lo económico pero también en cuanto a las condiciones de trabajo. Sin embargo, en general recaen en trabajos de baja calificación. Esto nos comenta un obrero agrícola (TC4) de su experiencia en otros trabajos no agrícolas y su vuelta al trabajo agrícola donde puede verse claramente lo difícil que es para un trabajador temporario romper el círculo de trabajos inestables en el que se encuentran:

“Entrevistado1: Yo no terminé el secundario por una cosa o por otra y bueno estuve por ahí, anduve rebuscándomela y terminé laburando en CATA, lavando colectivos. Y ahí lavé colectivos un tiempo y después fui como azafato, o sea auxiliar de a bordo. Y ahí laburé

como cuatro años y también... ¡re turbio! Digamos la figura del auxiliar no figura en ningún lado en la empresa, no existe, yo estuve como lavadero todo el tiempo y hacía viajes a Chile, hacía viajes a Buenos Aires, a Córdoba...

Entrevistador1: ¿Y la paga como era?

Entrevistado1: Y te pagan un sueldo fijo, ponele dos mil pesos por mes y de ahí vos los viajes... yo no le sacaba el culo al micro nunca. Estaba arriba del micro de lunes a lunes. Desde que entré estuve tres meses seguidos laburando sin francos, y ahí me dieron dos días y ahí de vuelta otra vez. O sea esclavizado totalmente. Y después de ahí fui a laburar a una bodega, Salentein que está allí arriba, también temporario así y siempre intercalando con el laburo que te estamos contando, o sea desbrote, el raleo, cosecha, siempre intercalando así”.

También pudimos ver lo difícil que es para un trabajador temporario agrícola salir de esta situación por ejemplo por los horarios en que tienen que trabajar. La gran cantidad de horas que les representaba el trabajo les impedía por ejemplo continuar sus estudios, lo que los lleva a seguir en el círculo de los trabajos de baja remuneración, esto veíamos en la entrevista a un trabajador del Valle de Uco (TC6):

“Entrevistador1: ¿Y vos generalmente en que has trabajado?

Entrevistado3: Y generalmente en la finca, más que todo. Después que terminé el secundario yo intenté estudiar pero no, también por el tema de los horarios yo que estaba en la fábrica no me daba para estudiar. Entonces me empecé a dedicar a laburar en las fincas, trabajé ahí en Salentein con Manpower un par de meses y así también todo laburo de finca”.

En este sentido nos decía el trabajador de la zona de El Sauce (TA2) acerca de su trayectoria laboral, la que da cuenta que con la presión de conseguir empleo se insertaban en cualquier trabajo lo que agrega mucha inestabilidad al futuro del mismo y su familia:

“Entrevistado: Trabajé en un café, en panadería, he trabajado haciendo yo. Pero lo que ha sido de mi infancia, ponele de los 8 hasta los 16, 17 años trabajé en todo lo que es tierra, agro digamos.

Entrevistador2: ¿y después pasó al comercio?

Entrevistado: claro, gastronomía vendría a ser...

Entrevistador1: ¿Hasta que edad trabajó en el rubro de los servicios o gastronomía?

Entrevistado: 20, 22 años, de 16 a 22 años

Entrevistador1: ¿y después de ahí que hizo?

Entrevistado: y después he estado trabajando en bodegas, en fábricas... fábrica de envase, ¿de cómo es? ¿de tomate! Lo que es la salsa.

Entrevistador1: ¿y ahora actualmente?

Entrevistado: actualmente estoy trabajando en una viña

Entrevistador2: ¿y tiene algún otro trabajo más aparte?

Entrevistado: No, no. En realidad en este momento en ese, pero he pasado por muchos trabajos en realidad. He estado trabajando en campings. Campings, también he trabajado en el camping Don Bosco, SUTE.

Entrevistador2: ¿Y este año ha estado solamente trabajando en la finca o tiene algunos otros trabajos?

Entrevistado: No, no en jardinería.

Entrevistador2: Ah, o sea ¿no es permanente?

Entrevistado: No, lo que pasa es que yo recién hace dos meses, dos meses, tres meses que estoy ahora en viña. Pero anteriormente yo he tenido jardinería, no permanente pero así en changas...”.

Muchas veces como ya dijéramos el ciclo productivo obliga a parar a los obreros sobre todo en el sector agrícola dado que este ámbito no genera el suficiente trabajo, ni siquiera informal, como para absorber toda la mano de obra disponible. En las fincas sólo queda un pequeño número de empleados. Así nos dice un trabajador temporario del Valle de Uco (TC5):

“Entrevistado2: Te dejan en invierno cuando no hay un laburo... cuando hay poco laburo, te dejan sin laburo y te largan. Y por lo general los que tienen laburo de invierno son los que venían trabajando todo el verano con esa finca, con esas cooperativas y ya más o menos están más garantizados para tener laburo ellos en invierno, no nosotros que venimos sin laburar todo el verano a pretender buscar algún laburo en invierno en alguna finca.

Entrevistador2: ¿Ah en invierno se les complica?

Entrevistado2: Sí, en invierno se re complica”.

Como ya mencionamos el paro es una de las opciones difundidas dentro sobre todo de los trabajadores que viven en zonas de campo, por supuesto que esta situación es forzosa. Un cooperativista de La Consulta (TC1) nos comentaba: *“Cuando hay temporada, toda la temporada y después te paran dos, tres meses y ahí vuelve de vuelta a hacer el mismo circuito”*.

Por las características del trabajo que realizan como por las condiciones de contratación a las que se someten se encuentran en situaciones muy vulnerables en caso de existir algún accidente laboral, lo que siempre culmina en más precariedad en los subsiguientes trabajos o en la desocupación, el trabajador de El Sauce (TA2) nos termina de contar sobre su experiencia:

“Entrevistado: Otra cosa que pasó fue que por ejemplo yo trabajando en bodega yo me accidenté una vuelta, entonces no... iba y pedía trabajo y por los accidentes que había tenido no me tomaban, entonces hacía trabajos por mi cuenta.

Entrevistador1: ¿Ahora en el trabajo que está en esta finca es temporario?

Entrevistado: Contratado digamos. Eh, temporario.

Entrevistador1: ¿Y el resto del año que hace cuando no está acá?

Entrevistado: Y como te decía, yo por ejemplo jardinería, vendo plantas, compro y vendo plantas, siempre me mantengo con otra... que me salga alguna changuita, de albañil, ayudante de albañil, todo eso”.

Esta última cita nos da la pauta de que mucho del destino laboral de los trabajadores transitorios se define azarosamente, a los obstáculos para conseguir un trabajo estable hay que sumarle la buena fortuna de no accidentarse por ejemplo.

Durante las entrevistas se vio reflejado que la inestabilidad laboral a la que se veían empujados se debía a la configuración del mercado de trabajo en el que se hallan insertos, predominando los empleos transitorios con periodos de desocupación, esto nos contaba el trabajador de El Sauce (TA2):

“Entrevistador1: Usted me decía que ha cambiado varias veces de trabajo. ¿A qué se debía?

Entrevistado: Desocupación, no he tenido un trabajo estable digamos, permanente. No he tenido trabajo estable, entonces he pasado por varios rubros”.

Por último hay que señalar que toda esta temporalidad afecta no sólo en lo inmediato sino a largo plazo a los trabajadores temporarios. El producto de muchos años de trabajo temporario no les representa una jubilación digna dada la legislación vigente para el trabajo agrícola. Esto nos comentaban los trabajadores del Valle de Uco:

“TC4: A nosotros la temporada no nos cuenta como... no sé cuántas temporadas tenemos que hacer, creo que tres temporadas y te cuenta un año...”

TC6: No, si yo llevo cuatro y todavía no tengo ni un año.

TC4: ¡Estoy exagerando entonces!

TC6: Cinco años creo que tenía uno y tenía un año y algo.

TC5: Lo que pasa es que depende de cuanto tiempo trabajes, porque hay sectores en la fábrica que laburan más tiempo”.

En un contexto de marcada transitoriedad de las actividades agrícolas, pudimos observar, como vimos en el capítulo 2, que las nuevas tendencias institucionales y legales también tienden a precarizar aún más la situación de los trabajadores temporarios agrícolas.

4.3- Conclusiones del capítulo

En este capítulo hemos podido dar cuenta de la dureza de la vida de los trabajadores agrícolas, un tema que no es nuevo pero que se ha modificado mucho a partir del último cuarto del siglo pasado en adelante.

Este periodo ha llevado al trabajador agrícola hacia una profundización en su proletarización, viéndose desplazados de su vida rural hacia una vida urbana, sumando a las penurias propias de las tareas agrícolas las de la subsistencia en las ciudades. Con esto queremos resaltar que esta separación del trabajador de su medio de producción, es decir de la tierra, ha facilitado la temporalización de las tareas agrícolas.

Con ello ha crecido enormemente la inestabilidad a la que se ve sometida su vida y la de su familia. Han pasado a formar parte del ejército de reserva estancado a disposición del capital, sometidos a condiciones de trabajo muy duras, alternando constantemente entre empleos precarios y desocupación, con lo cual ni siquiera tienen asegurada su subsistencia.

Conclusiones

A lo largo de este trabajo dedicado a mostrar el uso fraudulento de las cooperativas de trabajo agrícola y las condiciones de trabajo que generan para sus “asociados” hemos visto que las mismas son producto de un proceso general de una ofensiva del capital sobre el trabajo. Como punto de partida de esta ofensiva nos remontamos a mediados de los 60 con el fin de la reconstrucción de posguerra, con el capitalismo buscando recomponer y aumentar su tasa de ganancia. Entre los objetivos principales de esta ofensiva estuvo lograr la “libre” circulación del capital eliminando medidas proteccionistas y por otro lado la reducción de gastos estatales y empresariales que significaban las políticas conocidas como “Estado de Bienestar” resultado de un modelo de compromiso entre el capital y el trabajo para aplacar la conflictividad social al término de la II Guerra Mundial.

Estas políticas fueron aplicadas con gran rigurosidad en el país a partir de mediados de los 70’, las cuales modificaron fuertemente la economía argentina, por varias décadas dedicada a una economía de sustitución de importaciones para abastecer el mercado interno. Estas políticas de apertura y desregulación favorecieron ampliamente a los grandes capitales tanto nacionales como internacionales y modificaron las escalas productivas de la mayoría de las economías regionales. Uno de los sectores más perjudicados con estas políticas fueron los trabajadores. El desmantelamiento de las políticas de compromiso entre capital-trabajo ocasionaron la precarización de grandes sectores de los mismos con el deterioro de las condiciones laborales, salariales y también de estabilidad. Entre los fenómenos de precarización uno que cobró mucha difusión a partir de la década del 90 fue el de la tercerización, que buscaba abaratar los costos de mano de obra y “flexibilizar” y ocultar la relación laboral.

En Mendoza estos factores que hemos mencionado tuvieron un fuerte impacto reconfigurando de forma radical la agricultura provincial. Por un lado las políticas de apertura y desregulación de los mercados provocaron una fuerte concentración de la producción hacia inversores fuertemente capitalizados que podían hacer frente a las nuevas condiciones del mercado. La otra cara de la moneda fueron miles de pequeños agricultores campesinos, tanto propietarios como no propietarios, que debían operar a pérdida o desaparecer, ante la imposibilidad de reconvertir sus producciones y mantenerse al paso de la agricultura capitalista.

Estos grandes emprendimientos hacen uso de nuevas técnicas de producción que permiten la reducción en la cantidad de trabajo necesario. Sin embargo estas posibilidades tecnológicas han sido empleadas por las empresas para precarizar más aún el trabajo agrícola, transformándolo en una labor fuertemente discontinua, a la vez que muy intensiva por cortos periodos. Esta forma de organizar el trabajo ha dado como resultado la eliminación del trabajador viviendo en la explotación a cargo de los cultivos.

Esta situación ha implicado una expulsión de trabajadores y campesinos de las explotaciones, pasando a vivir en aglomerados tanto urbanos como rurales. A su vez implicó su total asalarización y la pérdida de la producción para el autoconsumo.

En estas condiciones del mercado de trabajo las cooperativas se vuelven un mecanismo muy apropiado para las empresas. Con las mismas se aseguran la provisión de mano de obra en cantidad y tiempo, además reducen costos y eliminan la conflictividad transfiriendo la responsabilidad de la relación laboral a un tercero.

Bajo esta forma las cooperativas se desempeñan en la práctica como empresas de colocación de empleo en las cuales el trabajador “asociado” no tiene ningún poder de decisión y además se halla en una situación, en lo que a reclamos laborales se refiere, peor que un trabajador no registrado.

Su proliferación se dio en conjunto con la complicidad de los sectores encargados de regular o denunciar esta situación, tanto de parte del Estado como de los sindicatos. Sin embargo, cuando su difusión fue creciendo, esta complicidad disminuyó y se transformó en una disputa por los ingresos que significan la evasión de los aportes correspondientes. No obstante es importante mencionar que las condiciones del mercado laboral no desaparecieron y siguen existiendo y son incluso las mismas cooperativas las que han ido mutando para dar respuesta, bajo otras formas legales, a las mencionadas necesidades de las empresas.

Estas condiciones del mercado laboral han transformado el perfil del trabajador agrícola volviendo aún más precaria su situación. Los mismos han pasado a ser parte del proletariado a la que Marx llamó ejército industrial de reserva estancado. Esta se caracteriza por su fuerte discontinuidad laboral y sus bajos salarios, lo cual en sus propias palabras solo les permite vivir al día y están obligados a vender su fuerza de trabajo a diario en pésimas condiciones para asegurar su sustento y el de sus familias. Esta situación se muestra como

inevitable en una instancia en que el capitalismo ha incorporado con toda su intensidad a la agricultura, a la cual solo puede oponérsele y plantear una alternativa la organización de los trabajadores.

A lo largo de este trabajo hemos encontrado diferentes líneas de investigación que nos hubiese interesado profundizar, pero los mismos escapan al tema del mismo.

Podemos mencionar los problemas hallados en relación a la cuantificación de las distintas variables del trabajo agrícola como por ejemplo el número de trabajadores que se desempeñan en la actividad, la cantidad de migrantes, etc. Dado que los mismos permitirían visualizar la cantidad de trabajadores que se hallan en estas condiciones, sustentando uno de los sectores más promocionados de la producción y el turismo de la provincia.

Por ultimo otro tema que resulta interesante y del cual no encontramos muchas referencias es sobre el campesinado en Mendoza y su relación con figuras como los “chacareros”, “contratistas”, etc. los cuales engloban a sectores muy distintos y distorsionan su estudio.

Bibliografía

Acosta, Irma. **“Las relaciones salariales en la agricultura. Vacío teórico de la Sociología Rural”**. VII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural (ALASRU). Ecuador, Quito. 2006.

Aguilera, María Eugenia. **“Modalidades de intermediación en la contratación de cosecheros citrícolas en Tucumán”**. En: Aparicio, S. y Benencia, R. (Coordinadores), Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino, La Colmena. Buenos Aires. 2001

Alfaro, María Ines. **“Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana: Actores y estrategias. Disciplinamiento, conflictividad y resistencias”**. En: Estudios del Trabajo N° 18. 1999

Antunes, Ricardo. **“Diez tesis sobre el trabajo del presente y una hipótesis sobre presente y una hipótesis sobre el futuro del trabajo”**. Realidad Económica N° 232, pp. 29-48. Instituto de desarrollo Económico y Social. Buenos Aires. 2007

Aparicio, Susana; Benencia, Roberto. **“Empleo Rural en la Argentina. Viejos y nuevos actores sociales en el mercado de trabajo”**. En: Aparicio, S. y Benencia, R. (Coordinadores), Empleo Rural en tiempos de flexibilidad, La Colmena, Buenos Aires, 1999.

Aparicio, Susana; Benencia, Roberto. **“Introducción: Los asalariados rurales en la investigación social”**. En Aparicio, S. y Benencia, R. (Coordinadores), Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino, La Colmena. Buenos Aires. 2001

Bartra, Roger. **“Campesinado y poder político en México: Un modelo teórico”**. En: Revista Mexicana de Sociología, Año XXXIV, Vol. XXXIV, Num. 3-4. 1972

Bendini, M; Steimbregger, N; Trpin, V. **“Trabajadores agrarios estacionales migrantes: características y funciones de la intermediación laboral en los mercados de trabajo agrario temporario”**. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación. Buenos Aires. 2011

Bendini, Mónica; Gallegos, Norma. **“Nuevas formas de intermediación en un mercado tradicional de trabajo agrario”**. Disponible en: <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/Bendini1.htm>. Citado el 15 de febrero del 2012. 2002

Bendini, Mónica; Radonich, Martha; Steimbregger. **“Nuevos espacios agrícolas, mercado de trabajo y migraciones estacionales”**. En “Reestructuraciones sociales en cadenas agroalimentarias”. Editorial La Colmena. Buenos Aires. 2007

Benencia, Roberto; Germán, Quaranta. **“Mercado de trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas”** En: Revista “Formation Emploi” N° 95 Julio-Septiembre de 2006.

Beyrés, Cecilia; Pintos, Lorena. **“La Contratación Estatal de las Cooperativas de Trabajo”**. Disponible en: <http://mundogremial.com/analisis-y-opinion/la-contratacion-estatal-de-las-cooperativas-de-trabajo-37>. Citado el 7 de abril del 2012. 2011

Calderón, Mónica; Perlbach, Iris. **“Sector Agropecuario”**. En: Trapé, Alejandro (Coordinador), La economía de Mendoza. Situación actual y perspectivas. Facultad de Ciencias Económicas. UNCuyo. Mendoza. 2001

Collado, Patricia. **“¿Metamorfosis del trabajo o metamorfosis del capital?”**. En: Revista Herramienta N°30. Disponible en: <http://www.herramienta.com.ar/revistaherramienta-n-30/metamorfosis-del-trabajo-o-metamorfosis-del-capital>. Citado el 6 de noviembre del 2011. 2005

Collado, Patricia. **“Comprensión en clave histórica de la configuración del mercado de trabajo mendocino”**. Asociación argentina de especialistas en estudios del trabajo. 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. 2003

Cortese, Carmelo. **“El latifundio vitivinícola”**. Colección Primera Fila “Hechos y Personajes de Mendoza en el Siglo XX”. Número 4. Mendoza. 1992

De La Garza, Enrique. **“¿Antiguas y nuevas formas de subcontratación?”**. En: Relaciones triangulares de trabajo. Fundación Erbert Friedich. México. 2005

De La Garza, Enrique; Pries, Ludger. **“Trabajo y trabajadores en América Latina en el cambio social”**. En: Revista entre Polis y Mercado, UAM-I. México. 2001

DiarioUno.com. **“Agredieron a un periodista y un camarógrafo de Canal 7 en Los Corralitos”**. Disponible en: <http://www.diariouno.com.ar/policiales/Agredieron-a-un-periodista-y-un-camarografo-de-Canal-7-en-Los-Corralitos-20111229-0019.htm>. Citado el 20 de octubre de 2012. 2011

Dirección de Cooperativas y Mutuales del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Mendoza. **¿Qué...Quién...Como...Cuando...en el cooperativismo**. Ediciones Indelcop. Mendoza. 2007

Dirección de Cooperativas y Mutuales. Área Educación y Capacitación Cooperativa. **“Cuadernillo de capacitación. Organización y Administración de una Cooperativa”**. 2010

Egan, Julia. **“Farsa sobre farsa. El nuevo estatuto del trabajador rural y la realidad del discurso kirchnerista.”** Taller de Estudios Sociales- TES- Boletín n° 13- Septiembre/Octubre de 2010.

Egan, Julia. **“Todo por la caja. Oficialistas, opositores y la regulación del trabajo rural”** Taller de Estudios Sociales - TES - Boletín nº 18 - Julio/Agosto de 2011

Fabio, José. **“El trabajo estacional en la agricultura. Tipos de trabajadores y estrategias laborales en la provincia de Mendoza”**. VII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural (ALASRU). Ecuador, Quito. 2006.

Fabio, José. **“Regulación social de la transitoriedad. El mercado de trabajo en la producción de uvas en Mendoza, Argentina”**. Cuadernos de Desarrollo Rural, Bogotá. 2010

Fontenla, Eduardo H. **“Seudocooperativas. Cooperativas que son pura apariencia”**. Disponible en: <http://www.mercoopsur.com.ar/noticias/seudocooperativas.htm>. Citado el 9 de agosto de 2010. 2010

Forni, Floreal; Benencia, Roberto; Neiman, Guillermo; Aparicio, Susana. **“El empleo agropecuario en la Argentina”**. XX Congreso Internacional de Economistas Agrarios. Buenos Aires 24-31 de agosto de 1988.

Giarraca, Norma; Aparicio, Susana; Gras, Carla. **“Multiocupación y pluriactividad en el agro argentino”**. Desarrollo Económico, Vol. 41, Nº 152. Buenos Aires. 2001.

Giarracca, Norma; Teubal, Miguel. **“Democracia y neoliberalismo en el campo argentino. Una convivencia difícil”**. En: Grammont, Hubert, La construcción de la democracia en el campo latinoamericano. CLACSO, Buenos Aires. 2006

Isuani, Ernesto; Nieto, Daniel. **“La cuestión social y el Estado de Bienestar en el mundo post-keynesiano”**. VI Congreso Internacional del CLAD. Buenos Aires. 2001

Kloster, Elba. **“Cambios en las características de la población rural económicamente activa en el norte de la Patagonia”**. En: Scripta (revista electrónica de geografía y ciencias sociales). Barcelona. Agosto de 2002.

Lanacion.com. **“Suspendieron a una cooperativa falsa que tenía 17000 empleados”**. Disponible en: <http://www.lanacion.com.ar/1022118-sancionaran-a-una-cooperativa-falsa-con-17000-empleados> Citado el 24 de octubre de 2012. 2011

Lara Flores, Sara. **“Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana”**. Juan Pablo Editor. Procuraduría Agraria. México. 1998.

Ley 26.727. **“Régimen de Trabajo Agrario”**. Título I Disposiciones Generales. Sancionada el 21/12/11 y promulgada el 27/12/12.

Los Andes On line. **“Murió uno de los obreros del ajo reprimido cuando pedía por sus derechos”**. Disponible en: <http://www.losandes.com.ar/notas/2008/4/9/sociedad-353297.asp>. Citado el 4 de marzo de 2013. 2008.

Martín, Facundo. **“Las transformaciones recientes en la agricultura de oasis en Mendoza, Argentina. Una aproximación al caso de la reestructuración vitivinícola desde la economía política de la agricultura”**. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Buenos Aires. 2009

Marx, Karl. **“El Capital, tomo I. El proceso de producción del capital”**. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/>. Citado el 24 de febrero del 2012. 1867

Marx, Karl. **“El Capital, tomo III. El proceso global de la producción capitalista”**. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/>. Citado el 15 de marzo del 2012. 1894

Mirta, Vuotto. **“El desempeño organizacional del cooperativismo de trabajo”**. En Estudios sobre el sector sin fines de lucro en Argentina. Centro de Estudios de Estado y Sociedad. Buenos Aires. 2000

Muñoz, Jorge. **“El problema de las falsas cooperativas”**. Tesis de grado del: Instituto de Docencia, Investigación y Capacitación Laboral de la Sanidad. Mendoza. 2011

Murmis, Miguel. **“Agro argentino: algunos problemas para su análisis”**. En: “La agricultura del MERCOSUR. El papel de los actores sociales”. Compiladoras: Norma Giarraca- Silvia Cloquell. Editorial La Colmena. CLACSO. Buenos Aires. 1998.

Murmis, Miguel. **“Incluidos y excluidos en la reestructuración del agro Latinoamericano”**. Debate Agrario N°18. CEPES. Lima. 1994.

Murmis, Miguel. **“Sobre expansión capitalista y heterogeneidad social”**. En “La agricultura pampeana. Transformaciones productivas y sociales”. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires. 1988

Neiman, Guillermo. **“Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino”**. En: Mundo Agrario, Vol. 10, N° 20, Buenos Aires. 2010

Neiman, Guillermo; Blanco, Mariela. **“Modalidades de contratación y empleo de la mano de obra estacional en el cultivo de vid”**. Asociación argentina de especialistas en estudios del trabajo. 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. 2003

Pizzolato, Roberto. **“Reestructuración de los sistemas agroalimentarios y diferenciación social agraria en el Valle de Uco, Mendoza”**. VIII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural. Porto de Galinhas. Brasil. 2010

Poblete, Lorena. **“De trabajadores inamovibles a trabajadores móviles. El caso de los contratistas de una región vitícola de Mendoza, Argentina”**. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 30, Núm. 2. 2012.

Rau, Víctor. **“La situación de los trabajadores agropecuarios transitorios en Argentina”**. IX Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires. 2009

Rau, Víctor. **“Transformaciones en el mercado de fuerza de trabajo y nuevas condiciones para la protesta de los asalariados agrícolas”**. En: Ruralidades latinoamericanas. Identidades y Luchas Sociales. Buenos Aires. 2004

Reboratti, Carlos; Sabalain, Cristina. **“Vendimia, zafra y alzada: migraciones estacionales en Argentina”**. Cuaderno del CENEP N°15, Buenos Aires. 1980

Richard-Jorba, Rodolfo. **“Crisis y transformaciones recientes en la región vitivinícola argentina. Mendoza y San Juan, 1970-2005”**. Estudios Sociales. Enero-Junio Año/Vol. XVI, Número 031. Universidad de Sonora. México. 2008

Tadeo, Nidia; Palacios, Paula. **“Migraciones interzafra y dinámicas de los mercados de trabajo”**. 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires. 2005

Teubal, Miguel. **“Complejos y sistemas agroalimentarios: Aspectos teórico-metodológico”**. En: Giarraca, Norma, Estudios rurales: teorías, problemas y estrategias metodológicas. La Colmena. Buenos Aires. 1999.

Tsakoumagkos, Pedro; Bendini Mónica. **“Modernización agroindustrial y mercado de trabajo, ¿flexibilización o precarización? El caso de la fruticultura en la cuenca del río Negro”**. En: Revista Latinoamericana de estudios del trabajo. Año 6 (12). 2000